



Inklusionsbarometer Arbeit

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

10. Jahrgang (2022) | Lage- und Klimabarometer
Zusatzbefragung zum Thema Digitalisierung

In Kooperation mit:

Handelsblatt
RESEARCH INSTITUTE

Aktion
MENSCH

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

Das Handelsblatt Research Institute ist ein Geschäftsfeld der Handelsblatt Media Group. Es bietet mit einem 30-köpfigen Team aus Ökonomen, Sozialwissenschaftlern und Historikern maßgeschneiderte Recherche- und Forschungsarbeit – von der tagesaktuellen Kurzanalyse über ausführliche Dossiers und Datenanalysen bis hin zu komplexen wissenschaftlichen Studien. Das Research Institute vereint dabei hohe wissenschaftliche Expertise, Erfahrung und handwerkliches Können in der Informationssuche mit journalistischer Kompetenz in der Aufbereitung. Präsident des Instituts ist Professor Bert Rürup, der ehemalige Vorsitzende des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

Inhalt



Abbildungsverzeichnis	4
Vorwort	6
Zentrale Ergebnisse des Inklusionsbarometers Arbeit 2022	8
1. Einleitung	10
2. Das Inklusionsbarometer	12
3. Das Inklusionslagebarometer	13
3.1 Ziele und Methodik	13
3.2 Ergebnisse	15
3.3 Ergebnisse im Zeitvergleich	23
3.4 Ergebnisse im regionalen Vergleich	24
4. Das Inklusionsklimabarometer	27
4.1 Ziele und Methodik	27
4.2 Ergebnisse	28
4.3 Ergebnisse im regionalen Vergleich	35
5. Das Gesamtergebnis des Inklusionsbarometers Arbeit	40
6. Digitalisierung und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung	42
6.1 Kein „Ende der Arbeit“ – ganz im Gegenteil!	42
6.2 Digitalisierung, Arbeitsmarkt und betriebliche Arbeitswelt	45
6.3 Ergebnisse	46
6.3.1 Digitalisierung und Arbeitswelt	46
6.3.2 Räumliche Flexibilität und digitale Hilfsmittel	56
7. Fazit und Handlungsoptionen	72
Literaturverzeichnis	76
Glossar	80
Rechtlicher Hinweis	82
Impressum	83

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Inklusionslagebarometer 2022	16
Abbildung 2:	Indikatorwerte des Inklusionslagebarometers von 2021 und 2022	17
Abbildung 3:	Arbeitslosenzahl von Menschen mit Behinderung von 2019 bis 2022	18
Abbildung 4:	Inklusionslagebarometer von 2013 bis 2022	23
Abbildung 5:	Inklusionslagebarometer regional 2022	24
Abbildung 6:	Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer*innen von 2013, 2017 und 2022, Saldowerte	28
Abbildung 7:	Inklusionsklimabarometer Unternehmen von 2013, 2017 und 2022, Saldowerte	30
Abbildung 8:	Inklusionsklimabarometer 2022	34
Abbildung 9:	Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer*innen, Unternehmen und Gesamtwert von 2013, 2017 und 2022	34
Abbildung 10:	Inklusionsklimabarometer Gesamtwert regional von 2013, 2017 und 2022	35
Abbildung 11:	Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer*innen regional von 2013, 2017 und 2022	36
Abbildung 12:	Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer*innen regional 2022, Saldowerte	37
Abbildung 13:	Inklusionsklimabarometer Unternehmen regional von 2013, 2017 und 2022	38
Abbildung 14:	Inklusionsklimabarometer Unternehmen regional 2022, Saldowerte	39
Abbildung 15:	Inklusionsbarometer Arbeit 2022	40
Abbildung 16:	Inklusionsbarometer Arbeit von 2013 bis 2017 und 2022	41
Abbildung 17:	Substituierbarkeitspotenzial von erwerbstätigen Menschen mit Behinderung von 2016 und 2022	43
Abbildung 18:	Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitswelt	47
Abbildung 19:	Einfluss der Digitalisierung auf das Arbeitsumfeld	49
Abbildung 20:	Beschleunigung der Digitalisierung durch die Corona-Pandemie	51

Abbildung 21: Digitalisierung: Chance oder Risiko?	52
Abbildung 22: Digitalisierung: Einstellung von Menschen mit Behinderung	53
Abbildung 23: Digitalisierung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	54
Abbildung 24: Home-Office und mobiles Arbeiten im Unternehmen	56
Abbildung 25: Home-Office und mobiles Arbeiten bei der eigenen Tätigkeit	57
Abbildung 26: Nutzung von Home-Office und mobilem Arbeiten	58
Abbildung 27: Nutzung von Home-Office und mobilem Arbeiten nach Berufsgruppen	59
Abbildung 28: Nutzung digitaler Technologien und Hilfsmittel im eigenen Unternehmen	61
Abbildung 29: Fortbildungen zu digitalen Technologien und Hilfsmitteln im Unternehmen	62
Abbildung 30: Arbeitnehmer*innen: Kenntnis digitaler Technologien und Hilfsmittel	63
Abbildung 31: Arbeitnehmer*innen: Kenntnis digitaler Technologien und Hilfsmittel nach Geschlechtern	64
Abbildung 32: Arbeitnehmer*innen: Kenntnis digitaler Technologien und Hilfsmittel nach Alterskohorten	65
Abbildung 33: Arbeitnehmer*innen: Kenntnis und Nutzung digitaler Technologien und Hilfsmittel	66
Abbildung 34: Arbeitnehmer*innen: Nutzung digitaler Technologien und Hilfsmittel nach Geschlechtern	67
Abbildung 35: Unterstützung von Arbeitnehmer*innen bei digitalen Technologien und Hilfsmitteln nach Geschlechtern	68
Abbildung 36: Arbeitnehmer*innen: Nutzung digitaler Technologien und Hilfsmittel nach Alterskohorten	69
Abbildung 37: Unterstützung von Arbeitnehmer*innen bei digitalen Technologien und Hilfsmitteln nach Alterskohorten	70
Abbildung 38: Häufigkeit der Nutzung digitaler Technologien und Hilfsmittel von Arbeitnehmer*innen nach Alterskohorten	71

Vorwort



Liebe Leser*innen,

schon zum zehnten Mal legt das Handelsblatt Research Institute im Auftrag der Aktion Mensch das Inklusionsbarometer Arbeit vor. Wir sind stolz, mit dem Inklusionsbarometer nicht nur einen gesellschaftlichen Diskurs über die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung angeregt zu haben – inzwischen ist auch in den Unternehmen weitestgehend angekommen, welche Vorteile eine inklusive Arbeitswelt mit sich bringt.

Aber auch wenn es in den vergangenen zehn Jahren Verbesserungen gab – so stieg die Zahl der beschäftigten Menschen mit Behinderung bis 2020 stetig an –, darf das nicht darüber hinwegtäuschen, dass wir einige Ziele noch nicht erreicht haben: Nach wie vor besetzen viele Unternehmen keinen ihrer Pflichtarbeitsplätze für Menschen mit Behinderung. Die Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderung sinkt zwar, aber längst nicht so stark wie die Quote der Menschen ohne Behinderung. Zudem suchen arbeitslose Menschen mit Behinderung – auch mit guter Ausbildung – noch immer deutlich länger als Menschen ohne Behinderung nach einer Stelle. Und das, obwohl viele Unternehmen händeringend nach Fachkräften suchen.

Das aktuelle Inklusionsbarometer wirft auch die Frage auf, inwieweit die Corona-Pandemie sich auf die Situation von Menschen mit Behinderung ausgewirkt hat und wie diese selbst die Situation einschätzen. Das Vertrauen der Arbeitnehmer*innen mit Behinderung scheint erschüttert zu sein; heute sehen sie für sich weniger Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt als bei der letzten Klimaerhebung im Jahr 2017.

Doch die Pandemie bringt nicht nur negative Folgen mit sich. Durch sie hat auch die Digitalisierung einen enormen Schub erfahren. Digitale Technologien und Hilfsmittel sind heute im Arbeitskontext wichtiger denn je. Für uns ein Grund, in diesem Jahr die Rolle der Digitalisierung bei der Arbeitsmarktinklusion genauer zu betrachten.



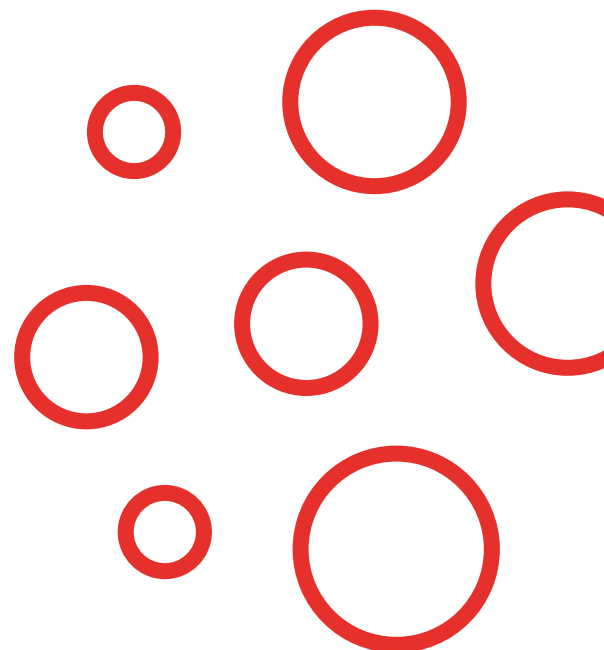
Die vor rund zehn Jahren noch grassierende Angst vor dem „Schreckgespenst“ Digitalisierung, das Arbeitsplätze überflüssig macht, ist einer optimistischeren Sicht gewichen. Neue Entwicklungen machen es theoretisch möglich, das hohe Arbeitskräftepotenzial von Menschen mit Behinderung wie nie zuvor zu mobilisieren. Assistierende Technologien, digitale Barrierefreiheit und räumliche Flexibilität durch Home-Office oder mobiles Arbeiten könnten die Rahmenbedingungen für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt verbessern und zu mehr Teilhabe führen. Arbeitslose Menschen mit Behinderung müssen deshalb qualifiziert und weitergebildet werden, damit sie während der oft längeren Zeit der Erwerbslosigkeit nicht von der schnelllebigen Entwicklung abgeschnitten werden.

Es bleibt abzuwarten, ob die neuen technischen Möglichkeiten für eine verbesserte Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt genutzt werden können. Ebenso wird zu beobachten sein, wie die durch den Ukraine-Krieg ausgelöste Energieversorgungskrise die Konjunktur und damit die Arbeitswelt beeinflusst. Menschen mit Behinderung spüren negative Auswirkungen von Wirtschaftskrisen deutlicher als Menschen ohne Behinderung. Und – auch das haben wir in den Langzeitbeobachtungen festgestellt – die Erholung davon dauert deutlich länger.



Christina Marx

Leiterin Aufklärung und Kommunikation
bei der Aktion Mensch



Zentrale Ergebnisse des Inklusionsbarometers Arbeit 2022

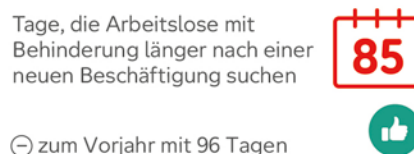
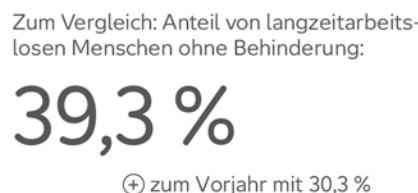
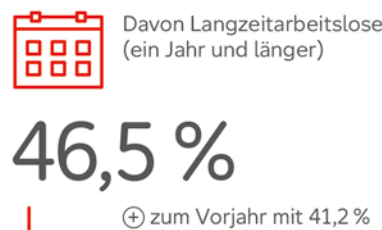
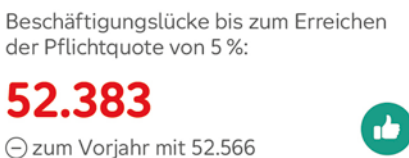
Gesamtwert

113,2

⊖ zum Jahr 2017 mit **114,2**

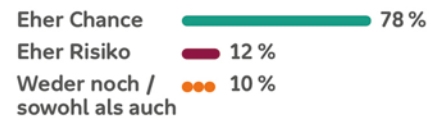
Das Inklusionsbarometer Arbeit zeigt verglichen mit der letzten Gesamterhebung von 2017 eine verschlechterte Inklusion von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt an. Es berücksichtigt jeweils die Inklusionslage und das Inklusionsklima mit 50 Prozent. Während sich die Inklusionslage verglichen zum Vorjahr verbessert hat, verschlechterte sich das Inklusionsklima verglichen mit dem Jahr der letzten Klimaerhebung (2017).

Lagefaktoren



Digitalisierung

Chance oder Risiko für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt? Das sagen die Unternehmen:



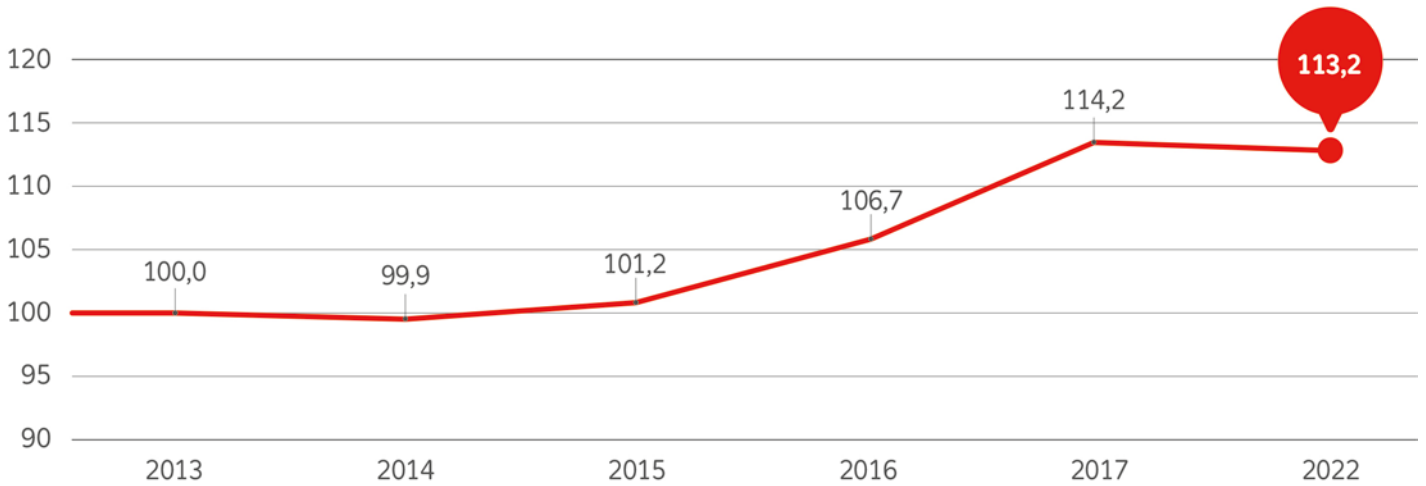
Keine Unterstützung bei der Nutzung digitaler Technologien im Unternehmen:



„Die Entwicklungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt haben sich durch digitale Technologien verschlechtert.“



Gesamtergebnis: Leichte Verschlechterung auf dem Arbeitsmarkt



Inklusionsklima



Schriftliche Grundsätze zur Integration von Menschen mit Behinderung:

33 %

der Unternehmen

⊖ zum Jahr 2017

41 %

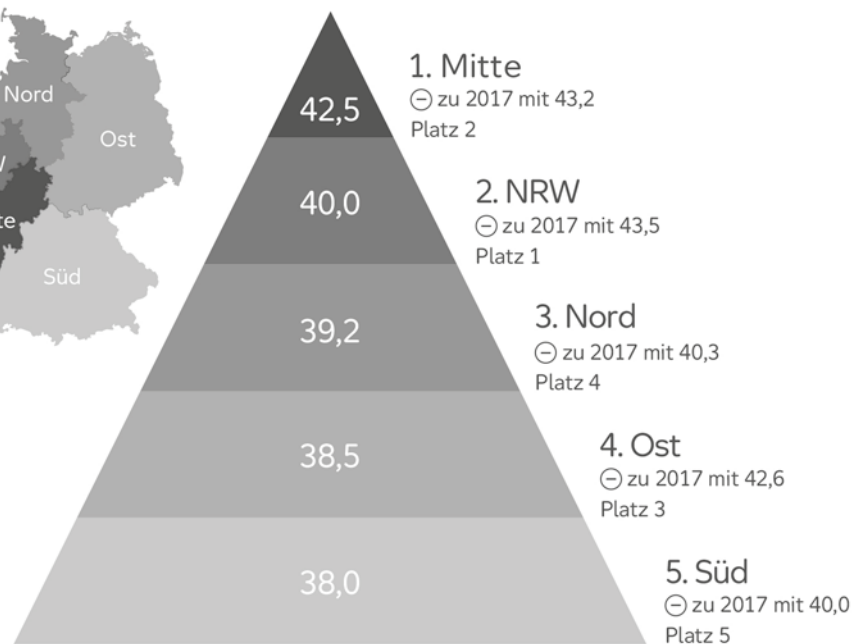
der kleinen Unternehmen, die mindestens einen Menschen mit Behinderung beschäftigen, kennen die staatliche Förderung nicht.

⊕ zum Jahr 2017 mit 39 %



Inklusionsklima: Regionale Ergebnisse

Ein Barometerwert von über 50 zeigt ein positives Inklusionsklima an.



→ Alle Umfrageergebnisse und das Inklusionsbarometer Arbeit 2022 finden Sie auf: www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer

Für das Inklusionsbarometer Arbeit 2022 wurden 800 abhängig beschäftigte Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung sowie 500 Personalverantwortliche in Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeiter*innen, die auch Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigen, befragt.

1. Einleitung

Das Handelsblatt Research Institute erstellt in Kooperation mit der Aktion Mensch seit 2013 jährlich das Inklusionsbarometer, um Fortschritte oder Rückschritte bei der Inklusion in der Arbeitswelt zu messen und langfristig zu beobachten. In diesem Jahr erscheint die zehnte Ausgabe. Insgesamt verbesserte sich die Inklusionslage bis zum Berichtsjahr 2019 fast stetig. Die Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Behinderung sank und die Erwerbstätigkeit nahm zu. Die Corona-Pandemie hat diesen positiven Trend unterbrochen, wie in den Berichten der beiden Vorjahre bereits gezeigt wurde.¹

Selbst wenn davon auszugehen ist, dass die Corona-Pandemie und ihre Folgen nur eine Episode darstellen, bleibt festzuhalten, dass auch im Vor-Corona-Jahr 2019, das heißt zehn Jahre nach dem Inkrafttreten des „Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ (UN-BRK) in Deutschland, der Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung noch immer mit Hemmnissen verbunden war. Dieser Befund ist bis in die Gegenwart gültig. So zeigt auch die aktuelle Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, dass deren Einbindung in den Arbeitsmarkt deutlich geringer ist als bei Menschen ohne Beeinträchtigung.²

Dabei ist die Teilhabe am Arbeitsleben für die gesellschaftliche Inklusion von Menschen mit Behinderung von entscheidender Bedeutung, wie auch Jürgen Dusel, der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, betont.³ Hierbei spielt das eigene Einkommen eine zentrale Rolle, denn es trägt wesentlich zu einer selbstbestimmten Lebensführung bei. Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen, dem „ersten“ Arbeitsmarkt wiederum ist der Schlüssel zu einem angemessenen Einkommen und zu einer ausreichenden Alterssicherung, wie der dritte Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen hervorhebt.⁴

Gleichzeitig können es sich Unternehmen in Zeiten des demografischen Wandels und eines zunehmenden Fachkräfteengpasses – das Stichwort lautet hier „Arbeiter*innenlosigkeit“ – nicht leisten, leichtfertig auf Arbeitskräftepotenziale zu verzichten. Daher ist es essenziell, die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung zu analysieren sowie Fortschritte und Probleme bei der Inklusion zu erkennen.

Ziel des Inklusionsbarometers ist es, geeignete Ansatzpunkte zu identifizieren, mit deren Hilfe die Inklusion vorangetrieben werden kann, was auch für Bundesarbeitsminister Hubertus Heil ein zentrales Aufgabenfeld in der laufenden Legislaturperiode darstellt.⁵

1 Aktion Mensch (2020 u. 2021), 8. Jg., S. 18ff; 9. Jg., S. 19ff.

2 Heisig, J.P./König, Ch./Solga H. (2022), S. 149-164 u. 165-174.

3 Dusel, J. (2022), S. 31f.

4 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021), S. 219f.

5 ZB Behinderung & Beruf (2022c).

Nachdem sich das **Inklusionsbarometer** in den Vorjahren auf das Lagebarometer konzentriert hat, ist in diesem Jahr auch das Klimabarometer wieder ein wesentlicher Teil der Studie. Im **Inklusionslagebarometer** werden vorhandene amtliche statistische Arbeitsmarktdaten zu Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung ausgewertet. Dazu gehören unter anderem die Beschäftigungsquote, die Arbeitslosigkeit, Anträge auf Kündigung und die Besetzung von Pflichtarbeitsplätzen. Das **Inklusionsklimabarometer** basiert auf zwei Umfragen: einer Befragung unter 800 Menschen mit Behinderung, die im ersten Arbeitsmarkt beschäftigt sind, sowie einer unter 500 Unternehmen auf dem ersten Arbeitsmarkt, die Menschen mit Behinderung beschäftigen. Im Fokus stehen die innerbetriebliche Arbeitswelt, die allgemeine Arbeitsmarktsituation sowie die jeweiligen Erfahrungen von Arbeitnehmer*innen und Unternehmen. Die Fragebögen aus diesem Jahr sind identisch mit denen der vorherigen Erhebungen, sodass ein Vergleich der Ergebnisse im Zeitverlauf möglich ist.

Ein ausführliches Zusatzkapitel beschäftigt sich mit den **Auswirkungen der Digitalisierung** auf die Arbeitswelt von Menschen mit Behinderung. Die empirische Grundlage der Analyse bildet eine Befragung der oben genannten beiden Teilgruppen im Rahmen der Klimaerhebung. Damit ist die Digitalisierung zum zweiten Mal nach 2016 ein Schwerpunktthema des Inklusionsbarometers.⁶

In den vergangenen Jahren hat die digitale Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft Fahrt aufgenommen – nicht zuletzt während der Coronapandemie. Daher ist es sinnvoll, die Entwicklungen der jüngsten Vergangenheit hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf sowie ihrer Chancen für die Arbeitswelt von Menschen mit Behinderung zu analysieren. Dabei geht es zum Beispiel um die Rolle digitaler Technologien und Hilfsmittel, neue Berufsfelder oder Qualifikationsanforderungen sowie Arbeitsprozesse im Berufsalltag. Ein Teil der Fragen war bei beiden Teilgruppen identisch, sodass sich hier unterschiedliche Einschätzungen und Bewertungen herausarbeiten lassen.

Das Inklusionsbarometer Arbeit 2022 schließt mit Handlungsempfehlungen, die von den diesjährigen Ergebnissen des Lage- und Klimabarometers sowie des Zusatzkapitels Digitalisierung abgeleitet werden.

6 Aktion Mensch (2016), S. 38ff.

2. 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 Arbeitnehmer*innen mit anerkannter Schwerbehinderung sowie Unternehmen, die Mitarbeiter*innen mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigen (Inklusionsklimabarometer).

Ziel des Inklusionslagebarometers ist es, objektiv Auskunft über den aktuellen Grad der Inklusion von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung (Begriffserklärung „Schwerbehinderung“ siehe nächster Absatz) in der Arbeitswelt zu geben. Das Inklusionsklimabarometer basiert im Gegensatz dazu auf einer Umfrage unter den Personalverantwortlichen von 500 Unternehmen, die Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung beschäftigen, sowie unter 800 abhängig beschäftigten Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung, deren Antworten ihre subjektiven Einschätzungen und individuellen Erfahrungen wiedergeben.

Die Auswirkungen einer Behinderung auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft werden als **Grad der Behinderung** (GdB) nach Zehnergraden (20 - 100) abgestuft festgestellt. In den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie im SGB IX, Teil 2, (Neuntes Sozialgesetzbuch, Schwerbehindertenrecht) gilt als schwerbehindert, wer einen Grad der Behinderung von 50 und mehr hat oder von der Bundesagentur für Arbeit einem Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt wurde. Nach § 2 Absatz 3 SGB IX (Paragraf 2, Absatz 3, Neuntes Sozialgesetzbuch) sollen Menschen mit einem Grad der Behinderung

von weniger als 50, aber wenigstens 30, Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können. Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des Menschen mit Behinderung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Die offiziellen Zahlen über die Behinderungsgrade zeigen jedoch kein vollständiges Bild: Denn die Angaben zum GdB sind nicht verpflichtend. Möglicherweise wird die Behinderung aus Angst vor Diskriminierung verschwiegen. Die Dunkelziffer bei Personen mit chronischer Erkrankung dürfte hoch sein. Zudem bildet der GdB keine Mehrfacherkrankungen und -behinderungen ab.

Die hier verwendeten Zahlen spiegeln also nicht die Beschäftigungssituation von Menschen mit Beeinträchtigung mit einer **nicht** amtlich anerkannten Behinderung wider.⁷ Da es keine Veröffentlichungen der amtlichen Statistik mit Bezug zum Arbeitsmarkt für diese Personengruppe gibt, ist es nicht möglich, sie in der Analyse zu berücksichtigen.

Wird im Folgenden im Kontext der hier verwendeten Statistiken oder der Befragungen der Begriff der Menschen mit Behinderung verwendet, ist damit die Personengruppe der Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung (oder ihnen gleichgestellten Personen) gemeint.

Basierend auf den verfügbaren Zahlen untersucht das nächste Kapitel zunächst die Inklusionslage auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Hierzu wird vor allem auf Daten der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen.

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

3.

Das Inklusionslagebarometer

3.1 Ziele und Methodik

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

Mehrdimensional bedeutet in diesem Zusammenhang:

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

Ein Vorteil dieses aus zehn Teilindikatoren bestehenden Lagebarometers liegt darin, über den komplexen Prozess der Inklusion eine belastbarere Aussage treffen zu können als durch einen einzigen Indikator, bei dem nicht sicher davon auszugehen ist, dass er eine Verbesserung oder Verschlechterung der Lage eindeutig anzeigt. So kann die Statistik der Bundesagentur für Arbeit für ein Jahr einen Anstieg der Anzahl arbeitsloser Menschen mit Behinderung verzeichnen, während gleichzeitig deren Arbeitslosenquote sinkt. Dies ist der Fall, wenn beispielsweise in einem Jahr die Anzahl von Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter insgesamt in größerem Umfang ansteigt als die Anzahl arbeitsloser Menschen mit Behinderung. Unter diesen Umständen wäre nicht eindeutig zu erkennen, in welche Richtung sich der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung entwickelt hat.

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

Hier die (Teil-)Indikatoren im Einzelnen:

	Quelle	Berichtsjahr	Periodizität	Erstellungsdatum
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2020	jährlich	März 2022
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2021	jährlich	Oktober 2022
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2021	jährlich	Oktober 2022
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2021	jährlich	Oktober 2022
ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2021	jährlich	Oktober 2022
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2021	jährlich	Oktober 2022
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2019	jährlich	Juli 2021
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)	BIH-Jahresbericht 2021/2022	jährlich	September 2022
Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2020	jährlich	März 2022
Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2020	jährlich	März 2022

Die zehn Teilindikatoren werden jeweils berechnet, indem der aktuelle Wert in Beziehung zu einem Fünf-Jahres-Durchschnittswert gesetzt wird (2006 - 2010). Da das Inklusionslagebarometer in diesem Jahr zum zehnten Mal berechnet wird, wird der historische Fünf-Jahres-Durchschnittswert unverändert übernommen. So sind die aktuellen Ergebnisse mit denen des Vorjahres vergleichbar. Für diesen Fünf-Jahres-Durchschnittswert als Basis spricht, dass damit das Risiko einer Verzerrung durch die Wahl eines einzigen Basisjahres (Normaljahr) minimiert wird.

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

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

3.2 Ergebnisse

Zur Berechnung des Inklusionslagebarometers wurden die aktuellen Werte und die Durchschnittswerte der letzten fünf Jahre für die zehn „harten“ Indikatoren aus den Statistiken extrahiert und gemäß der Indikatorformel (siehe Abschnitt 3.1) die dazugehörigen Indikatorwerte ermittelt.

Die Werte für die (Teil-)Indikatoren lauten:

	Aktueller Wert (2022)	Durchschnittswert (5 Jahre)	Teilindikator	
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	4,61 %	4,36 %	105,7	-
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	172.484	173.722	100,7	gespiegelt*
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	46,52 %	46,07 %	99,7	gespiegelt*
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	11,50 %	14,90 %	122,8	gespiegelt*
ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	164,30 %	149,33 %	90,0	gespiegelt*
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	131,50 %	139,44 %	105,7	gespiegelt*
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	44,40 %	37,20 %	119,4	-
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	19.746	26.338	125,0	gespiegelt*
Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	74,20 %	72,40 %	102,5	-
Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	39,50 %	37,60 %	105,0	-

* gespiegelt: Indikatorwert wird an der 100er-Achse gespiegelt, um die negative/positive Veränderung deutlich zu machen. Beispiel: Die Abnahme der Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter auf 172.484 im Vergleich zum Fünf-Jahres-Durchschnitt von 173.722 würde einen negativen Indikatorwert von 99,3 ergeben, stellt aber tatsächlich eine Verbesserung dar. Der Wert beträgt demnach 100,7.

Die Beschäftigtenstatistik der Menschen mit Behinderung stellt auf jene Daten ab, die der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Anzeigeverfahrens gemäß § 163 Absatz 2 SGB IX in der aktuellen Fassung zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und zur Berechnung einer unter Umständen fälligen Ausgleichsabgabe anzuzeigen sind. Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen ihre Anzeige jährlich bis zum 31. März bei der Agentur für Arbeit einreichen. Die

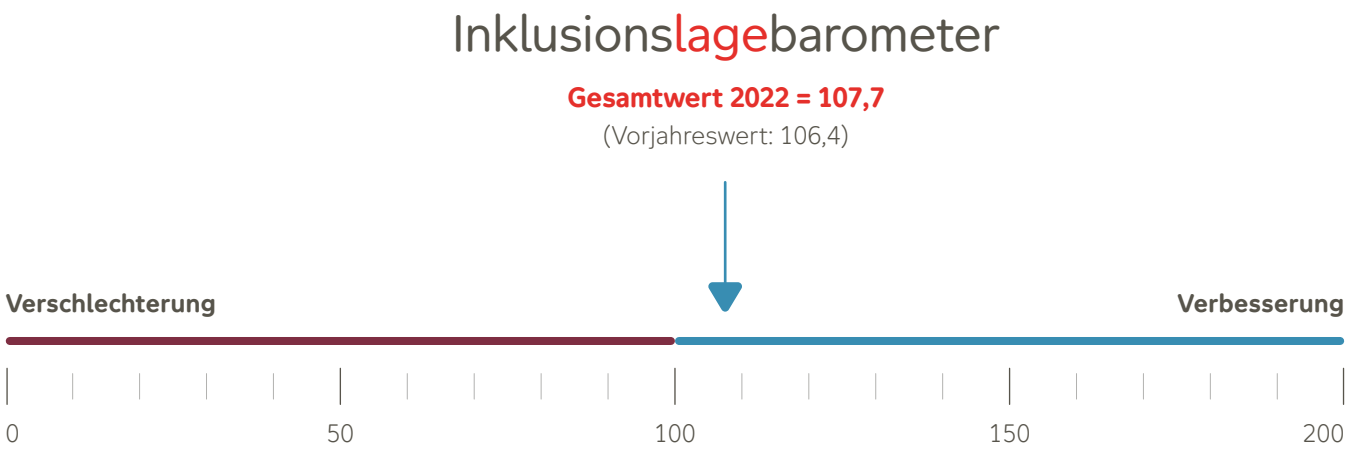
Veröffentlichung vom Frühjahr 2022 weist für das Jahr 2020 eine Gesamtzahl von 173.326 Unternehmen aus, die unter die Beschäftigungspflicht fielen (Vorjahr: 171.599 Unternehmen). Bei ihnen waren zum Stichtag 1.139.503 Menschen mit Behinderung beschäftigt (Vorjahr: 1.146.459). Das Beschäftigungssoll beträgt 1.191.886, sodass sich eine Lücke von 52.383 Personen ergibt (Vorjahr: 52.566). Die Beschäftigungslücke bis zum Erreichen der gesamtwirtschaftlichen Pflichtquote von fünf Prozent ist nicht kleiner geworden.

Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung und diesen gleichgestellte Menschen mit einer Behinderung, die bei Arbeitgeber*innen mit weniger als 20 Mitarbeiter*innen beschäftigt sind, werden über das Anzeigeverfahren grundsätzlich nicht erfasst. Daher ist die Beschäftigungsstatistik hinsichtlich des Gesamtumfangs der Beschäftigung von Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung nur eingeschränkt aussagekräftig. Die Kleinbetriebe müssen nur alle fünf Jahre und nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer repräsentativen Teilerhebung (Stichprobenerhebung) Anzeige erstatten. Die im April 2022 veröffentlichte Teilerhebung weist für das Jahr 2020 eine Gesamtzahl von 223.400 Beschäftigten mit Behinderung in Deutschland aus.⁸ Gegenüber dem Jahr 2015 ist dies eine Zunahme von fast 56.000 Personen oder 33 Prozent. Zum Vergleich: Bei den Unternehmen, die unter die Beschäftigungspflicht fallen, beträgt der Zuwachs im Zeitraum zwischen 2015 und 2020 lediglich 7,7 Prozent.

Der Beschäftigungszuwachs bei den Kleinbetrieben ist mithin beträchtlich und zum Teil auf die demografische Entwicklung zurückzuführen – die Beschäftigten im Unternehmen werden älter und „erwerben“ zum Beispiel durch Krankheiten eine Behinderung. Tatsächlich kommt eine aktuelle Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu dem Ergebnis, dass bei fast drei Vierteln der Erwerbstätigen die Behinderung eintrat, nachdem sie die Beschäftigung bei ihrem*ihre jetzigen Arbeitgeber*in aufgenommen hatten.⁹ Zum Teil stellen Arbeitgeber*innen aus den Kleinbetrieben jedoch bewusst Menschen mit Behinderung ein.

Werden alle zehn Teilindikatoren bei der Berechnung des Barometers gleich gewichtet (jeweils zu zehn Prozent), beträgt der aktuelle Wert des Inklusionslagebarometers 107,7 nach 106,4 im Vorjahr. Damit konnte der coronabedingte Rückschlag im Inklusionsprozess aus dem Vorjahr wieder wettgemacht werden. Der Wert erreicht wieder den Stand des Jahres 2020.

Abbildung 1: Inklusionslagebarometer 2022



Quelle: eigene Berechnungen | Basisdaten: BA, BIH

⁸ Bundesagentur für Arbeit (2020).

⁹ Weller, S.I. u.a. (2021), S. 3.

Im Folgenden werden die Ergebnisse im Zeitverlauf betrachtet, also die aktuellen Indikatorwerte mit denen aus dem Jahr 2021 verglichen. So ist es möglich,

Veränderungen zum Vorjahr festzustellen und hieraus Schlüsse zu ziehen.

Abbildung 2: Indikatorwerte des Inklusionslagebarometers von 2021 und 2022



Veränderung zum Vorjahr: ↑ Verbesserung ↓ Verschlechterung → keine Veränderung
 Quelle: eigene Berechnungen | Basisdaten: BA, BIH

Der Vergleich der Inklusionslagebarometer aus den Jahren 2021 und 2022 zeigt, dass sich vier Indikatoren im Vergleich zum Vorjahr verbessert haben. Ebenso viele Indikatoren fielen schlechter aus, zwei Indikatoren blieben unverändert.

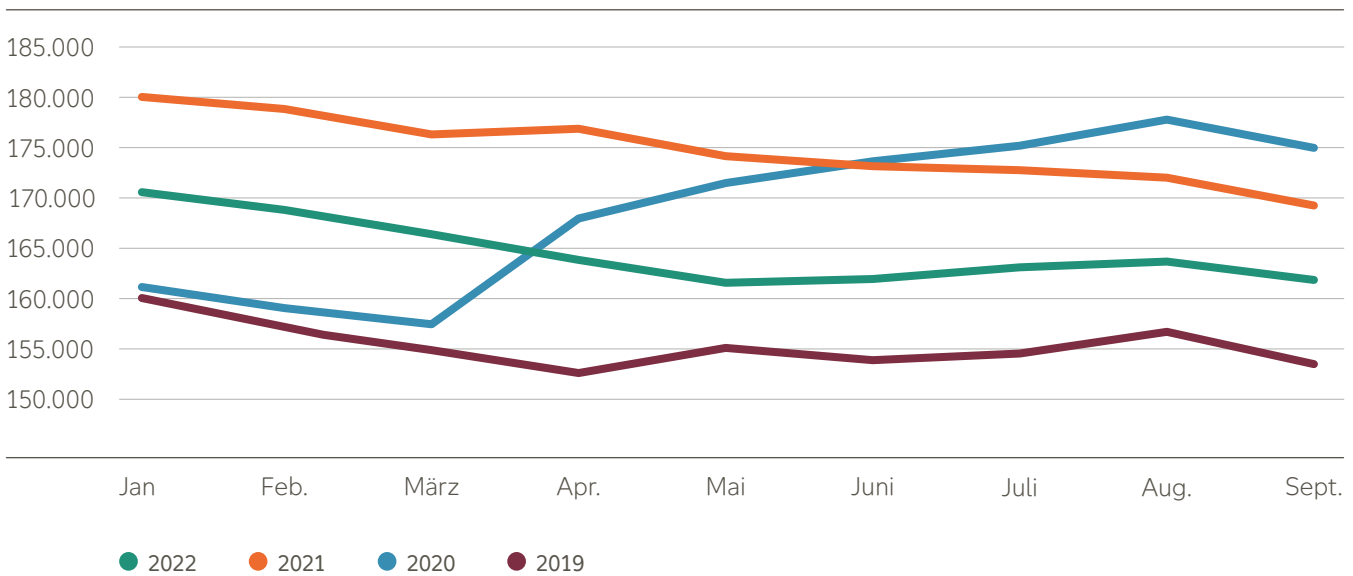
Die **Zahl der arbeitslosen Menschen** mit Behinderung ist vor allem bedingt durch Corona auf 172.484 weiter angestiegen (Vorjahr: 169.691) – wenn auch nur noch leicht. Durch diese negative Entwicklung sank der Indikatorwert von 102,3 auf 100,7. Auch die Bundesagentur für Arbeit weist darauf hin, dass diese Zunahme auf die Pandemie zurückzuführen ist. Ohne Pandemie und unter der Annahme, dass sich die Arbeitslosigkeit wie zuvor entwickelt hätte, wären im Dezember 2021 nicht 165.000 Menschen mit Behinderung arbeitslos gewesen, sondern 154.000 – im

April 2021 lag die Über-Arbeitslosigkeit infolge der Corona-Krise sogar bei 21.000. Methodisch hat die BA die fiktive Entwicklung berechnet, indem sie die monatliche Entwicklung des Jahres 2019 als idealtypisch betrachtet und damit unterstellt hat, dass sich die Arbeitslosigkeit ab April 2020 genauso entwickelt hätte wie in den jeweiligen Monaten zwischen April 2019 bis März 2020.¹⁰

Ein Blick auf die Entwicklung im laufenden Jahr zeigt, dass die Arbeitslosenzahl inzwischen wieder niedriger liegt als 2020 und 2021, aber immer noch deutlich höher ist als im Vorkrisenjahr 2019. Auf dem Arbeitsmarkt ist die Corona-Krise noch nicht ausgestanden.

¹⁰ Bundesagentur für Arbeit (2022), S. 12.

Abbildung 3: Arbeitslosenzahl von Menschen mit Behinderung von 2019 bis 2022



Quelle: BA

Die Arbeitslosen sind dabei keine statische Personengruppe: Im Laufe des Jahres 2021 meldeten sich rund 307.000 Menschen mit Behinderung als arbeitslos. Im gleichen Zeitraum wurde bei über 332.000 ein Abgang aus der Arbeitslosigkeit registriert. Problematisch ist dabei, dass ein großer Teil der Menschen mit Behinderung

nach der Arbeitslosigkeit keine Erwerbstätigkeit mehr aufnimmt, sondern in den Status der Nichterwerbstätigkeit (Frühverrentung, Erwerbsminderungsrente) übergeht, also dauerhaft aus dem Arbeitsleben ausscheidet.¹¹

¹¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021), S. 252.

Im Gegensatz zur Arbeitslosenzahl ist die **Arbeitslosenquote** im Jahresvergleich nicht angestiegen: Sie fiel von 11,8 auf 11,5 Prozent. Der Indikatorwert erreicht in diesem Jahr den Wert von 122,8 (Vorjahr: 120,8). Der Grund ist die hohe Zunahme der in den Kleinbetrieben beschäftigten Erwerbstätigen (55.700), die sich aus der Teilerhebung ergibt und die in diesem Jahr erstmals in die Berechnung einfließt. Ohne diesen Faktor wäre die Arbeitslosenquote angestiegen.

Während die Menschen mit Behinderung in den meisten Jahren zuvor nicht im selben Umfang von der guten wirtschaftlichen Lage wie Menschen ohne Behinderung profitierten, waren sie im ersten Jahr der Corona-Pandemie relativ betrachtet weniger stark von den Krisenfolgen betroffen. Denn auch die allgemeine Arbeitslosenquote stieg 2020 im Vergleich zum Vorjahr von 5,0 auf 5,9 Prozent an. Damit wurde der Abstand zur Quote der Menschen mit Behinderung geringer. Dieses Muster zeigte sich auch bei vorangegangenen Konjunkturabschwüngen beziehungsweise Arbeitsmarktkrisen. Im Jahr 2021 verlor dieser Effekt an Wirkung: Die allgemeine Arbeitslosenquote ging von 5,9 auf 5,7 Prozent zurück, die der Menschen mit Behinderung von 11,8 auf 11,5 Prozent. Der **Indikatorwert, der beide Quoten in Beziehung setzt**, sank von 91,9 auf 90,0.¹²

Die **Erwerbsquote** verharrt bei 44,4 Prozent, der Indikatorwert beträgt 119,4. Auf dem ersten Arbeitsmarkt hatten 1.334.117 Menschen einen Arbeitsplatz, ein Zuwachs von 53.136 Personen, der – wie bereits erwähnt – ausschließlich auf die Kleinbetriebe zurückzuführen ist. In den Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeiter*innen waren sogar weniger Menschen als im Vorjahr beschäftigt. Dies dürfte eine Folge der Corona-Pandemie sein; frei gewordene Stellen wurden nicht nachbesetzt. Von den 3,24 Millionen Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter sind demnach 1,8 Millionen nicht in den Arbeitsmarkt integriert – mehr als die Hälfte. Bei der Gesamtheit aller erwerbsfähigen Bürger*innen ist es nur rund ein Fünftel, die Erwerbsquote liegt bei 79 Prozent. Die „stille Reserve“ hat also eine beträchtliche Größe.

Das sind die Menschen mit Behinderung, die beschäftigungslos sind, ohne bei den Agenturen für Arbeit oder Jobcentern als arbeitslos registriert zu sein, oder die wegen der ungünstigen Arbeitsmarktlage die Arbeitssuche entmutigt aufgegeben haben, bei günstiger Arbeitsmarktlage aber Arbeitsplätze nachfragen würden. Weitere stecken in arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Maßnahmen oder sind aus Arbeitsmarktgründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden (Frühverrentung).¹³ Die große „stille Reserve“ führt dazu, dass die gesamtwirtschaftliche Produktion und die Arbeitseinkommen nicht so hoch sind, wie sie sein könnten, wenn auch diese Personen im erwerbsfähigen Alter ihren Beitrag leisten könnten.

Die **Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter** bei den Integrationsämtern liegen mit 19.746 nicht nur deutlich niedriger als im Vorjahr (24.212), sie markieren auch einen neuen Bestwert. Eine so geringe Anzahl von Kündigungsanträgen ist seit 2013 noch nie gestellt worden. Der Indikatorwert verbessert sich von 108,1 auf 125,0. Eine Erklärung könnte sein: Während im Jahr 2020 infolge der konjunkturellen Eintrübung die Kündigungsanträge zum ersten Mal nach 2013 wieder angestiegen waren¹⁴, bemühen sich die Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels, ihren Personalstamm zu halten. Entlassungen gibt es nur noch, wenn es ökonomisch unumgänglich ist – als letzte Option.

Der Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen oder alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, variiert nur leicht zum vergangenen Jahr. So blieb der **Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen**, bei 74,2 Prozent und damit fast unverändert. Das heißt im Umkehrschluss, knapp 45.000 Unternehmen beschäftigen keinen Menschen mit Behinderung, obwohl sie dazu verpflichtet sind. Der Indikatorwert beträgt 102,5 (2021: 102,9). Der **Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen**, stieg dagegen an, wenn auch moderat, von 39,1 auf 39,5 Prozent. Der Indikatorwert erhöhte sich daher von 104,0 auf 105,0.

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

¹³ Gablers Wirtschaftslexikon (2022).

¹⁴ Aktion Mensch (2020), S. 11.

Der Wissenschaftliche Beirat beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales moniert im jüngsten Teilhabebereicht, dass weiterhin ein hoher „Marktwiderstand“ bestehe, also eine zu geringe Bereitschaft der Unternehmen, „passgenaue berufliche Möglichkeiten für beeinträchtigte Menschen herzustellen und anzubieten“.¹⁵ Der Bundesbeauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen forderte unlängst, dass für diejenigen beschäftigungspflichtigen Unternehmen, die keinen einzigen Menschen mit Behinderung einstellen, die Ausgleichsabgabe erhöht werden müsse.¹⁶ Im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung ist die Einführung einer vierten Stufe der Ausgleichsabgabe mit höheren Sätzen für diese rund 26 Prozent der Unternehmen vereinbart.¹⁷ Damit soll der Anreiz zur Beschäftigung gestärkt werden.

Häufig begründen Unternehmen die Nichtbesetzung der Pflichtarbeitsplätze damit, dass es zu wenige geeignete Bewerber*innen gäbe – so kürzlich in einer Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB). Dort gaben 77 Prozent der Befragten dies als Grund dafür an, dass ihr Unternehmen die Ausgleichsabgabe zahlt.¹⁸ Die Wissenschaftler*innen haben nicht explizit gefragt, ob es an der fehlenden Zahl oder der fehlenden Eignung der Bewerber*innen liegt, gehen aber davon aus, dass beide Aspekte eine wichtige Rolle spielen.¹⁹

Diese Probleme könnte man dadurch lösen, dass der Bewerbungsprozess barrierefrei gestaltet wird, was mit vergleichsweise wenig Aufwand verbunden ist, aber erheblich dazu beiträgt, den ersten Kontakt leichter herzustellen. Immer noch ist das Gegenteil vielfach Alltag. Wie Kritiker*innen anmerken, verfügen „mittlerweile gefühlt alle öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen über einzigartig individuelle und imposant komplexe Bewerbungsportale [...], die mit ihrer zugangsbeschränkenden Wirkung Barriere und Botschaft zugleich sind“.²⁰

Weder Fortschritte noch Rückschritte im Vergleich zum Vorjahr gab es bei der **Beschäftigungsquote Schwerbehinderter**. Sie verharrt bei 4,61 Prozent und kommt damit der gesetzlich vorgeschriebenen Fünf-Prozent-Quote nicht näher. Der Indikatorwert liegt unverändert bei 105,7. Auffallend bleibt der Unterschied zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgeber*innen: Während die öffentliche Hand die Mindestquote mit 6,5 Prozent übererfüllt, tun sich private Unternehmen nach wie vor schwer mit der Pflichtquote. Sie liegen unverändert mit 4,1 Prozent deutlich unter dem Soll.

Nach den aktuell verfügbaren Zahlen von 2020 fallen 173.326 Unternehmen unter die Beschäftigungspflicht. Dies sind im Saldo 1.727 mehr als im Vorjahr. Sie sind nun aufgefordert, mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze für Menschen mit einer Behinderung bereitzuhalten. Bei den Unternehmen zwischen 20 und 39 Beschäftigten stieg die Zahl der Pflichtarbeitsplätze um mehr als 2.100 im Vergleich zum Vorjahr an. Bei den Unternehmen mit 500 bis 999 Beschäftigten gab es 2020 hingegen über 1.000 Pflichtarbeitsplätze weniger zu besetzen. Mit Blick auf das Potenzial der Kleinbetriebe sollten diese stärker in den Inklusionsprozess einbezogen werden.

Ein gravierendes Problemfeld bleibt die Langzeitarbeitslosigkeit. So stieg der **Anteil der Langzeitarbeitslosen** (das heißt der Arbeitslosen, die mindestens ein Jahr auf Beschäftigungssuche sind) an allen Arbeitslosen mit Schwerbehinderung von 41,2 Prozent im Vorjahr auf nun 46,5 Prozent – der Indikatorwert entwickelt sich negativ von 110,5 auf nun 99,7 und damit unter das Niveau der Basisjahre (2006-2010). In absoluten Zahlen sind dies nun mehr als 80.000 nach knapp 70.000 Personen im Vorjahr. In der Pandemie haben sich die Chancen für Langzeitarbeitslose aufgrund der zurückhaltenden Einstellungs politik der Unternehmen deutlich verschlechtert.

15 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021), S. 311.

16 Dusel, J. (2022), S. 31f.

17 Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP (2021), S. 78.

18 Hiesinger, C./Kubis, A. (2022), S. 6.

19 Keitel, Ch. (2022).

20 Capovilla, D./Zimmermann, R. (2020), S. 24.

Die Bundesagentur für Arbeit ist hinsichtlich der Aussichten auf eine neue Beschäftigung skeptisch, denn mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit sinke die Wahrscheinlichkeit auf eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Für viele Betroffene sei daher eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt ohne Unterstützung kaum noch möglich.²¹ Daraus folgt, dass die Investitionen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Eingliederungszuschuss, berufliche Weiterbildung, Aktivierung und berufliche Eingliederung) erhöht werden müssen, um zumindest den „Rückstau“, das heißt die infolge der Corona-Pandemie nicht stattgefundenen Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben, abzubauen.

Das Problem: Der Rückstau wird auch im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik bedingt durch Corona größer. Im Jahr 2021 nahmen durchschnittlich 61.000 Menschen mit einer Schwerbehinderung an solchen Maßnahmen teil, gut 2.000 weniger als ein Jahr zuvor und knapp 5.700 weniger als 2019.²²

Die Förder- und Betreuungsmöglichkeiten für Personen, die mindestens zwei Jahre arbeitslos sind, wurden im Jahr 2019 durch das „Teilhabechancengesetz“ (insbesondere § 16e und § 16i SGB II) deutlich erweitert. Nun unterstützt die Bundesagentur für Arbeit sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt für die Dauer von bis zu fünf Jahren. In den ersten beiden Jahren werden bis zu 100 Prozent der Lohnkosten übernommen, danach schmilzt der Zuschuss jährlich um zehn Prozent ab, sodass er im fünften Jahr 70 Prozent beträgt. Davon können alle Arbeitgeber*innen profitieren. Erstmals wird zudem ein Coaching finanziert, um die Arbeitsverhältnisse zu unterstützen und zu stabilisieren.²³

Die neue Bundesregierung hat sich außerdem darauf verständigt, die ursprünglich nur bis Ende 2024 angelegte Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i SGB II) vorzeitig zu entfristen. Diese Förderung richtet

sich an sehr schwer zu vermittelnde Personen, die in den letzten sieben Jahren mindestens sechs Jahre Arbeitslosengeld II bezogen haben und – wenn überhaupt – nur kurzzeitig erwerbstätig waren. Die Entfristung erfolgte nicht zuletzt, weil die bisherigen Erfahrungen „tendenziell optimistisch“ stimmen.²⁴

Die **Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter** im Verhältnis zur allgemeinen Dauer ist gesunken: Der Indikatorwert stieg auf 105,7 (Vorjahr: 98,6). Die Rückschritte in puncto Langzeitarbeitslosigkeit fallen demnach kleiner aus als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Hier stieg der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen auf 39,3 Prozent (Vorjahr: 30,3 Prozent). Insgesamt bleibt die Situation für Langzeitarbeitslose mit Behinderung dennoch wesentlich schwieriger als die von Personen ohne Behinderung. Zudem sind Menschen mit Behinderung im Durchschnitt 355 Tage arbeitslos. Das sind 27 Tage mehr als 2020 – damit ist dieser Zeitraum immer noch 85 Tage länger als bei Menschen ohne Behinderung (270 Tage). Das Problem: Die Dauer der Arbeitslosigkeit erweist sich als wesentliches Vermittlungshemmnis.²⁵ Gründe hierfür sind unter anderem die unterschiedlichen Altersstrukturen, denn 46 Prozent der arbeitslosen Menschen mit Behinderung sind 55 Jahre oder älter. Bei den Arbeitslosen, die nicht schwerbehindert sind, ist nur rund jeder Fünfte (22 Prozent) 55 Jahre oder älter. Damit besitzen sie in der Sprache der Arbeitsvermittler*innen „multiple Vermittlungshemmnisse“: höheres Lebensalter und Schwerbehinderung zusätzlich zu möglichen weiteren Hemmnissen wie Qualifikationseinschränkungen. Nicht zuletzt deshalb ist Folgendes beobachtbar: „Am aktuellen Rand zeigt sich bei älteren Arbeitslosen eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit, während diese bei Jüngeren rückläufig ist.“²⁶ Es bleibt abzuwarten, ob der bereits jetzt spürbare Fachkräftemangel in vielen Branchen dieses Problem abmildern kann.

21 Bundesagentur für Arbeit (2021), S. 8.

22 Bundesagentur für Arbeit (2022), S. 17.

23 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022).

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

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

26 Bundesagentur für Arbeit (2022), S. 12.

An dieser Stelle sei erneut auf infrastrukturelle Hindernisse für Menschen mit Behinderung im Alltag hingewiesen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Ohne barrierefreien öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) ist es selbst innerhalb einer Stadt mit Problemen verbunden, den Arbeitsplatz zu erreichen.²⁷ Angemerkt sei, dass laut Personenbeförderungsgesetz der ÖPNV beziehungsweise dessen Nutzung seit dem 1. Januar 2022 eigentlich vollständig barrierefrei sein soll.²⁸ Fehlende Infrastrukturen schränken häufig auch die bundesweite Mobilität stark ein, sodass ein Umzug in Regionen mit hohem Arbeitskräftebedarf für Menschen mit Behinderung schwierig sein kann.²⁹ Schließlich kann ein Mangel an barrierefreien Arbeitsplätzen in den Unternehmen die regionale Mobilität der Arbeitssuchenden einschränken.³⁰

Eine neue Studie der Aktion Mensch zeigt dies: So werden zum Beispiel der zeitliche Aufwand sowie die Kosten für Mobilität von Menschen mit Beeinträchtigung meist höher empfunden als von Menschen ohne Beeinträchtigung. Mangelnde Zugänglichkeit und Verfügbarkeit sind für mobilitätseingeschränkte Personen ein noch größeres Problem als für andere Nutzer*innen.³¹

Nicht zuletzt als Folge dieser Hemmnisse und Hindernisse lag die **Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit** für Menschen mit Behinderung 2021 bei 3,2 Prozent nach 2,9 Prozent im Jahr zuvor, bei Menschen ohne Behinderung betrug sie 7,0 Prozent (Vorjahr: 6,7 Prozent). Obwohl sich die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderung leicht verbessert haben, bleibt die Abgangsrate noch immer unter dem Wert von 2019 (3,5 Prozent). Menschen, die nicht behindert sind, haben eine mehr als doppelt so hohe Chance, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.³² Das bedeutet, Menschen mit Behinderung, die einmal arbeitslos sind, fällt eine neue Beschäftigungsaufnahme deutlich schwerer als Arbeitslosen ohne Behinderung.

Dies ist umso bedauerlicher, da Menschen mit Behinderung, die einen Arbeitsplatz gefunden haben, dort sehr erfolgreich sind. Von den 56.000 Personen, die im Jahr 2020 eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufgenommen haben, waren sechs Monate nach der Arbeitsaufnahme immer noch 75 Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Bei den Menschen ohne eine Behinderung lautet der Vergleichswert 77 Prozent. Unterschiede sind also faktisch nicht vorhanden.³³

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

28 Bundesministerium für Digitales und Verkehr (2022).

29 Kubis, A./Rebien, M. (2019), 45.

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

31 Aktion Mensch (2022).

32 Die Abgangsrate wird definiert als: Abgang Arbeitsloser eines Monats bezogen auf den Bestand des Vormonats; Bundesagentur für Arbeit (2022), S. 15.

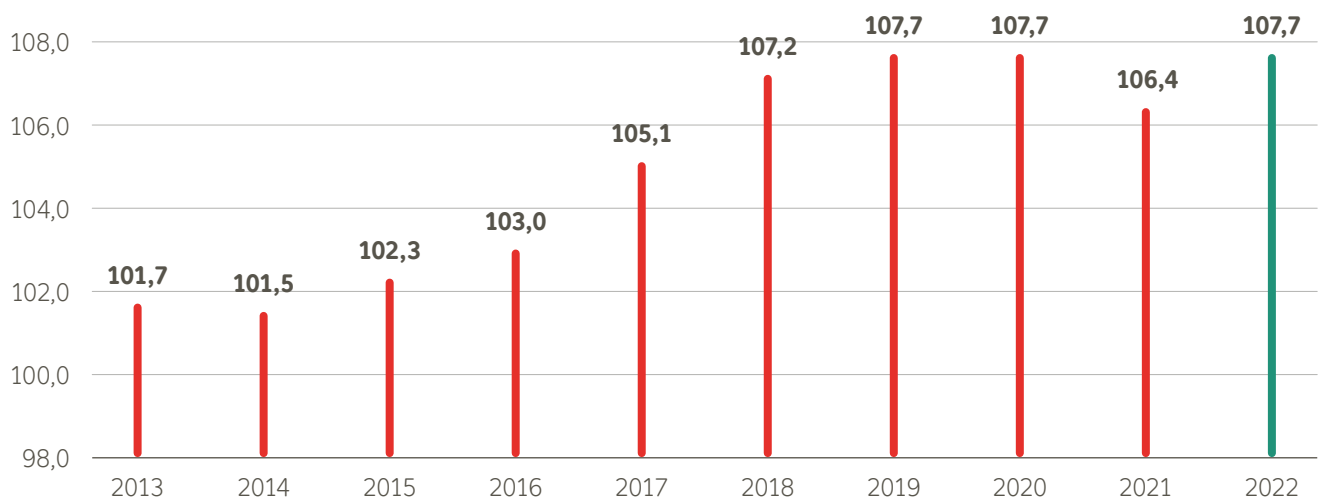
33 Ebenda, S. 16.

3.3 Ergebnisse im Zeitvergleich

Die Corona-Pandemie hat im vergangenen Jahr die eng mit der positiven Wirtschaftsentwicklung verbundene, beinahe stetige Verbesserung der Arbeitsmarktlage von Menschen mit Behinderung abrupt beendet. Zwar war bei der Inklusionslage bereits im Jahresverlauf 2020 eine Stagnation zu verzeichnen – Vorboten eines regelmäßigen konjunkturellen

Abschwungs, von dem auch der Arbeitsmarkt nicht ausgenommen ist –, der Einbruch des Lagebarometers zeigte sich aber erst ein Jahr später. Dies liegt daran, dass die Auswirkungen von Ereignissen wie einer Pandemie erst im Folgejahr in die Berechnung des Lagebarometers mit einfließen können.

Abbildung 4: Inklusionslagebarometer von 2013 bis 2022



Quelle: eigene Berechnungen | Basisdaten: BA, BIH

Auch die Ergebnisse dieser Ausgabe des Inklusionsbarometers sind noch durch die Corona-Pandemie beeinflusst: Die Entwicklung der Arbeitslosenzahl ist überzeichnet und die starke Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit ist auch auf nicht durchgeführte Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zurückzuführen. Dennoch liegt der Gesamtwert des Lagebarometers wieder auf dem Vor-Pandemie-Niveau. Ein Ergebnis, das für sich genommen positiv zu bewerten ist. Ohne die Nachwehen der Corona-Pandemie hätte sich die Inklusionslage mit großer Wahrscheinlichkeit sogar verbessert. Dennoch bleibt abzuwarten, ob und wie schnell es gelingt, die hohe Arbeitslosigkeit – die 2021 auf dem Niveau des Durchschnitts der Basisjahre (2006-2010) lag – wieder auf das Vorkrisenniveau zurückzuführen.

Ein Blick auf die Entwicklung der einzelnen Indikatoren zeigt, dass sich acht von zehn Werten seit 2013 verbessert haben. Die größten Fortschritte wurden bei der Arbeitslosenquote, den Anträgen auf Kündigung sowie bei der Erwerbsquote gemacht. Die Indikatorwerte liegen rund 20 Punkte höher als bei der ersten Ausgabe des Inklusionsbarometers. Rückschritte sind demgegenüber bei der Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit – sie liegt knapp unter dem Niveau der Basisjahre (2006-2010) – sowie beim Vergleich der Arbeitslosenquoten von Menschen mit und ohne Schwerbehinderung zu verzeichnen. Die allgemeine Arbeitslosenquote ist in den vergangenen Jahren deutlich stärker gesunken als die der Menschen mit Behinderung.

Betrachtet man die Indikatoren des Lagebarometers im regionalen Vergleich, so fällt die Entwicklung vom Vorjahr zu heute teilweise recht unterschiedlich aus.

3.4 Ergebnisse im regionalen Vergleich

Bei der Fortschreibung der regionalen Analyse werden die Ergebnisse der Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen sowie der Region Ostdeutschland (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) miteinander

verglichen. Hiermit sind über 85 Prozent der deutschen Bevölkerung abgedeckt. Durch den Vergleich von Bundesländern und Regionen unterschiedlicher Wirtschaftsstärke und -struktur gewinnt man ergänzende und differenzierende Erkenntnisse, die das Bild für Gesamtdeutschland schärfen.

Abbildung 5: Inklusionslagebarometer regional 2022

Teilindikatoren	Baden-Württemberg	Bayern	Hessen	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Ostdeutschland
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	100,0 ↓	119,1 ↑	109,2 ↓	106,8 →	110,8 ↑	101,8 ↓
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	102,3 ↑	83,5 ↓	105,4 ↑	99,6 ↓	80,3 ↓	124,0 ↓
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	95,6 ↓	101,0 ↓	104,0 ↓	97,2 ↓	101,0 ↓	101,0 ↓
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	118,3 ↑	120,5 ↑	122,5 ↑	124,3 ↑	110,3 ↑	140,6 ↑
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	103,5 ↓	95,0 ↓	101,4 ↑	95,7 ↑	93,6 ↑	108,4 ↓
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	106,6 ↑	104,3 ↑	96,7 →	109,8 ↑	108,7 ↑	102,6 ↑
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	107,7 →	138,6 →	123,1 →	111,1 →	111,8 →	123,1 →
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	128,2 ↑	112,2 ↑	123,1 ↑	132,6 ↑	125,0 ↑	135,2 ↑
Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	100,1 ↓	102,5 ↓	99,5 ↓	103,8 ↓	104,6 →	103,0 ↓
Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	94,3 →	112,8 ↑	98,5 ↑	104,2 ↑	111,4 ↓	103,0 ↑
Inklusionslage	105,7 →	109,0 ↑	108,3 ↑	108,5 ↑	105,8 ↑	114,3 ↑

Veränderung zum Vorjahr: ↑ Verbesserung ↓ Verschlechterung → keine Veränderung

Quelle: eigene Berechnungen | Basisdaten: BA, BIH

Von der Verschlechterung der Inklusionslage infolge der Corona-Pandemie und der sich bereits seit 2019 abschwächenden Konjunktur waren im vergangenen Jahr alle Regionen betroffen. In diesem Jahr hat sich das Inklusionslagebarometer in fünf der sechs Regionen verbessert, in Baden-Württemberg stagniert es.

Als Deutschlands Region mit der größten Dynamik seit der ersten Erhebung 2013 erweist sich Ostdeutschland mit einem Wert von 114,3 (Vorjahr: 113,3) erneut als Spitzenreiter. Dahinter folgt Bayern mit einem Wert von 109,0 (Vorjahr 107,1). Niedersachsen erreicht mit der größten Verbesserung von 106,4 auf 108,5 den dritten Platz. Mit geringem Abstand folgt Hessen (108,3 zu 107,1). Nordrhein-Westfalen weist einen Wert von 105,8 auf nach 104,1 im Jahr davor. Schlusslicht ist Baden-Württemberg mit einem unveränderten Wert von 105,7.

Die Volkswirtschaft litt auch im vergangenen Jahr noch unter den Folgen der Corona-Pandemie. Dennoch hat in den sechs Regionen die **Zahl der arbeitslosen Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung** im Vergleich zum Vorjahr fast nicht mehr zugenommen. In Ostdeutschland und Nordrhein-Westfalen stieg sie um weniger als zwei Prozent an. Im bevölkerungsreichsten Bundesland waren im Jahresdurchschnitt allerdings mehr als 52.000 Menschen mit Behinderung arbeitslos gemeldet – so viele wie noch nie seit dem ersten Erscheinen des Inklusionsbarometers Arbeit 2013. Auch in Bayern wurde mit knapp 25.000 Arbeitslosen ein Tiefpunkt erreicht. Diese negative Entwicklung ist hauptsächlich auf den starken Anstieg im Jahr 2020 zurückzuführen.

Die **Arbeitslosenquote** ist dennoch in allen Landesteilen gefallen. Grund dafür ist die oben bereits erwähnte starke Zunahme der in den Kleinbetrieben beschäftigten Menschen mit Behinderung. Dadurch steigt die Zahl der Erwerbspersonen, auf deren Grundlage die Arbeitslosenquote berechnet wird. Am niedrigsten liegt diese weiterhin in Baden-Württemberg mit 8,9 Prozent (Vorjahr: 9,2 Prozent), gefolgt von Hessen mit 9,0 Prozent (Vorjahr: 9,3 Prozent). Auch Bayern erreicht mit 9,8 Prozent (Vorjahr: 9,9 Prozent) erneut eine einstellige Arbeitslosenquote. Auf den hinteren Plätzen finden sich

Niedersachsen (10,3 nach 11,1 Prozent im Vorjahr), Ostdeutschland (12,9 zu 13,2 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (14,3 zu 14,8 Prozent).³⁴ Es bleibt festzuhalten, dass trotz des diesjährigen Statistik-Effekts die Arbeitslosenquoten immer noch deutlich höher liegen als in Vor-Corona-Zeiten – in Bayern sowie Baden-Württemberg sogar doppelt so hoch wie bei den Personen ohne Behinderung.

Die **Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten im Verhältnis zu der Quote von Menschen ohne Schwerbehinderung** hat sich in drei Regionen verschlechtert, am stärksten in Baden-Württemberg, wo der Indikatorwert von 116,0 auf 103,5 zurückging. Eine negative Entwicklung weisen auch Bayern und Ostdeutschland auf. In den anderen zwei Bundesländern hat sich der Wert leicht verbessert.

Einen Rückschlag gab es bei der **Dauer der Arbeitslosigkeit**. In allen Regionen suchen Menschen mit Behinderung nun länger als im Vorjahr nach einer neuen Stelle. Am längsten dauert es erneut in Nordrhein-Westfalen mit nun 433 Tagen (Vorjahr: 397). Damit suchen Menschen mit Behinderung dort 108 Tage länger als Personen ohne Behinderung. Es ist nur ein schwacher Trost, dass es im Vorjahr noch 114 Tage mehr waren. In Bayern dauert die Stellensuche für Arbeitslose mit Behinderung zwar weniger lang als in anderen Bundesländern, sie benötigen jedoch immer noch 50 Prozent mehr Zeit, bis sie eine neue Arbeitsstelle gefunden haben als Personen ohne Behinderung (291 Tage statt 193 Tage). Selbst in Ostdeutschland, wo der relative Abstand am geringsten ist, benötigen arbeitslose Menschen mit Behinderung 64 Tage länger und damit gut 20 Prozent mehr Zeit, um eine neue Beschäftigung zu finden. Insgesamt hat sich die Suchdauer von Menschen mit und ohne Behinderung in fünf von sechs Regionen angenähert, in Hessen ist der Abstand unverändert. Auch wenn sich der relative Abstand zwischen Arbeitssuchenden mit und ohne Behinderung ein Stück weit verringert, zeigen die Zahlen, dass Menschen mit Behinderung wesentlich mehr Zeit benötigen, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Im Durchschnitt suchen sie noch immer 85 Tage länger als die Personen ohne Behinderung. Der Handlungsbedarf ist weiterhin hoch.

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

Verglichen mit den Ergebnissen aus dem Vorjahr stagniert die **Erwerbsquote** der Menschen mit Behinderung in allen Regionen.

Die **Anträge auf Kündigung**, die beim Integrationsamt eingegangen sind, sanken im vergangenen Jahr in allen sechs Regionen auf Tiefstwerte. Den größten Fortschritt hat Bayern gemacht. Hier wurden 24,1 Prozent weniger Anträge auf Kündigung gestellt als im Vorjahr (3.121 zu 4.113); der Indikatorwert stieg von 84,3 auf 112,2. Im größten Bundesland Nordrhein-Westfalen wurden lediglich 5.020 Anträge auf Kündigung gestellt verglichen mit 6.401 im Vorjahr. Die geringste Verbesserung hat Niedersachsen aufzuweisen, die Zahl der Anträge sank lediglich um knapp 14 Prozent auf 1.372. Im Vergleich zu den Basisjahren (2006-2010) erreicht Ostdeutschland mit einem Indikatorwert von 135,2 die größte Verbesserung.

Negativ sticht heraus, dass die **Beschäftigungsquote** insgesamt noch immer nicht die gesetzlich vorgeschriebenen fünf Prozent erreicht hat. In drei Regionen ist sie sogar zurückgegangen: Hessen, Ostdeutschland und Baden-Württemberg. In Baden-Württemberg ist sie von 4,21 auf 4,10 Prozent am stärksten gesunken, das Land ist nun Schlusslicht. In Bayern ist die Beschäftigungsquote gegen den Trend auf 4,68 Prozent angestiegen, ebenso in Nordrhein-Westfalen auf 5,15 Prozent. In Niedersachsen hat sich der Wert nicht verändert. Nordrhein-Westfalen und Hessen sind damit weiterhin die einzigen Bundesländer, in denen der Wert im Durchschnitt der Unternehmen die Fünf-Prozent-Marke überschreitet.

Die Situation der **Langzeitarbeitslosen** mit anerkannter Schwerbehinderung hat sich infolge der coronabedingten zögerlichen Einstellungspolitik der Unternehmen weiter verschärft. Ihr Anteil an allen arbeitslosen Menschen mit Behinderung ist in sämtlichen Regionen angestiegen. In Nordrhein-Westfalen liegt der Wert erstmals seit 2017 wieder höher als 50 Prozent, in Baden-Württemberg zum ersten Mal wieder über 40 Prozent. In Nordrhein-Westfalen gibt es nun mehr als 27.000 Menschen mit Behinderung, die länger als ein Jahr nach einem (neuen) Arbeits-

platz suchen. Am geringsten ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen in Bayern mit 39,0 Prozent, aber: Im Vorjahr waren es lediglich 33,6 Prozent. Zudem liegen die Werte in allen untersuchten Regionen immer noch deutlich über dem Anteil der Langzeitarbeitslosen an arbeitslosen Menschen ohne Behinderung. In Bayern sind zwar „nur“ 39,0 Prozent der Arbeitslosen mit Behinderung langzeitarbeitslos. Trotzdem: Auch in dem süddeutschen Bundesland liegt mit 27,3 Prozent der Anteil der Langzeitarbeitslosen an Arbeitslosen ohne Behinderung deutlich niedriger. Baden-Württemberg weist ebenfalls einen Unterschied von mehr als zehn Prozentpunkten auf. Hier beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Menschen mit Behinderung 43,3 Prozent gegenüber einem Anteil von 33,1 Prozent bei allen Arbeitslosen.

Wenig Bewegung gab es beim Anteil der Unternehmen, die ihre **Pflichtarbeitsplätze** zum Teil oder vollständig besetzen. In Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen und Ostdeutschland sinken die Indikatorwerte für den Anteil der Arbeitgeber*innen, die **mindestens einen Pflichtarbeitsplatz** besetzen, moderat. In Nordrhein-Westfalen stagniert der Wert. Festzuhalten bleibt aber: Immer noch beschäftigen bundesweit knapp 45.000 von 173.000 Unternehmen (circa 26 Prozent) keinen Menschen mit Behinderung, obwohl sie dazu verpflichtet sind, davon 9.100 in Ostdeutschland (circa 27 Prozent), 8.100 in Nordrhein-Westfalen (circa 22 Prozent), 7.700 in Bayern (circa 27 Prozent), 3.000 in Hessen (circa 24 Prozent), 4.300 in Niedersachsen (circa 26 Prozent) und 6.400 in Baden-Württemberg (circa 26 Prozent). Lediglich insgesamt 68.500 Arbeitgeber*innen müssen überhaupt keine Ausgleichsabgabe zahlen, weil sie **alle Pflichtarbeitsplätze** besetzen. Auf regionaler Ebene sind dies in Nordrhein-Westfalen 15.800, in Ostdeutschland 12.800, in Hessen 5.700, in Niedersachsen 6.100, in Baden-Württemberg 8.700 und in Bayern 11.500. Das Beschäftigungspotenzial ist mithin beträchtlich, wird aber nicht ausgeschöpft. Wie Menschen mit Behinderung sowie Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, das Inklusionsklima bewerten, beschreibt das nachfolgende Kapitel.

4. Das Inklusionsklimabarometer

4.1 Ziele und Methodik

Der zweite Teil des Inklusionsbarometers Arbeit, das Inklusionsklimabarometer, basiert auf einer Telefon-Interview-Studie unter 500 Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeiter*innen, die auch Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigen, sowie einer Online-Befragung unter 800 abhängig beschäftigten Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung, das heißt Arbeitnehmer*innen, die ihre Haupttätigkeit auf vertraglicher Basis für eine*n Arbeitgeber*in in einem abhängigen Arbeitsverhältnis ausüben und hierfür eine Vergütung (Arbeitnehmer*innenentgelt: Lohn beziehungsweise Gehalt) erhalten.³⁵ Davon waren 434 männlich, 365 weiblich und eine Person divers. Die Größe der Stichprobe erlaubt in einem zweiten Schritt unter anderem eine regionale, branchenspezifische, altersspezifische sowie berufsstrukturelle Analyse der Umfrageergebnisse.

Diese „weichen“ Faktoren ergänzen die „harten“ statistischen Daten des Inklusionslagebarometers und ermöglichen so ein Gesamtbild.

- Das Teilbarometer Arbeitgeber*innen/Unternehmen basiert auf zehn Fragen.
- Das Teilbarometer Arbeitnehmer*innen 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“ und „sehr schlecht“ werden die Extremwerte („sehr“) mit dem Faktor 1,5 gewichtet, bevor der Saldo gebildet wird.

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

$$\text{Barometer Arbeitgeber*innen/Unternehmen} = \sqrt[10]{(\text{Saldo1} + 200)(\text{Saldo2} + 200)\dots(\text{Saldo10} + 200)} - 200$$

$$\text{Barometer Arbeitnehmer*innen} = \sqrt[8]{(\text{Saldo1} + 200)(\text{Saldo2} + 200)\dots(\text{Saldo8} + 200)} - 200$$

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 (das heißt, alle Befragten schätzen das Inklusionsklima als „sehr schlecht“ ein) und +100 (das heißt, 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 Teilbarometer beziehungsweise der beiden Teilindizes ergibt den **Gesamtwert** für das Inklusionsklimabarometer.

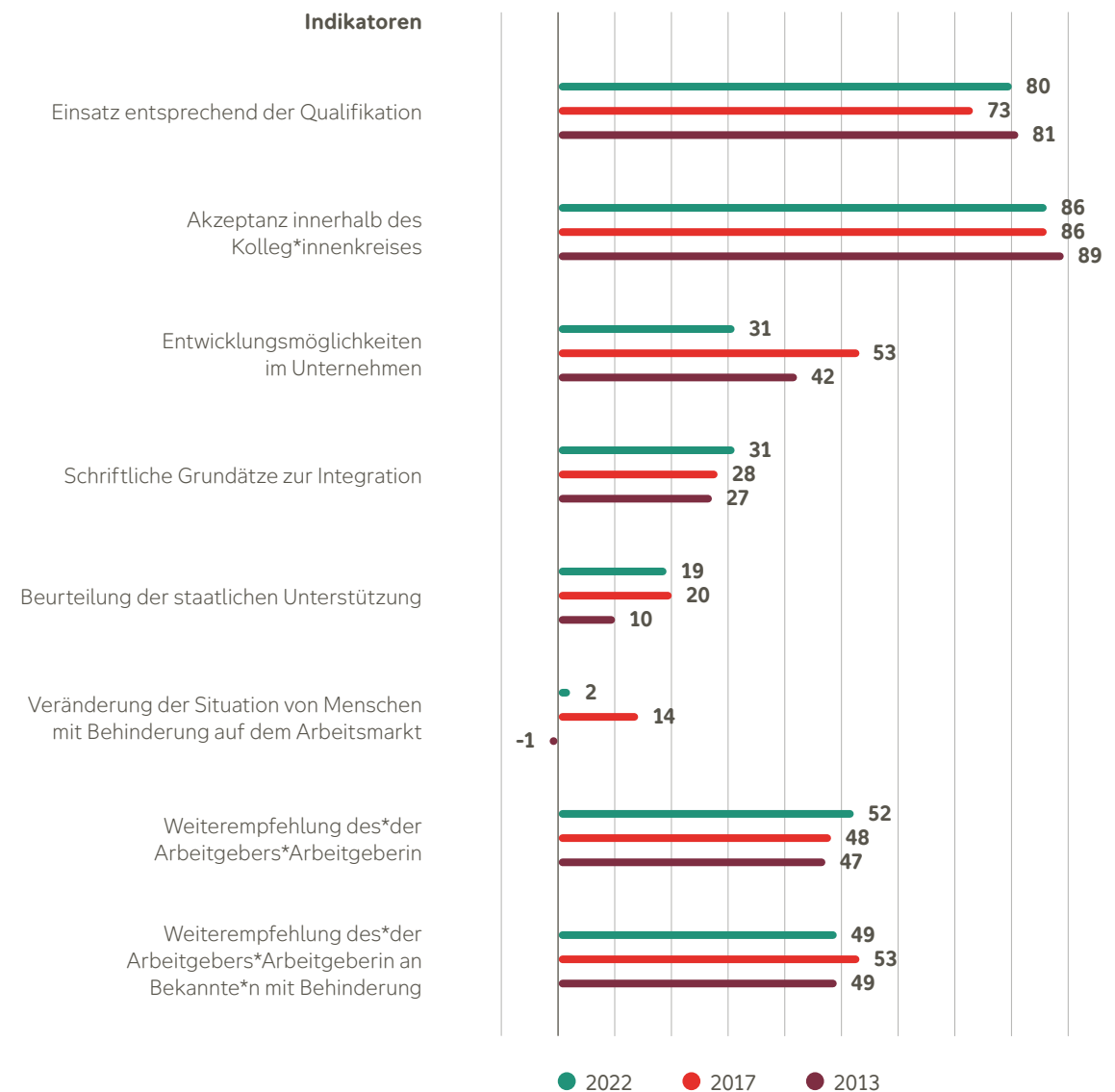
³⁵ Destatis (2022a).

4.2 Ergebnisse

Das Inklusionsklima wurde in den ersten fünf Ausgaben des Inklusionsbarometers Arbeit bis 2017 jährlich ermittelt. Nun soll nach fünf Jahren überprüft werden, wie sich das Inklusionsklima seither sowie verglichen

mit der ersten Erhebung aus dem Jahr 2013 verändert hat. Zunächst wird das Inklusionsklima unter den Arbeitnehmer*innen genauer betrachtet.

Abbildung 6: Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer*innen von 2013, 2017 und 2022, Saldowerte



Darstellung der Saldowerte aus positiven und negativen Antworten | Quelle: eigene Berechnungen | Basisdaten: Ipsos
Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800)

Der Wert für das Inklusionsklima der Arbeitnehmer*innen liegt mit 42,3 im Jahr 2022 höher als 2013 (41,3), aber unter dem Bestwert des Jahres 2017, der 45,7 betrug.

Lediglich drei der acht Indikatoren haben sich im Vergleich zu 2017 (etwas) verbessert. Dies betrifft zum einen den **Einsatz entsprechend der beruflichen Qualifikation**. 89 Prozent der Befragten bejahen die Frage, lediglich neun Prozent verneinen sie. Der Saldowert erhöht sich gegenüber 2017 von 73 auf 80 – und liegt damit leicht unter dem Wert von 2013 (81).

Aufgrund der positiven sozialen Bedingungen für Arbeitnehmer*innen mit Behinderung würden zudem 73 Prozent der Befragten ihr **Unternehmen generell an eine*n Bekannte*n weiterempfehlen**. Bei den in der Industrie Beschäftigten sind es sogar 80 Prozent, im Bereich Gesundheit, Soziales und Kultur sind es demgegenüber lediglich 65 Prozent. Insgesamt steigt der Saldowert von 48 auf 52.

Schriftliche Grundsätze zur Integration von Menschen mit Behinderung im Unternehmen gibt es nun bei 57 Prozent der Befragten, bei den öffentlich Bediensteten liegt der Anteil sogar bei 74 Prozent. Der Saldowert steigt von 28 auf 31 an.

Unverändert ist der hohe Wert für die **Akzeptanz innerhalb des Kolleg*innenkreises** (86). Jüngere Beschäftigte mit einer Behinderung fühlen sich dabei seltener akzeptiert als ältere Kolleg*innen. Ein Erklärungsansatz könnte darin liegen, dass ältere Arbeitnehmer*innen meist bereits im Unternehmen arbeiteten, bevor sie eine altersbedingte Behinderung erlangt haben. Diese altersbedingten Beeinträchtigungen sind zudem häufig für die Kolleg*innen erkennbar, beispielsweise chronische Rücken- oder Kniebeschwerden oder eine überstandene Krebserkrankung.

Negative Veränderungen gab es bei vier Indikatoren.

Stufen vor fünf Jahren noch 75 Prozent der Befragten ihre **Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen** als sehr gut oder eher gut ein, so sind es dieses Jahr nur 70 Prozent der Befragten. Der Saldowert sinkt von 53 vor fünf Jahren auf 31 in diesem Jahr. Männer sehen dabei bessere Chancen als Frauen, jüngere Beschäftigte sind optimistischer als ältere.

Weniger stark, aber dennoch deutlich, verschlechterte sich die **Einschätzung der Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt**. 29 Prozent der Befragten nehmen eine Verbesserung wahr, 27 Prozent eine Verschlechterung. Die Übrigen erkennen keine Veränderung. Der Saldowert beträgt 2. Vor fünf Jahren lag der Wert noch bei 14. Der Pessimismus steigt mit zunehmendem Alter der Befragten an. Der Optimismus wiederum ist bei den Beschäftigten in der Industrie sowie in Handel und Logistik größer als in den anderen hier betrachteten Branchen.

Ein Grund für diese relativ pessimistische Bewertung der individuellen Möglichkeiten und Arbeitsmarktchancen dürften die beiden Jahre der Corona-Pandemie und die noch nicht zur Gänze absehbaren Folgen für die Beschäftigungsentwicklung sein.

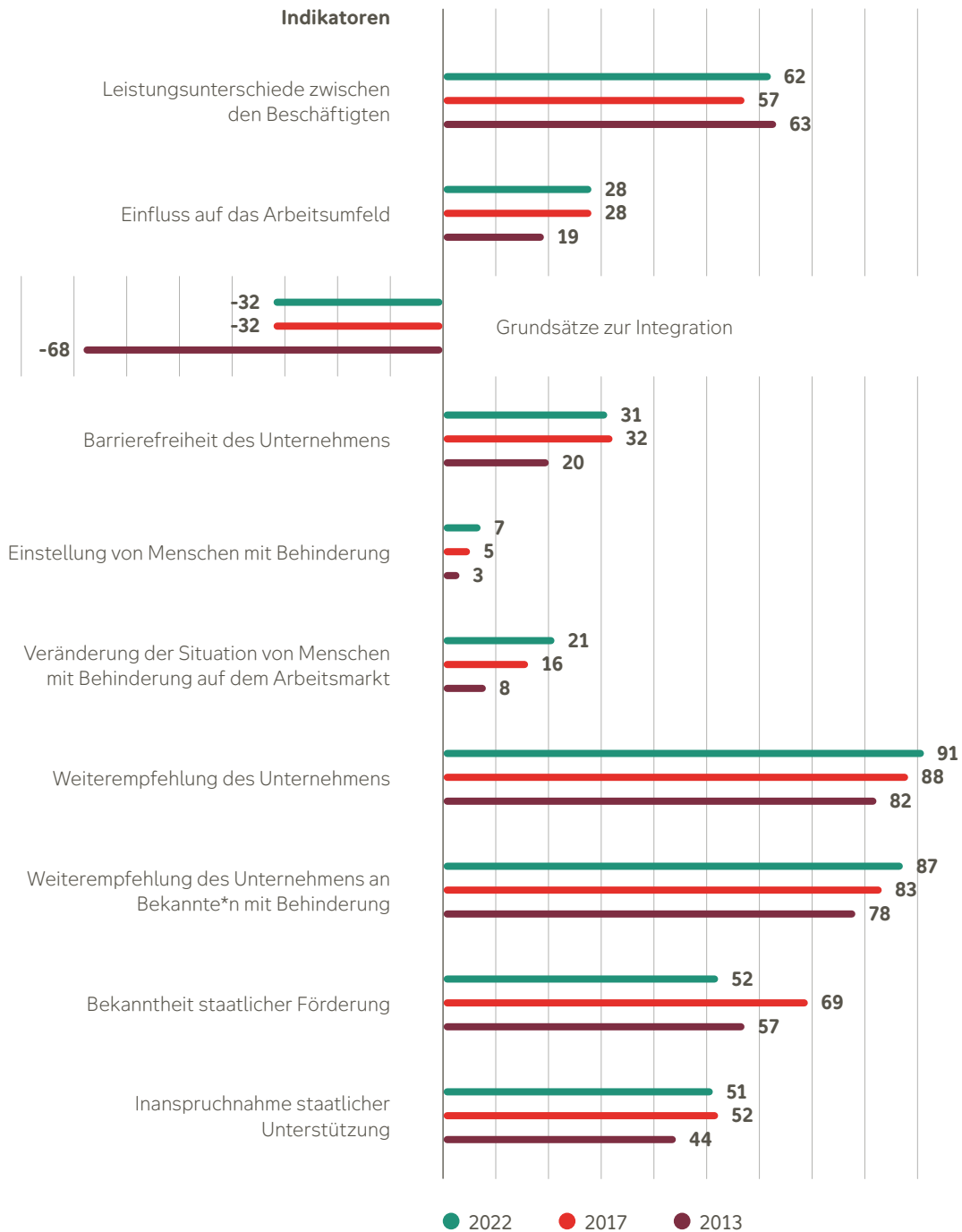
Nur geringfügige Veränderungen gab es bei der **Beurteilung der staatlichen Unterstützung zur Integration von Menschen mit Behinderung**: Ein Saldo von 19 steht einem Saldo von 20 vor fünf Jahren gegenüber. Allerdings liegt der Wert deutlich höher als 2013 (10). Männer bewerten die Maßnahmen positiver als Frauen und die jüngste Alterskohorte der unter 45-Jährigen schätzt sie besser ein als die älteren Arbeitnehmer*innen. Das Problem: Noch immer existiert in Deutschland ein stark ausdifferenziertes und kompliziertes System von Trägern und Zuständigkeiten, das einer effizienten Förderung im Weg steht.

Die **Weiterempfehlung des eigenen Unternehmens** an eine*n Bekannte*n mit Behinderung schwankt weiterhin um den Wert 50 (49 zu 53).

Anders als das Inklusionsklima unter den Arbeitnehmer*innen, hat sich das Teilbarometer des **Inklusionsklimas der Unternehmen** im Fünf-Jahres-Vergleich nicht verändert. Der Wert verharrt bei 37,0.

Fünf der zehn Indikatoren haben sich verbessert, während sich lediglich drei verschlechtert haben und zwei Werte unverändert geblieben sind.

Abbildung 7: Inklusionsklimabarometer Unternehmen von 2013, 2017 und 2022, Saldowerte



Darstellung der Saldowerte aus positiven und negativen Antworten | Quelle: eigene Berechnungen | Basisdaten: Forsa Basis: Arbeitgeber*innen/Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten, die auch Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigen (n = 500)

Eine deutliche Verbesserung gegenüber 2017 gab es bei der Frage nach möglichen **Leistungsunterschieden** zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung. 80 Prozent der Personalverantwortlichen verneinen diese Frage. Lediglich 18 Prozent sind dagegen der Meinung, dass es Leistungsunterschiede gibt. Der Saldowert verbessert sich von 57 auf 62. Großunternehmen nehmen dabei seltener Leistungsunterschiede wahr als kleine Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeiter*innen (14 zu 20 Prozent). Im Dienstleistungssektor erkennen 87 Prozent keine Unterschiede, bei Unternehmen aus der Branche Gesundheit, Soziales und Kultur sind es lediglich 72 Prozent.

Ebenso erfreulich: Der Anteil der Unternehmen, die die **Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt** als verbessert empfinden, nimmt um sechs Prozentpunkte auf 33 Prozent zu; der Anteil der Personalverantwortlichen, die angeben, dass sich die Situation verschlechtert hat, steigt zwar ebenfalls an, jedoch nur um einen Prozentpunkt. Der Saldowert von 21 ist bei diesem Indikator ein neuer Höchstwert. Besonders positiv schätzen große Mittelständler ab 200 Mitarbeiter*innen die Situation ein (38 Prozent), bei Großunternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten sind es 37 Prozent. Auch hier gibt es wieder Branchenunterschiede: Im Dienstleistungssektor hat sich die Situation für 40 Prozent der Befragten im vergangenen Jahr verbessert, in der Branche Gesundheit, Soziales und Kultur dagegen nur für 27 Prozent.

Im Einklang mit der allgemeinen Einschätzung der Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung planen nun elf Prozent der Personalverantwortlichen, in den nächsten zwei Jahren mehr **Mitarbeiter*innen mit Behinderung einzustellen**. Dies sind zwei Prozentpunkte mehr als vor fünf Jahren. Vier Prozent der Befragten, und damit ebenso viele wie 2017, wollen weniger Schwerbehinderte neu beschäftigen. Der positive Saldo liegt mit einem Wert von sieben höher als 2017 (fünf) und 2013 (drei). Am größten ist die Bereitschaft in Unternehmen ab 500 Beschäftigten: 23 Prozent geben an, dass sie mehr Mitarbeiter*innen mit Behinderung einstellen werden, keiner der befragten Personalverantwortlichen plant weniger Neueinstellungen. Wichtig ist: Diese großen Unternehmen beschäftigen aktuell 715.000 Menschen mit Behinderung, das heißt mehr als 60 Prozent aller Menschen

mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Der Gegensatz: Nur vier Prozent der kleinen Unternehmen mit 20 bis unter 50 Mitarbeiter*innen haben vor, mehr Arbeitnehmer*innen mit Behinderung einzustellen, fünf Prozent von ihnen wollen sogar weniger Neueinstellungen vornehmen. Diese kleinen Mittelständler beschäftigen jedoch nur gut 67.000 Menschen mit Behinderung. Wenn die Großunternehmen ihre Absichten in die Tat umsetzen, müssten sich die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderung in naher Zukunft deutlich verbessern.

Die überwältigende Mehrheit von 95 Prozent der Personalverantwortlichen würde ihr Unternehmen an eine*n Bekannte*n, die*der eine Stelle in dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens sucht, weiterempfehlen. 93 Prozent würden zudem ihr **Unternehmen an eine*n Bekannte*n mit Behinderung weiterempfehlen**. Beide Saldowerte steigen sowohl im Vergleich zu 2017 als auch 2013 an.

Nahezu unverändert beurteilen die Personalverantwortlichen den **Einfluss der Arbeit und der sozialen Kontakte mit den Beschäftigten mit Behinderung** auf das Arbeitsumfeld im Unternehmen. 29 Prozent – und damit ein Prozentpunkt weniger als vor fünf Jahren – beurteilen den Einfluss positiv, lediglich ein Prozent beurteilt ihn negativ (2017: zwei Prozent). Der Saldowert verharrt bei 28. Gegenüber dem Jahr 2013 verbessert sich die Einschätzung jedoch deutlich, von 19 auf 28. Die Ergebnisse unterscheiden sich auch hier stark in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße. Im Grundsatz gilt: Je mehr Mitarbeiter*innen das Unternehmen hat, desto häufiger hat die Beschäftigung eines*einer Mitarbeiter*in mit Behinderung laut der Befragten einen positiven Einfluss (35 Prozent bei Unternehmen ab 500 Mitarbeiter*innen verglichen mit 18 Prozent bei Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeiter*innen). In der öffentlichen Verwaltung ist die positive Bewertung mit 48 Prozent am höchsten, in der Industrie mit 22 Prozent am geringsten. Angemerkt sei, dass die öffentliche Hand bei der Beschäftigungspflicht – im Gegensatz zur Privatwirtschaft – die Mindestquote mit 6,5 Prozent übererfüllt. Ein hoher Beschäftigungsgrad geht offensichtlich mit einer hohen Wertschätzung einher.

Auch fünf Jahre nach 2017 haben unverändert nur 33 Prozent der befragten Unternehmen **schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Integration von Menschen mit Behinderung** in ihrem Unternehmen. In kleinen Unternehmen unter 50 Mitarbeiter*innen gibt es so gut wie gar keine etablierten Grundsätze (nur fünf Prozent haben hier schriftliche Grundsätze), in Unternehmen bis 100 Mitarbeiter*innen sind sie immer noch sehr selten (elf Prozent haben schriftliche Grundsätze). Dies zeigt einmal mehr, wie schwierig und langsam der Prozess bei kleinen Unternehmen abläuft. Sie haben nicht genügend Personal- und Zeitressourcen, um sich für dieses Thema ausreichend zu engagieren. Bei Großunternehmen haben immerhin 53 Prozent solche Regeln für die Inklusion. Der negative Saldowert verharrt insgesamt bei -32. Positiv zu erwähnen ist, dass die Zahl der Unternehmen, die schriftliche Grundsätze haben, seit 2013 angestiegen ist, allerdings stockt die Entwicklung aktuell.

Eine negative Entwicklung gab es bei den infrastrukturellen Rahmenbedingungen. So sind selbst unter den Unternehmen, die bereits Arbeitnehmer*innen mit Behinderung beschäftigen, lediglich 22 Prozent vollständig barrierefrei – 2017 waren es noch 28 Prozent, 2013 lag der Anteil bei 26 Prozent. **Barrierefreiheit** bezieht sich hier auf die räumliche oder physische Barrierefreiheit. Immerhin 57 Prozent der Befragten geben an, ihr Unternehmen sei zumindest „nahezu“ barrierefrei. Der Saldowert geht gegenüber 2017 von 32 auf 31 zurück. Am geringsten ist der Anteil der vollständig barrierefreien Arbeitsplätze in der Industrie (13 Prozent), am höchsten in den Bereichen Gesundheit, Soziales und Kultur (38 Prozent).

Physische Barrierefreiheit im Arbeitsalltag ist in Paragraf 3a der Arbeitsstättenverordnung geregelt.³⁶ Danach sind Arbeitgeber*innen verpflichtet, den Arbeitsplatz so einzurichten, dass die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. Zudem sind alle Bereiche, zu denen Beschäftigte mit Behinderung Zugang haben, barrierefrei zu gestalten. Dies gilt etwa für die Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräume, die Kantinen, die Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte sowie die dazugehörigen Türen, Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Treppen und Orientierungssysteme. Barrierefreiheit ist eine wesentliche Voraussetzung für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Unverändert gilt, was im Inklusionsbarometer aus dem Vorjahr gefordert wurde: Die Unternehmen „sollten sich nicht erst aufgrund eines konkreten Einzelfalls durch Arbeitsplatzanpassungen um die Herstellung von Barrierefreiheit bemühen, sondern präventiv, im Sinne des ‚Design für alle‘, die strukturellen Rahmenbedingungen für die Einstellung von Schwerbehinderten verbessern. So sollten sie beispielsweise bei Neu- und Umbauten von Gebäuden [...] Barrierefreiheit gleich mitdenken und -planen.“³⁷

Entscheidend für das Stagnieren des Inklusionsklimas der Unternehmen ist der Rückgang bei der **Bekanntheit der staatlichen Förderung** unter den Personalverantwortlichen. Nur noch gut drei Viertel der Befragten (76 Prozent) kennen die öffentlichen Unterstützungsmöglichkeiten – 2017 waren es noch 84 Prozent und selbst 2013 immerhin 78 Prozent. Der Saldowert sinkt von 69 auf 52. Die Bekanntheit steigt mit zunehmender Unternehmensgröße. Bei kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeiter*innen kennen 41 Prozent die Fördermöglichkeiten nicht, bei Großunternehmen sind es lediglich 15 Prozent. Es gibt zudem enorme Unterschiede zwischen den Branchen: In der öffentlichen Verwaltung sind 88 Prozent, im Bereich Gesundheit, Soziales, Kultur sogar 92 Prozent der Unternehmen die staatliche Förderung bekannt. In der Industrie kennen dagegen nur 72 Prozent der Unternehmen die Unterstützungsmöglichkeiten.

³⁶ Verordnung über Arbeitsstätten (2022).

³⁷ Aktion Mensch (2021), S. 31.

Wie 2017 geben auch aktuell 23 Prozent der Personalverantwortlichen, denen die staatliche Unterstützungs- und Förderungsmöglichkeiten bekannt sind, an, dass sie diese dennoch nicht in Anspruch nehmen. Gründe hierfür dürften unter anderem der hohe Bürokratieaufwand für Unternehmen, fehlende Informationen bezüglich Ansprechpartner*innen oder schlicht die fehlende Notwendigkeit für eine finanzielle Unterstützung sein. Der Saldowert sinkt leicht von 52 auf 51. Auch hier gilt: Je kleiner das Unternehmen, desto geringer die **Inanspruchnahme der öffentlichen Unterstützung**. Dies lässt den Schluss zu, dass größeren Unternehmen wesentlich mehr Möglichkeiten und Ressourcen für die Informationsbeschaffung, Organisation und Bürokratiebewältigung zur Verfügung stehen als kleinen Unternehmen.

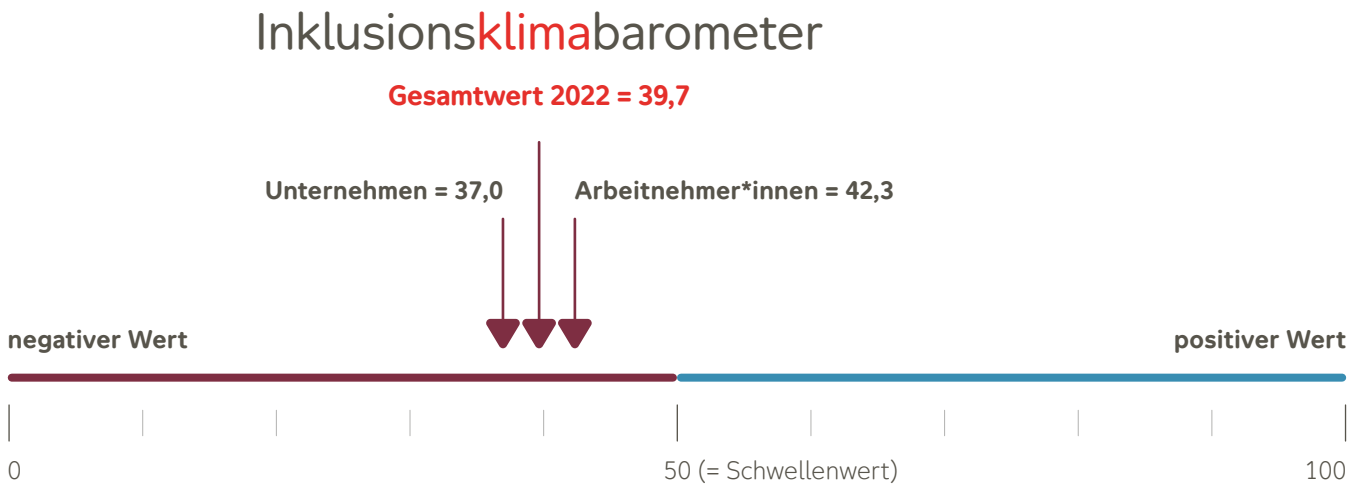
Um Abhilfe zu schaffen, sind Anfang dieses Jahres die „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ an den Start gegangen. Sie sollen insbesondere kleine und mittlere Unternehmen unterstützen, die häufig bislang keine Erfahrungen mit diesem Thema haben oder die Förder- und Unterstützungsleistungen sowie die Beratungs- und Informationsangebote, die ihnen zur Verfügung stehen, nicht kennen. Die neuen Kontaktstellen sind überwiegend bei den Integrationsfachdiensten angesiedelt und sollen eine Lotsenfunktion übernehmen.³⁸

Positiv zu vermerken ist, dass es kaum Vorbehalte gegenüber Mitarbeiter*innen mit Behinderung gibt. Sie werden als genauso leistungsstark angesehen und sind im Kolleg*innenkreis voll akzeptiert. Nachholbedarf gibt es jedoch verstärkt bei den institutionellen, organisatorischen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen. Immer noch sind zu wenige Unternehmen barrierefrei, haben schriftliche Grundsätze ausgearbeitet oder kennen sowie nutzen die staatlichen Förderungsmöglichkeiten.

Zudem zeigt die aktuelle Umfrage, dass sich die Ergebnisse in Abhängigkeit von Branche und Unternehmensgröße teilweise stark unterscheiden. Vor allem bei kleineren Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten besteht ein erhebliches Potenzial, durch weitere Informationen, Aufklärung und finanzielle Unterstützung die Bereitschaft zu fördern, Menschen mit einer Behinderung einzustellen. Branchen wie die öffentliche Verwaltung oder der Bereich Gesundheit, Soziales und Kultur schneiden durchweg besser ab als andere Branchen. Hier ist das Bewusstsein für soziale Kompetenz und Diversität traditionell stärker ausgeprägt und es gibt nicht selten freiwillige Quoten oder Förderungspläne für benachteiligte Arbeitnehmer*innen. Dies zeigt, dass ein stärkeres Bewusstsein sowie unternehmensinterne Richtlinien und Aktionspläne die Situation von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt verbessern können.

38 ZB Behinderung & Beruf (2022d).

Abbildung 8: Inklusionsklimabarometer 2022

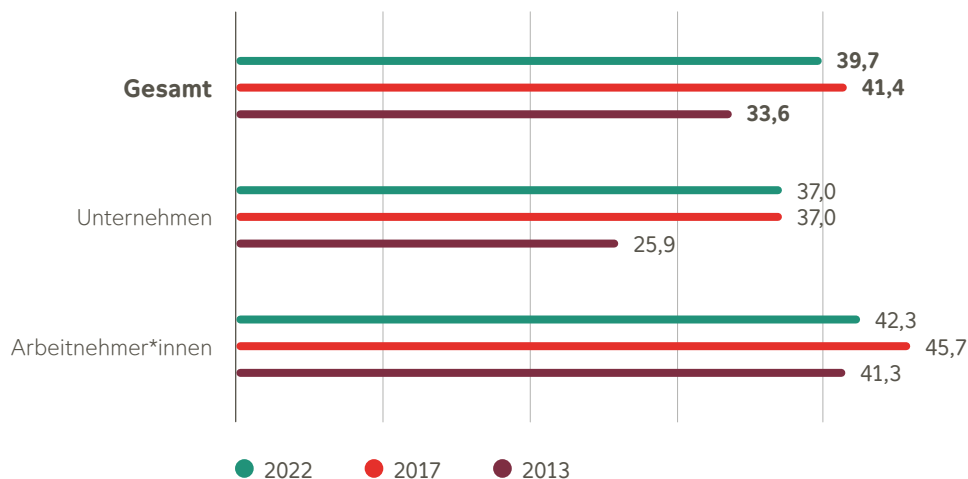


Quelle: eigene Berechnungen | Basisdaten: Ipsos, Forsa

Insgesamt hat sich das Inklusionsklima im Vergleich zu 2017 verschlechtert. Der Mittelwert aus Arbeitnehmer*innen- und Unternehmensklima sinkt von 41,4

im Jahr 2017 auf 39,7 in diesem Jahr. Er liegt jedoch immerhin deutlich höher als bei der ersten Erhebung 2013 (33,6).

Abbildung 9:
Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer*innen, Unternehmen und Gesamtwert von 2013, 2017 und 2022



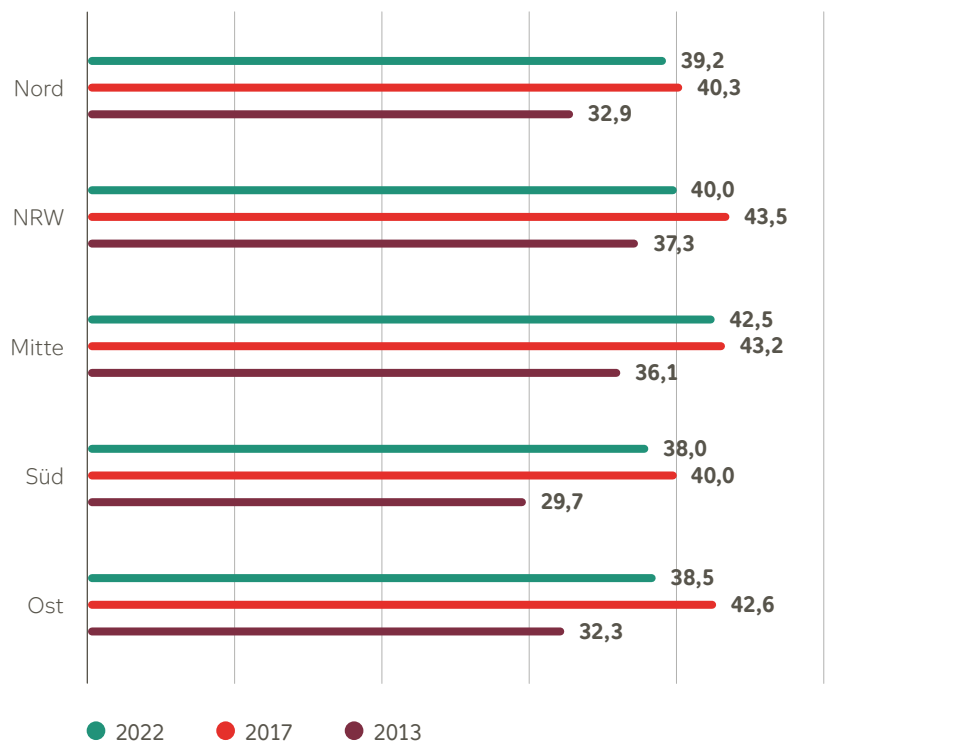
Darstellung der Barometerwerte | Quelle: eigene Berechnungen | Basisdaten: Ipsos, Forsa | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800), Arbeitgeber*innen/Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten, die auch Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigen (n = 500)

4.3 Ergebnisse im regionalen Vergleich

Die repräsentativen Umfrageergebnisse zum Inklusionsklima werden nicht nur für Deutschland insgesamt ausgewiesen, sondern auch für die fünf Regionen Nord, Nordrhein-Westfalen, Mitte, Süd und Ost, um einen interregionalen Vergleich zu ermöglichen. Mit Ausnahme des einwohnerstärksten Bundeslandes Nordrhein-Westfalen wurden keine Ergebnisse für einzelne Bundesländer ausgewiesen, da die Zahl der Befragten zu gering ist, um ein valides Ergebnis sicherzustellen.

Die Gesamtwerte für das Inklusionsklimabarometer liegen zwischen 38,0 im Süden (Baden-Württemberg, Bayern) und 42,5 in der Mitte, das heißt in Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland (Deutschland: 39,7). Dort sind die Werte der Arbeitnehmer*innen und Unternehmen fast identisch. In allen Regionen hat sich das Inklusionsklima im Vergleich zu 2017 verschlechtert, ist aber besser als 2013.

Abbildung 10: Inklusionsklimabarometer Gesamtwert regional von 2013, 2017 und 2022

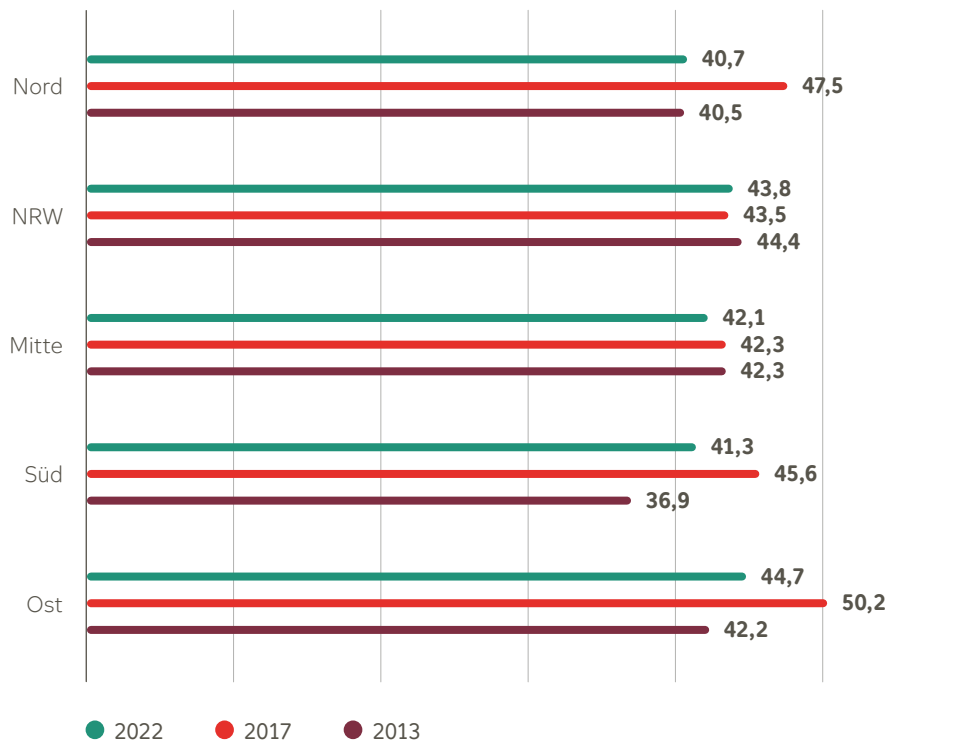


Darstellung der Barometerwerte | Quelle: eigene Berechnungen | Basisdaten: Ipsos, Forsa
 Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800), Arbeitgeber*innen/Unternehmen, die Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigen (n = 500)

Beim **Inklusionsklima der Arbeitnehmer*innen** zeigen vier von fünf Regionen im Vergleich zu 2017 eine negative Entwicklung. Einzig in Nordrhein-Westfalen verbessert sich das Klima aus Sicht der Beschäftigten leicht von 43,5 auf 43,8. In der Mitte Deutschlands stagniert es nahezu, während sich die Stimmung im Süden, im Norden (Niedersachsen, Bremen, Hamburg,

Schleswig-Holstein) sowie in Ostdeutschland zum Teil deutlich verschlechtert: im Norden von 47,5 auf nur noch 40,7, in den neuen Bundesländern einschließlich Berlin von 50,2 auf 44,7. Insgesamt liegen die Werte mit einer Spannweite von 40,7 bis 44,7 vergleichsweise eng zusammen.

Abbildung 11: Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer*innen regional von 2013, 2017 und 2022



Darstellung der Barometerwerte | Quelle: eigene Berechnungen | Basisdaten: Ipsos | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800)

Ostdeutschland hat zwar einen starken Rückgang beim Inklusionsklima unter Arbeitnehmer*innen zu verzeichnen, liegt aber im Regionalvergleich immer noch an der Spitze. Allerdings sind die Werte bei sieben der acht Indikatoren gegenüber dem Jahr 2017 gesunken. Ein Beispiel: Wurden 2017 die Entwicklungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung noch von 80 Prozent als eher gut oder sehr gut eingeschätzt, so sind es aktuell 73 Prozent. Der Saldowert sinkt von 63 vor fünf Jahren auf aktuell 38.

Das stabile Ergebnis von Nordrhein-Westfalen basiert insbesondere darauf, dass 91 Prozent der Befragten angaben, sie würden gemäß ihrer Qualifikation beschäftigt, mehr als in allen anderen Regionen. Der Saldowert steigt von 82 im Jahr 2017 auf 84 und liegt damit höher als in allen anderen Regionen. Weiterhin würden mehr als drei Viertel von ihnen ihr Unternehmen an eine*n Bekannte*n weiterempfehlen, die*der eine Stelle sucht, und immerhin 73 Prozent auch an eine*n Bekannte*n mit einer Behinderung.

Hinter dem fast unveränderten Resultat in der Mitte (Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland) zeigt sich dennoch eine gewisse Dynamik. Im Vergleich zu 2017 haben sich jeweils die Hälfte der Indikatoren verbessert oder verschlechtert.

Das schlechtere Inklusionsklima der Arbeitnehmer*innen in Baden-Württemberg und Bayern lässt sich vor allem auf folgende drei Ergebnisse zurückführen: Nur in gut der Hälfte der Unternehmen gibt es schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung. Der Saldowert verschlechtert sich im Fünf-Jahres-Vergleich von 37 auf 17. Weiterhin würden nur 70 Prozent von ihnen ihr Unternehmen an eine*n Bekannte*n weiterempfehlen, die*der eine Stelle sucht, und sogar nur 65 Prozent auch an eine*n Bekannte*n mit einer Behinderung.

Ein Grund für den starken Rückgang in Norddeutschland wiederum ist die Tatsache, dass fast 40 Prozent der Beschäftigten die Unterstützung des Staates bei der Inklusion in den Arbeitsmarkt als eher schlecht oder sehr schlecht bewerten. Der Saldowert von 15 ist der niedrigste aller Regionen. Und 31 Prozent der

Befragten aus Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein sagen, dass sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt verschlechtert hat, mehr als in den anderen Regionen. Der Saldowert liegt mit -2 sogar im negativen Bereich.

Abbildung 12: Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer*innen regional 2022, Saldowerte

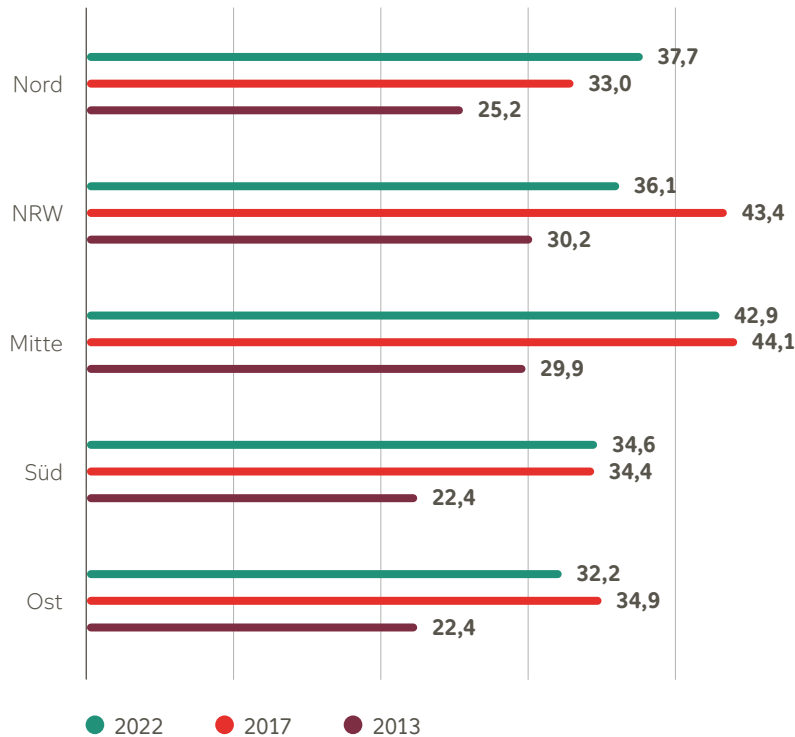
Indikatoren	Nord	NRW	Mitte	Süd	Ost
Einsatz entsprechend der Qualifikation	80	84	79	82	76
Akzeptanz innerhalb des Kolleg*innenkreises	84	86	80	87	89
Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen	33	26	32	32	38
Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung	34	37	32	17	38
Beurteilung der staatlichen Unterstützung	15	20	20	21	19
Veränderung der Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt	-2	-2	4	9	1
Weiterempfehlung des*der Arbeitgebers*Arbeitgeberin	49	58	51	47	53
Weiterempfehlung des*der Arbeitgebers*Arbeitgeberin an Bekannte*n mit Behinderung	46	55	50	48	57

Nord: Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein; Mitte: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland; Süd: Baden-Württemberg, Bayern; Ost: Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
 Darstellung der Saldowerte | Quelle: eigene Berechnungen | Basisdaten: Ipsos | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800)

Beim **Inklusionsklima der Unternehmen** konnten nur die Nord-Region sowie der Süden ihr Ergebnis verglichen mit 2017 verbessern. An der Spitze steht die Region Mitte mit einem Barometerwert von 42,9, der sich nur leicht verschlechtert hat. Nordrhein-Westfalen und Ostdeutschland (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und

Thüringen) bleiben deutlich hinter den Barometerwerten von 2017 zurück. Barometerwerte von 32,2 bis 42,9 zeigen eine deutlich größere regionale Spreizung als das Inklusionsklima unter den Arbeitnehmer*innen.

Abbildung 13: Inklusionsklimabarometer Unternehmen regional von 2013, 2017 und 2022



Darstellung der Barometerwerte | Quelle: eigene Berechnungen | Basisdaten: Forsa | Basis: Arbeitgeber*innen/Unternehmen, die Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigen (n = 500)

Das relativ gute Gesamtergebnis der Region Mitte beruht unter anderem darauf, dass die staatliche Unterstützung hier am besten bewertet wird. 81 Prozent der Unternehmen in Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland sind die staatliche Förderung bekannt (Deutschland: 76 Prozent). Der Saldowert liegt bei 62. Davon nehmen 82 Prozent der Unternehmen diese Unterstützung auch in Anspruch (Deutschland: 74 Prozent). Der Saldowert steigt gegenüber 2017 von 58 auf 69. Ebenso positiv hervorzuheben ist mit 36 Prozent der relativ hohe Anteil der Unternehmen, in denen der Einfluss von Menschen mit Behinderung auf das Arbeitsumfeld positiv bewertet wird. Im Bundesdurchschnitt sind es 29 Prozent, in Ostdeutschland nur 21 Prozent.

Ein Grund für die deutliche Verbesserung des Inklusionsklimas in Norddeutschland ist die positive Bewertung der Arbeit von Menschen mit Behinderung. 89 Prozent der Unternehmen in Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein sehen keine Leistungsunterschiede gegenüber 80 Prozent im Durchschnitt aller Befragten. Der Saldowert steigt von 55 auf 78. Darüber hinaus empfehlen 95 Prozent der Personalverantwortlichen ihr Unternehmen an eine*n Bekannte*n mit einer Behinderung, die*der eine Stelle sucht. Der Saldowert erhöht sich gegenüber 2017 von 77 auf 90.

Abbildung 14: Inklusionsklimabarometer Unternehmen regional 2022, Saldowerte



Der starke Rückgang in Nordrhein-Westfalen ist unter anderem auf das Fehlen von schriftlichen Grundsätzen zur Inklusion zurückzuführen. Der Saldowert sinkt gegenüber 2017 von 6 auf -32. Auch bei der Bekanntheit und Inanspruchnahme der staatlichen Förderung sind große Verschlechterungen zu verzeichnen. Die Saldowerte sinken von 82 auf 55 beziehungsweise von 74 auf 41.

In Süddeutschland verharrt das Ergebnis auf dem Niveau des Jahres 2017. Dabei haben sich vier der zehn Indikatoren verbessert, sechs verschlechtert. In Ostdeutschland ragt trotz des leichten Rückgangs die Einschätzung der Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderung positiv heraus. 40 Prozent der befragten Personalverantwortlichen bemerken hier einen Fortschritt. Der Saldowert steigt von 18 auf 31.

Fazit: Insgesamt ist das Inklusionsklima in allen Regionen schlechter als 2017, aber immerhin besser als bei der ersten Ausgabe des Inklusionsbarometers 2013. Auf Unternehmensseite fällt auf, dass es in allen Regionen in mehr als der Hälfte der befragten Unternehmen weder schriftliche Grundsätze noch einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung gibt.

Nachdem sich die letzten beiden Kapitel jeweils der Inklusionslage und dem Inklusionsklima gewidmet haben, werden die beiden Werte nachfolgend zusammengeführt und interpretiert.

5. Das Gesamtergebnis des Inklusionsbarometers Arbeit

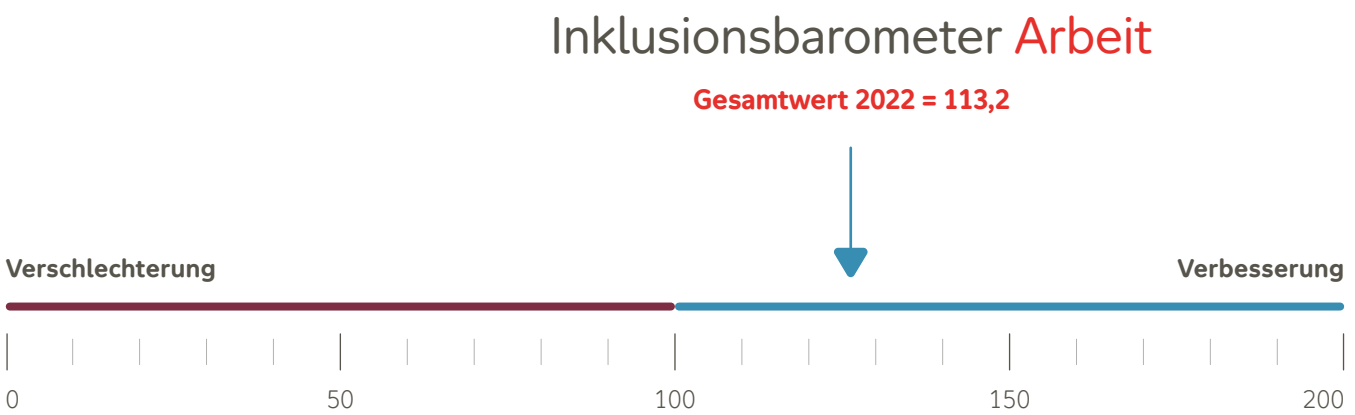
Methodisch errechnet sich der Wert für das Inklusionsbarometer als arithmetisches Mittel der Werte für die Inklusionslage (107,7) und das Inklusionsklima (118,2), die vorher auf das Basisjahr 2013 normiert

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:

$$\text{Inklusionsbarometer Arbeit} = \frac{\text{Inklusionslage} + \text{Inklusionsklima}}{2}$$

Abbildung 15: Inklusionsbarometer Arbeit 2022

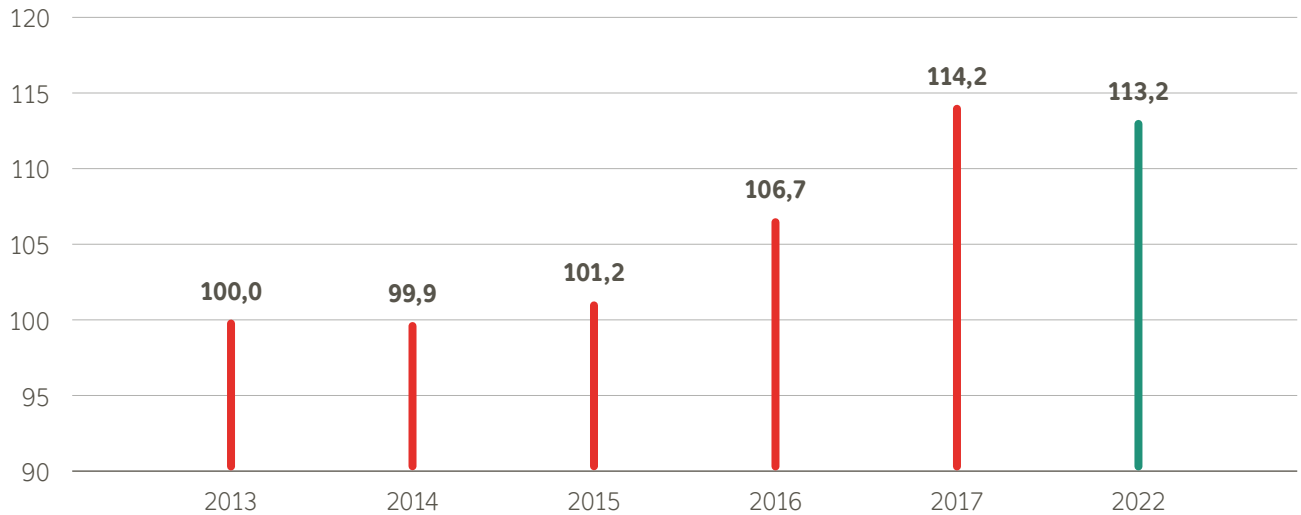


Quelle: eigene Berechnungen | Basisdaten: BA, BIH, Ipsos, Forsa

Der Gesamtwert des Inklusionsbarometers Arbeit hat sich von 2014 bis 2017 kontinuierlich und deutlich verbessert – von 99,9 auf 114,2. Diese Entwicklung zeigt

eine verbesserte Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt im Zeitverlauf an.

Abbildung 16: Inklusionsbarometer Arbeit von 2013 bis 2017 und 2022



Darstellung der Barometerwerte | Quelle: eigene Berechnungen | Basisdaten: BA, BIH, Ipsos, Forsa

Der leichte Rückgang auf den Wert von 113,2 in der aktuellen Erhebung ist auf eine Eintrübung des Inklusionsklimas bei den Arbeitnehmer*innen zurückzuführen. Hier zeigt sich möglicherweise der Einfluss der Corona-Pandemie, die die Bewertung der Arbeitsmarktchancen und Entwicklungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung negativ beeinflusst hat. Die Inklusionslage stellt sich im Gegensatz dazu im Fünf-Jahres-Vergleich freundlicher dar.

In der Gesamtbetrachtung kristallisiert sich heraus, dass die Entwicklung des Inklusionsbarometers entscheidend von der Beschäftigungs- und Einstellungsbereitschaft der Unternehmen abhängt. Diese wiederum wird in besonderem Maße von der konjunkturellen Lage der Gesamtwirtschaft bestimmt – wie in den Aufschwungsjahren 2013 bis 2019 und in den Pandemie Jahren seit 2020 erkennbar ist.

Aus Sicht der Arbeitgeber*innen handelt es sich um eine Kosten-Nutzen-Rechnung: Neue Mitarbeiter*innen müssen mindestens ihre Kosten wieder erwirtschaften – was in einem florierenden Unternehmen in einem prosperierenden gesamtwirtschaftlichen Umfeld leichter fällt.

Die Kernfragen für die Arbeitsmarktpolitiker*innen lauten daher weiterhin: Wie kann die starke Abhängigkeit der Einstellungsbereitschaft von der konjunkturellen Entwicklung verringert werden? Und ist das vorhandene arbeitsmarktpolitische Instrumentarium dazu geeignet, die strukturelle Beschäftigungsbereitschaft unabhängig von der konjunkturellen Lage zu erhöhen? Und schließlich: Welche Rolle kann die Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft bei der Arbeitsmarktinklusion spielen?

6. Digitalisierung und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

6.1 Kein „Ende der Arbeit“ – ganz im Gegenteil!

Der Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft seit der flächendeckenden Nutzung des Internets wird im Allgemeinen als Digitalisierung bezeichnet. Gemeint ist damit die Übertragung menschlicher Tätigkeiten in eine maschinenlesbare Sprache, um sie von miteinander vernetzten Computern oder Robotern erledigen zu lassen. Durch die Nutzung digitaler Technologien verändern sich in den Unternehmen Produkte, Prozesse und Geschäftsmodelle.

In Deutschland ist die digitale Revolution vor allem die intelligente Vernetzung von Produkten, Maschinen und Werkstoffen in der Industrie – Stichwort „Industrie 4.0“ (Verschmelzung von IT und Fertigungstechnik). In einer weiter gefassten Definition fallen darunter auch E-Government, E-Health, E-Commerce, E-Traffic und so weiter.

Der Digitalisierungsgrad der Unternehmen schwankt in Abhängigkeit von der Branche erheblich. An der Spitze liegt aktuell – wenig überraschend – die Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), gefolgt von der Automobilindustrie sowie der Elektrotechnik/dem Maschinenbau. Schlusslicht ist das Tourismusgewerbe.³⁹

Die Digitalisierung hat auch Einfluss auf den Arbeitsmarkt. Traditionelle Beschäftigungsfelder und bestehende Berufsbilder verändern sich, neue entstehen, weil etwa Produkte wie nie zuvor individualisiert werden können und digitale Technologien entwickelt, betreut und gewartet werden müssen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales schätzt, dass sich die Arbeitswelt des Jahres 2040 infolge der Digitalisierung deutlich von der heutigen unterscheiden wird. Es werden rund 3,6 Millionen Arbeitsplätze neu entstehen und zugleich rund 5,3 Millionen Arbeitsplätze wegfallen, davon allerdings 1,7 Millionen aufgrund der demografischen Entwicklung und dem damit verbundenen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials. Im Ergebnis halten sich die durch den Strukturwandel neu entstehenden und wegfallenden Arbeitsplätze mit jeweils rund 3,6 Millionen die Waage.⁴⁰

An die beschriebenen Entwicklungen knüpft seit dem Jahr 2013 die Debatte um die Frage an, ob die Digitalisierung in ihrer Summe ein „Job-Motor“ oder ein „Job-Killer“ sei – wobei anfangs pessimistisch über das mögliche „Ende der Arbeit“ spekuliert wurde.⁴¹ Ursprung dieser Befürchtungen war eine Studie von Carl Benedikt Frey und Michael A. Osborne.⁴² Ihr zufolge arbeiteten 47 Prozent der Beschäftigten in den USA in Berufen, die durch den digitalen Wandel in Form von Automatisierung bedroht seien. Diese Berufe würden innerhalb von 20 Jahren mit einer Wahrscheinlichkeit von 70 bis 100 Prozent durch Automatisierung überflüssig, sie verschwänden wie früher die Heizer auf der Diesel- oder E-Lokomotive.

39 Demary, V./Goecke, H. (2021), S. 181-185.

40 Zika, G. u.a. (2020).

41 Rürup, B./Jung, S. (2017), S. 3-22.

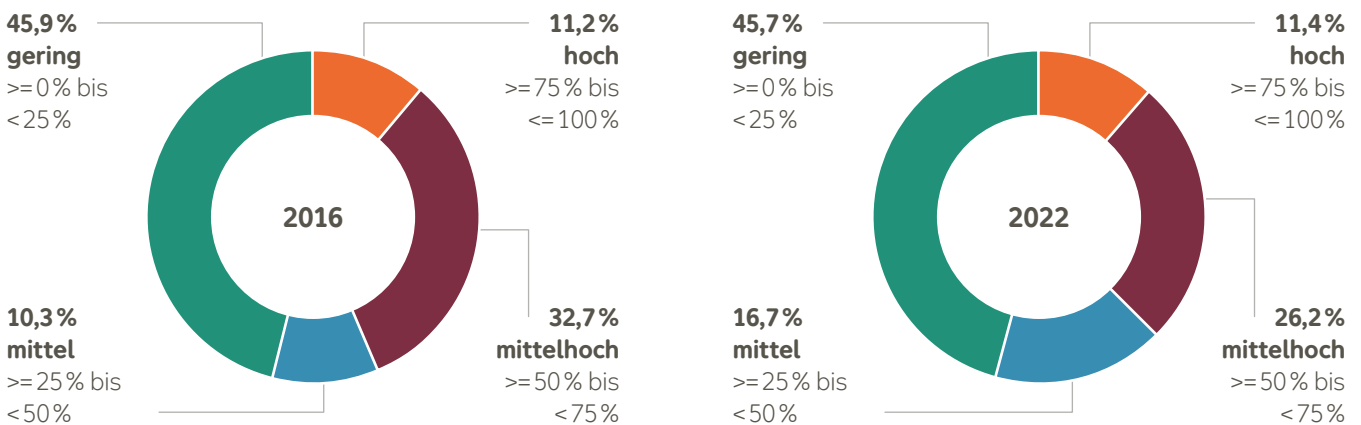
42 Frey, C. B./Osborne, M. A. (2013).

Daran angelehnte Analysen für Deutschland kamen auf Werte von 42 Prozent⁴³ beziehungsweise 59 Prozent⁴⁴. Die Methodik dieser Analysen wies allerdings eine entscheidende Schwäche auf: Das Vorgehen war berufs basiert. Die Automatisierungswahrscheinlichkeiten wurden auf Grundlage der jeweiligen Berufe berechnet. Dahinter stand die Annahme, dass alle Beschäftigten in einem Beruf das gleiche Tätigkeitsprofil aufweisen. Diese These ist allerdings nicht haltbar.⁴⁵ So können Beschäftigte in einem Beruf mit einer hohen Automatisierungswahrscheinlichkeit auch Tätigkeiten ausüben, die weniger oder überhaupt nicht automatisierbar sind. Grundsätzlich werden nie Berufe, sondern immer nur einzelne Tätigkeiten automatisiert.

Wechselt man methodisch zu einem tätigkeitsbasierten Ansatz, dann reduziert sich für Deutschland der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitsplätzen, die mit einer hohen Wahrscheinlichkeit von 70 bis 100 Prozent automatisiert werden, im Jahr 2013 auf nur noch 15 Prozent.⁴⁶ Nur bei diesen Arbeitsplätzen werden zum Großteil Tätigkeiten ausgeübt, die von Maschinen übernommen werden können. Seitdem hat sich der Anteil der substituierbaren Arbeitsplätze weiter erhöht: Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial arbeiten, ist auf rund 34 Prozent im Jahr 2019 angestiegen, hat sich also mehr als verdoppelt.⁴⁷

Überträgt man die Methodik von Dengler und Matthes auf den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, kommt man zu folgendem Ergebnis:

Abbildung 17:
Substituierbarkeitspotenzial von erwerbstätigen Menschen mit Behinderung von 2016 und 2022



Hinweis: Weisen in einem Wirtschaftsabschnitt die Hauptberufe unterschiedliche Substituierbarkeitspotenziale auf, wird die Zahl der Beschäftigten immer dem höheren Potenzialbereich zugerechnet.
Darstellung in Prozent | Quelle: eigene Berechnungen | Basisdaten: BA, Buch u.a. (2016), Dengler/Matthes (2015)

43 Bonin, H./Gregory, T./Zierahn, U. (2015).

44 Brzeski, C./Burk, I. (2015).

45 Autor, D./Handel, M. (2013), S. 59-96.

46 Dengler, K./Matthes, B. (2015).

47 Dengler, K./Matthes, B. (2021).

Das Beschäftigungsrisiko durch die Digitalisierung hat sich für Menschen mit Behinderung im Zeitablauf nicht erhöht. Wie 2016 arbeitet knapp die Hälfte in Branchen, deren Hauptberuf nur ein geringes Substituierbarkeitspotenzial aufweist. Weniger als 25 Prozent der Tätigkeiten in diesen Berufen sind schon automatisierbar.⁴⁸ Für den Großteil der Tätigkeiten kommt ein Einsatz von digitalen Technologien noch nicht in Frage. Dazu zählen insbesondere die ungefähr 250.000 Beschäftigten mit Behinderung im öffentlichen Dienst. Deren Verwaltungsberufe weisen mit 16 Prozent ein äußerst geringes Potenzial für eine Substitution durch Maschinen auf. Ähnliches gilt für die circa 165.000 Beschäftigten in den Bereichen „Erziehung und Unterricht“ sowie „Gesundheits- und Sozialwesen“. Auch Lehr- und Gesundheitsberufe weisen zu mehr als drei Vierteln Tätigkeiten auf, die aktuell (noch) allein von Menschen ausgeübt werden können, da diese soziale Intelligenz erfordern.

Eine Verschiebung fand lediglich von der Gruppe mit mittelhohem Substituierbarkeitspotenzial hin zur Gruppe mit mittlerem Potenzial statt. Relativ arbeiten nun mehr Personen in Bereichen, bei denen nur 25 bis 50 Prozent der Tätigkeiten automatisierbar sind. Ein Beispiel dafür ist der Handel, wo die Beschäftigtenzahl von ungefähr 56.000 (2014) auf etwa 66.500 (2020) angewachsen ist.

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

Im Ergebnis zeigt sich wie 2016, „dass nur ein kleiner Teil der Beschäftigten mit Behinderung von einer Automatisierung bzw. Substitution durch Maschinen akut bedroht ist, wobei aktuell noch bei keinem Beruf 100 Prozent der Tätigkeiten durch digitale Technologien ersetzt werden können“.⁴⁹ Es sind zum Beispiel einzelne, standardisierbare, monotone Arbeitsschritte, die durchaus rationalisiert werden können.⁵⁰ Zwei Wissenschaftlerinnen vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) merken dazu an, dass „eher nicht substituiert wird, wenn menschliche Arbeit wirtschaftlicher, flexibler oder von besserer Qualität ist oder wenn rechtliche oder ethische Hürden einer Substitution entgegenstehen“.⁵¹

Hinzu kommt, dass die Diskussion um die Beschäftigungseffekte einer zunehmenden Technisierung auf den Arbeitsmarkt inzwischen eine völlig andere Tonalität angenommen hat. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung mit einem sinkenden Erwerbspersonenpotenzial ab dem Jahr 2025 – jährlich scheiden rund 400.000 mehr Beschäftigte aus der Generation der Babyboomer aus dem Arbeitsmarkt aus als Nachwuchskräfte eintreten – setzen Politik und Unternehmen große Hoffnung auf eine beschleunigte Digitalisierung, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Roboter und Computerprogramme sollen künftig menschliche Arbeit zumindest teilweise ersetzen.⁵²

48 Die Angaben zur Automatisierbarkeit basieren auf den Ergebnissen von 2013. Jüngere Analysen vom IAB zeigen, dass diese Werte sich im Zeitverlauf erhöht haben und das Automatisierungspotenzial zugenommen hat. Allerdings wurde bei den jüngeren Untersuchungen keine Differenzierung nach BIBB-Berufsfeldern ausgewiesen. Insofern dürften die ausgewiesenen Ergebnisse das wahre Substitutionspotenzial von erwerbstätigen Menschen mit Behinderung etwas unterschätzen.

49 Aktion Mensch (2016), S. 42.

50 Hüther, M. (2020), S. 12-19.

51 Dengler, K./Matthes, B. (2021), S. 1.

52 Handelsblatt (2021).

6.2 Digitalisierung, Arbeitsmarkt und betriebliche Arbeitswelt

Computeralgorithmen und Roboter sind in der Lage, menschliche Arbeit zu ersetzen – sprich zu substituieren. Sie können aber auch entlasten, unterstützen und dazu beitragen, das bisher nicht ausgeschöpfte menschliche Arbeitskräftepotenzial zu mobilisieren. Zum Beispiel als assistierende digitale Technologien und Hilfsmittel, die Beeinträchtigungen von Personen ausgleichen und den Arbeitsplatz oder das Arbeitsumfeld an den behinderungsbedingten Bedarf anpassen.⁵³

Ein Beispiel: Virtual Reality-Brillen werden in der Immobilienbranche eingesetzt, um einen virtuellen Rundgang durch eine Wohnung zu machen. Sie können aber auch als digitales Assistenzsystem zum scharfen Sehen genutzt werden, um Menschen mit einer Sehbeeinträchtigung eine erfolgreiche Ausbildung zu ermöglichen.⁵⁴

Nicht zuletzt deshalb war im Inklusionsbarometer 2016 auch zu lesen, es bestehe „Anlass zum (vorsichtigen) Optimismus, dass Schwerbehinderte von den Fortschritten auf den Gebieten Robotik und digitale Assistenzsysteme profitieren und sich deren Arbeitsmarktchancen damit verbessern“ und „dass durch die digitale Ökonomie vielfältige neue Beschäftigungsfelder entstehen, die die Erwerbsbeteiligung einzelner Personengruppen verbessern könnte“.⁵⁵ Dies erwarteten vor sechs Jahren 70 Prozent der befragten Menschen mit Behinderung.⁵⁶

Ein pessimistischer Ausblick aus dem Jahr 2022 geht davon aus, dass „die Digitalisierungs- und Automatisierungsprozesse [...] für Menschen mit Behinderung mehr Beschäftigungsoptionen einschränken, als dass sie neue kreieren werden“.⁵⁷ Ein anderer Autor stellte 2020 zumindest für den Großteil sehbeeinträchtigter Menschen fest, „dass Technologien und Digitalisierung [...] die Chancen auf dem Arbeitsmarkt nicht verbessert haben, sondern ganz im Gegenteil eine zusätzliche, notwendige Bedingung darstellen, um überhaupt Zugang zu erlangen“.⁵⁸

Die gegensätzlichen Aussagen verdeutlichen das Spannungsfeld der Diskussion. Tatsächlich können sich die Arbeitsmarktchancen körperlich Beeinträchtigter mithilfe digitaler Technologien und Hilfsmittel verbessern – für andere sinken möglicherweise die Chancen aufgrund der zunehmenden Komplexität der Technologien, der Anforderungen oder der Arbeitsverdichtung. Leider basieren bislang die wenigsten Aussagen zu diesem Thema auf einer breiten Datengrundlage, denn der Bedeutung digitaler Technologien in Unternehmen für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt ist bislang in der empirischen Forschung vergleichsweise wenig Aufmerksamkeit geschenkt worden. Voraussetzung für eine Teilhabe am Arbeitsleben ist eine barrierefreie Digitalisierung.

Eine Ausnahme bildet eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) aus dem Jahr 2020. Die Autor*innen heben den positiven Einfluss der Digitalisierung hervor. Unternehmen, deren Produkte, Prozesse und Geschäftsmodelle bereits digitalisiert seien, beschäftigten häufiger Menschen mit Behinderung als ihre nicht digitalisierten Pendanten. Die Ergebnisse hinsichtlich der Nutzung digitaler Technologien im Arbeitsalltag basieren allerdings nicht auf einer Befragung der Beschäftigten mit einer Behinderung, sondern sind aus den Antworten der Personalverantwortlichen abgeleitet, was ihre Aussagekraft einschränkt.⁵⁹

53 Engels, D. (2017), 7f.

54 ZB Behinderung & Beruf (2022b).

55 Aktion Mensch (2016), S. 42.

56 Ebenda, S. 45.

57 York, J./Jochmaring, J. (2022), S. 89.

58 Capovilla, D./Zimmermann, R. (2020), S. 25.

59 Metzler, Ch./Jansen, A./Kurtenacker, A. (2020).

Grundlage der folgenden Ausführungen sind Befragungen von Personalverantwortlichen **und** von Menschen mit Behinderung über deren Wahrnehmung, Erfahrungen, Erwartungen, Herausforderungen und Befürchtungen hinsichtlich der Rolle von Technologien und Hilfsmitteln, neuer Berufsfelder, Qualifikationsanforderungen sowie Prozessen im Arbeitsalltag infolge der Digitalisierung. Die Doppelerhebung mit teilweise identischen Fragen erlaubt es, sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede in der Einschätzung und Bewertung der Lage und der Perspek-

tiven herauszuarbeiten. Darauf basierend lassen sich Ansatzpunkte entwickeln, um den Inklusionsprozess durch digitale Technologien auf betrieblicher Ebene zu verbessern.

Nachfolgend wird zuerst der Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitswelt allgemein untersucht. In einem zweiten Schritt geht es konkret um die Nutzung digitaler Technologien im Unternehmen sowie die Verbreitung von Home-Office und mobilem Arbeiten.

6.3 Ergebnisse

6.3.1 Digitalisierung und Arbeitswelt

Aufgrund der Vielzahl von Einflussgrößen ist es mit erheblichen methodischen Problemen verbunden, den Beschäftigungseffekt digitaler Technologien isoliert darzustellen. Festzuhalten bleibt aber: Trotz der Ängste vor Arbeitsplatzverlusten infolge der Digitalisierung der Arbeitswelt ist im Saldo die Anzahl der erwerbstätigen Menschen mit Schwerbehinderung im vergangenen Jahrzehnt um 30 Prozent angewachsen – und damit deutlich stärker als die Anzahl der in Deutschland lebenden Menschen mit Schwerbehinderung im erwerbsfähigen Alter, die um weniger als fünf Prozent zugenommen hat. Zudem ist weiter oben herausgearbeitet worden, dass das Substituierbarkeitspotenzial der beruflichen Tätigkeiten von Menschen mit Behinderung in den vergangenen sechs Jahren nicht angestiegen ist.

Zusammengenommen ist dies ein erster Indikator dafür, dass die Digitalisierung die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung wahrscheinlich nicht verschlechtert hat. Zu untersuchen ist jedoch, ob sich die Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen, die Arbeitsbedingungen sowie insbesondere die Beschäftigungschancen arbeitsloser Menschen mit Behinderung infolge der Digitalisierung verbessert haben und perspektivisch (weiter) verbessern können. Die im Rahmen dieser Studie befragten Arbeitnehmer*innen und Personalverantwortlichen (Telefoninterviews beziehungsweise Online-Befragungen wie in Abschnitt 4.1) sehen durchweg tiefgreifende Veränderungen der Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung. In den einzelnen abgefragten Themenfeldern erkennen zwischen 60 und über 83 Prozent der Befragten einen „sehr großen“ oder „großen“ Einfluss. Dabei werden die Auswirkungen bei den Arbeitgeber*innen in allen Punkten höher eingeschätzt als bei den befragten Menschen mit Behinderung.

Abbildung 18: Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitswelt

Frage: Welchen Einfluss haben diese Veränderungen aus Ihrer Sicht auf die Arbeitswelt ganz allgemein?



Darstellung in Prozent | Basisdaten: Ipsos, Forsa | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800), Arbeitgeber*innen/Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten, die auch Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigen (n = 500) | Darstellung der Antwortmöglichkeiten „sehr großen Einfluss“ und „großen Einfluss“

In beiden Gruppen steht die **räumliche Flexibilität**, das heißt die Möglichkeit zum Home-Office oder mobilen Arbeiten, an der Spitze – bei 83 Prozent der Personaler*innen und bei 70 Prozent der Beschäftigten. Hier ist der Wert bei Beamt*innen mit 79 Prozent am höchsten und bei Arbeiter*innen mit 63 Prozent am geringsten, weil deren Tätigkeiten vielfach nicht Home-Office-geeignet sind.

Den größten Unterschied gibt es hinsichtlich der **Automatisierung einfacher Tätigkeiten**. Hier erwarten – oder erhoffen sich – 80 Prozent der Unternehmen

eine Veränderung; bei den Arbeitnehmer*innen sind es lediglich zwei Drittel. Damit im Zusammenhang stehende **Produktivitätsfortschritte** aufgrund der Beschleunigung der Arbeitsprozesse und Arbeitsverdichtung sehen auf Seiten der Arbeitgeber*innen 78 Prozent und bei den Menschen mit Behinderung 67 Prozent. Angemerkt sei, dass das gesamtwirtschaftliche Produktivitätswunder, das sich viele Ökonom*innen von der Digitalisierung erhoffen, bisher ausgeblieben ist, obwohl viele Beschäftigte subjektiv durchaus eine Steigerung ihrer Produktivität wahrnehmen – in Form einer Arbeitsverdichtung.

Am größten ist die Übereinstimmung beider Befragtengruppen in Bezug auf die **digitale Barrierefreiheit**. Rund zwei Drittel sehen hier einen (sehr) großen Einfluss, obwohl dieses Themenfeld in vielen Dienstleistungs- und Industriebereichen (noch) keine große Rolle spielt. Bei den Personalverantwortlichen war die Bedeutung in der öffentlichen Verwaltung mit 91 Prozent am größten und in Industrie sowie Handel und Logistik mit 60 Prozent am niedrigsten. Fragt man die Beschäftigten, so ist der Anteil bei den Beamt*innen am größten (70 Prozent) und bei den Arbeiter*innen am kleinsten (58 Prozent). Mit der weiteren Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft dürften barrierefreie Informations- und Kommunikationstechnologien noch wichtiger werden.

Die geringste Veränderung erwarten die Menschen mit Behinderung hinsichtlich der **Unterstützung bei körperlichen Tätigkeiten**, zum Beispiel durch Roboter, die körperlich belastende Tätigkeiten übernehmen (60 Prozent der Befragten). Der Anteil bei den Beschäftigten in der Industrie liegt mit 72 Prozent am höchsten, bei den Arbeitnehmer*innen in der Branche Gesundheit, Soziales, Kultur mit 52 Prozent am niedrigsten. Bei der Alten- und Krankenpflege können Maschinen menschliche Arbeit etwa aktuell weder ersetzen noch spürbar unterstützen und entlasten. Auch bei den Arbeiter*innen erwarten lediglich 56 Prozent einen (sehr) großen Einfluss.

Diese verhaltene Bewertung mag damit zusammenhängen, dass die Fortentwicklung bei der (assistierenden) Robotertechnologie nicht so schnell verläuft, wie man vor einigen Jahren prognostiziert hat. Allerdings gibt es auch Fortschritte beim Praxiseinsatz. So übernimmt zum Beispiel ein kollaborierender Roboter bei den Ford-Werken in Köln an einer Stelle der Fertigungsstraße für Mitarbeiter*innen mit einer Schwerbehinderung zwei Handgriffe, die für die menschlichen Mitarbeiter*innen auf Dauer zu anstrengend gewesen wären.⁶⁰

Einen Einfluss auf das **Entstehen neuer Berufsfelder** sehen insgesamt 62 Prozent der Menschen mit Behinderung (71 Prozent der Personaler*innen), dabei 66 Prozent der Beamt*innen sowie 68 Prozent der Industriebeschäftigten. Der hohe Anteil bei den Beamt*innen überrascht, gilt der öffentliche Dienst doch gemeinhin nicht als Vorreiter bei Innovationen. Im Kontrast zu den Beamt*innen sehen nur 45 Prozent der Personalverantwortlichen aus der öffentlichen Verwaltung eine (sehr) große Veränderung bei den Berufsfeldern infolge der Digitalisierung. Zurück zu den Beschäftigten: Den geringsten Einfluss erkennen die Erwerbstätigen im Bereich Gesundheit, Soziales und Kultur (49 Prozent) – vielfach persönliche Dienstleistungen oder kreative Berufe, die einer Digitalisierung nicht leicht oder überhaupt nicht zugänglich sind.

Neue Qualifikationsanforderungen erwarten insgesamt 65 Prozent der Menschen mit Behinderung, davon 67 Prozent der Angestellten, 61 Prozent der Arbeiter*innen und 59 Prozent der Beamt*innen. Bei den Personalverantwortlichen (insgesamt 71 Prozent) sieht die öffentliche Verwaltung mit 82 Prozent der Befragten das größte Veränderungspotenzial. Hier gibt es zwischen den Beschäftigten und den Personalverantwortlichen offensichtlich deutlich unterschiedliche Einschätzungen.

Ein **wachsendes Angebot digitaler Technologien und Hilfsmittel** wie eine elektronische Spracheingabe erwarten zwei Drittel der Menschen mit Behinderung, drei Viertel der befragten Personalverantwortlichen. Arbeiter*innen haben geringe Erwartungen (61 Prozent), Industriebeschäftigte mit 69 Prozent jedoch überdurchschnittlich hohe. Auf Unternehmensseite sehen vor allem Großunternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten hier eine (sehr) große Veränderung (82 Prozent).

In einem zweiten Schritt wurden beide Gruppen befragt, welche der oben genannten Veränderungen durch die Digitalisierung sie konkret in Bezug auf ihre Arbeit sowie ihren Arbeitsplatz (Menschen mit Behinderung) beziehungsweise ihr Unternehmen (Personalverantwortliche) erwarten.

60 ZB Behinderung & Beruf (2021).

Abbildung 19: Einfluss der Digitalisierung auf das Arbeitsumfeld

Frage: Welchen Einfluss haben diese Veränderungen für Sie persönlich in Bezug auf Ihre Arbeit?



Darstellung in Prozent | Basisdaten: Ipsos, Forsa | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800), Arbeitgeber*innen/Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten, die auch Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigen (n = 500) | Darstellung der Antwortmöglichkeiten „sehr großen Einfluss“ und „großen Einfluss“

Das Veränderungspotenzial auf die individuelle Situation wird von beiden Gruppen erheblich geringer eingeschätzt als der Einfluss auf die Arbeitswelt allgemein. Hier zeigen sich die aus der empirischen Sozialforschung bekannten Unterschiede zwischen der Einschätzung der allgemeinen Lage oder Situation und der persönlichen Lage. Ausschlaggebend für die Beurteilung der eigenen Situation ist (vor allem) die

direkte Realitätserfahrung. Für die Einschätzung der allgemeinen Situation ist daneben auch die indirekte Realitätserfahrung mitbestimmend, denn hier wird nicht nur auf eigene Erfahrungen zurückgegriffen. Es werden zusätzliche Informationsquellen wie zum Beispiel die Medien genutzt. Das Urteil kann daher auch von der öffentlichen Debatte oder der Diskussion mit Freund*innen beeinflusst werden.

Der zweite Unterschied: Die befragten Arbeitnehmer*innen sehen in ihrem Arbeitsumfeld durchweg größere Veränderungen auf sie zukommen als die Personalverantwortlichen auf ihr Unternehmen. Es gibt jedoch eine Ausnahme: Eine **Beschleunigung der Arbeitsprozesse** beziehungsweise eine Arbeitsverdichtung erwarten 58 Prozent der Personaler*innen und 52 Prozent der Menschen mit Behinderung.

Bemerkenswert ist weiterhin, dass innerhalb der Arbeitnehmer*innen die jüngste Gruppe der unter 45-Jährigen durchweg einen größeren **konkreten Digitalisierungseinfluss** erwartet als die Befragten der beiden älteren Alterskohorten. Dies kann auf die größere Affinität der „digital natives“ zurückzuführen sein und auf den längeren Zeithorizont bis zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Schließlich sehen Männer einen größeren Einfluss als Frauen. Bei den Unternehmen wachsen die Erwartungen der Personalverantwortlichen mit der Unternehmensgröße an. Betrachtet man die Branche, sind die Werte in der öffentlichen Verwaltung am höchsten.

Den größten Unterschied zwischen den Befragungsgruppen gibt es hinsichtlich des **Entstehens neuer Berufsfelder**. Lediglich 23 Prozent der Arbeitgeber*innen sehen hier (sehr) große Veränderungen infolge der Digitalisierung auf ihr Unternehmen zukommen, gegenüber 44 Prozent der Beschäftigten. Der niedrige Anteilswert von 23 Prozent ist bemerkenswert, da 71 Prozent der befragten Personalverantwortlichen allgemein einen sehr (großen) Einfluss auf das Entstehen neuer Berufsfelder erwarten – und sie sich mit solchen Zukunftsthemen intensiv beschäftigen (sollten). Die Diskrepanz dürfte Ausdruck der immer noch bestehenden Unübersichtlichkeit hinsichtlich der Auswirkungen des technologischen Wandels auf die betriebliche Arbeitswelt sein. Zum einen ist es wesentlich leichter abzuschätzen, welche Arbeitsplätze oder Tätigkeiten verloren gehen. Zum zweiten wächst zwar die Erkenntnis, dass sich etwas verändert, ohne jedoch genau zu wissen, was sich verändert oder was neu entsteht.

Ein weiterer deutlicher Unterschied zeigt sich in puncto **Unterstützung körperlicher Tätigkeiten**, zum Beispiel durch Roboter. Lediglich 27 Prozent der Unternehmen, jedoch immerhin 39 Prozent der Beschäftigten, sehen hier einen (sehr) großen Digitalisierungseinfluss. Bei den Industrieunternehmen liegt der Anteilswert bei 46 Prozent, bei den Industriebeschäftigten sind es 51 Prozent. Selbst in der Branche, die für einen Robotereinsatz prädestiniert ist, halten sich die Erwartungen im Rahmen. Darüber hinaus ist es möglich, dass die befragten Arbeitnehmer*innen im Sinne eines „wishful thinking“ nur kleine Fortschritte erhoffen, weil Roboter ihre Tätigkeit übernehmen könnten. Denn die höchsten Substituierbarkeitspotenziale gibt es noch immer in den fertigungstechnischen Berufen.⁶¹

Bei den weiteren Veränderungen liegen die Einschätzungen der Arbeitnehmer*innen und Unternehmen vergleichsweise eng zusammen. Festzuhalten bleibt noch, dass die Menschen mit Behinderung den größten Einfluss bei den **Möglichkeiten zum Home-Office oder mobilen Arbeiten** sehen (53 Prozent). Bei den Beamt*innen sind es sogar 69 Prozent, bei den Arbeiter*innen lediglich 46 Prozent. Letztgenannte haben vielfach keine Möglichkeit zur räumlichen Flexibilität.

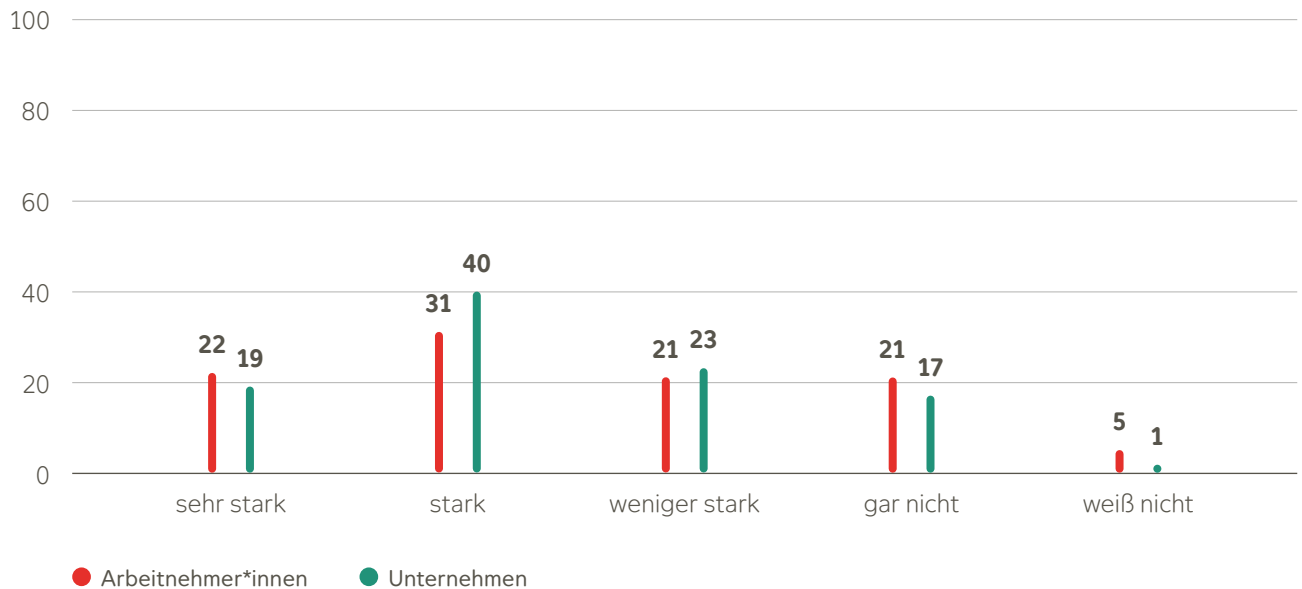
Der Einfluss der seit Frühjahr 2020 andauernden Corona-Pandemie auf die digitale Transformation der Arbeitswelt wird von beiden Gruppen mehrheitlich groß eingeschätzt. Eine (sehr) starke Beschleunigung der Digitalisierung sehen 59 Prozent der Personalverantwortlichen und 53 Prozent der befragten Menschen mit Behinderung. Damit ist die Einschätzung der Befragten dieser Studie verhaltener als die Ergebnisse einer Umfrage des Branchenverbands Bitkom. Demnach hat bei 94 Prozent der 600 befragten Unternehmen die Digitalisierung während der Corona-Pandemie an Bedeutung gewonnen.⁶²

61 Schludi, M./Winkler, W./Hiesinger, K. (2022), S. 1.

62 Berg, A./Bitkom (2021), S. 3.

Abbildung 20: Beschleunigung der Digitalisierung durch die Corona-Pandemie

Frage: Hat die Corona-Pandemie die Digitalisierung in Ihrem Unternehmen Ihrer Meinung nach sehr stark, stark, weniger stark oder gar nicht beschleunigt?



Darstellung in Prozent | Basisdaten: Ipsos, Forsa | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800), Arbeitgeber*innen/Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten, die auch Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigen (n = 500)

Auf Unternehmensseite nehmen 91 Prozent der Personaler*innen in der öffentlichen Verwaltung eine Tempoerhöhung in den vergangenen beiden Jahren wahr, in den anderen Branchen sind es zwischen 57 und 61 Prozent. Die beobachtete Digitalisierungsgeschwindigkeit ist dabei umso höher, je größer das Unternehmen ist. Bei Großunternehmen sehen 79 Prozent der Befragten eine (sehr) starke Beschleunigung, bei den kleinen mit weniger als 50 Mitarbeiter*innen sind es lediglich 41 Prozent.

Die Beschäftigten sehen eine (sehr) starke Geschwindigkeitszunahme vor allem in der Industrie (65 Prozent) sowie in Handel und Logistik (63 Prozent). Lediglich 57 Prozent der öffentlich Bediensteten nehmen ein höheres Digitalisierungstempo wahr – gegenüber den 91 Prozent unter den Personalverantwortlichen ein deutlich geringerer Anteil. Nicht überraschend sind die geringen Fortschritte im teilweise schwer zu digitalisierenden Bereich Gesundheit, Soziales, Kultur.

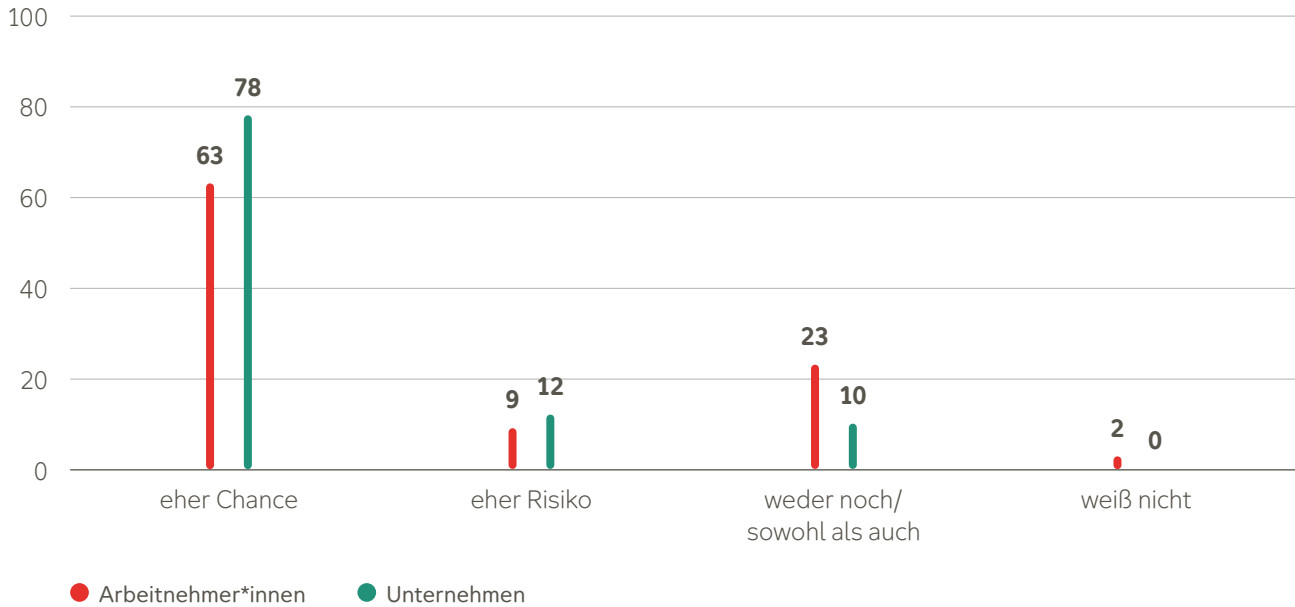
Lediglich 37 Prozent der Befragten erkennen eine (sehr) starke Beschleunigung, ebenfalls 37 Prozent nehmen gar keine Tempoerhöhung wahr.

Fast drei Viertel der Befragten aus der jüngsten Alterskohorte der unter 45-Jährigen sehen eine (sehr) starke Beschleunigung des Digitalisierungsprozesses, verglichen mit 48 Prozent bei den 45- bis 54-Jährigen und nur 30 Prozent bei den noch älteren Beschäftigten, die möglicherweise seltener mit digitalen Technologien in Kontakt kommen.

Die digitale Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft wird von mehr als drei Vierteln der befragten Unternehmen und immerhin von knapp zwei Dritteln der Beschäftigten eher als Chance für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt bewertet. Lediglich rund ein Zehntel der Befragten betrachtet den technologischen Wandel eher als Risiko.

Abbildung 21: Digitalisierung: Chance oder Risiko?

Frage: Sehen Sie die Digitalisierung eher als Chance oder eher als Risiko für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt?



Darstellung in Prozent | Basisdaten: Ipsos, Forsa | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800), Arbeitgeber*innen/Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten, die auch Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigen (n = 500)

Damit schätzen die Personalverantwortlichen die Arbeitsmarktchancen noch einmal leicht besser ein als im Inklusionsbarometer 2016. Damals lag der Anteil bei 72 Prozent, 12 Prozent waren skeptisch. Demgegenüber sinkt die Zuversicht bei den Beschäftigten, denn 2016 waren immerhin noch 70 Prozent davon überzeugt, dass sich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt eher verbessern, 16 Prozent sahen in der Digitalisierung eher ein Risiko.⁶³

Bei den Unternehmen ist der Optimismus in der Dienstleistungsbranche mit 84 Prozent am größten. Deutlich unter 80 Prozent liegt der Anteil in Handel und Logistik (72 Prozent) sowie in der Industrie und in der öffentlichen Verwaltung (jeweils 73 Prozent). Großunternehmen sind mit 87 Prozent deutlich zuversichtlicher als kleinere Firmen.

Auf Seiten der Beschäftigten ist der Optimismus bei den Beamt*innen mit 71 Prozent am größten, demgegenüber sehen nur 58 Prozent der Arbeiter*innen bessere Berufschancen infolge der Digitalisierung, bei den Angestellten sind es 64 Prozent. Die vergleichsweise geringe Zuversicht der Arbeiter*innen dürfte auf den Strukturwandel zurückzuführen sein, der deren Aussichten verdüstert. Das Arbeitsplatzangebot dürfte perspektivisch sinken, die Digitalisierung könnte diesen Trend noch verstärken.

Zudem gilt: je jünger die Befragten, desto größer die Zuversicht. Zwischen Männern und Frauen gibt es keine signifikanten Unterschiede. Betrachtet man die Branchen, so sind die Erwartungen bei den Beschäftigten in Handel und Logistik (70 Prozent) sowie in der Industrie (70 Prozent) überdurchschnittlich positiv.

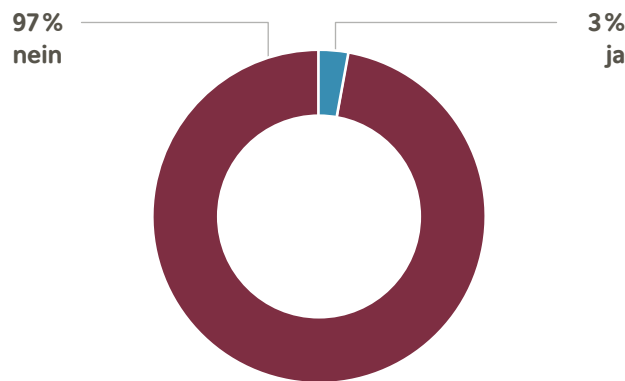
⁶³ Aktion Mensch (2016), S. 45-48.

Um zu überprüfen, ob sich der verbale Optimismus hinsichtlich der Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderung auch konkret in mehr Beschäftigung niederschlägt, wurden die Personalverantwortlichen gefragt, ob sie beziehungsweise ihr Unternehmen infolge der Digitalisierung mehr Menschen mit Behinderung eingestellt haben. Das Ergebnis ist ernüchternd. Lediglich drei Prozent bejahten diese Frage,

bei 97 Prozent der Unternehmen blieb die Personalpolitik unverändert. Es zeigt sich ein klassisches „Attitude-Behaviour-Gap“, eine Kluft zwischen grundsätzlicher Einstellung und tatsächlichem Verhalten. Der Unterschied zur allgemeinen Einschätzung der Arbeitsmarktchancen ist frappierend.

Abbildung 22: Digitalisierung: Einstellung von Menschen mit Behinderung

Frage: Haben Sie in Ihrem Unternehmen in Folge der Digitalisierung mehr Menschen mit Behinderung eingestellt?



Darstellung in Prozent | Basisdaten: Forsa | Basis: Arbeitgeber*innen/Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten, die auch Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigen (n = 500)

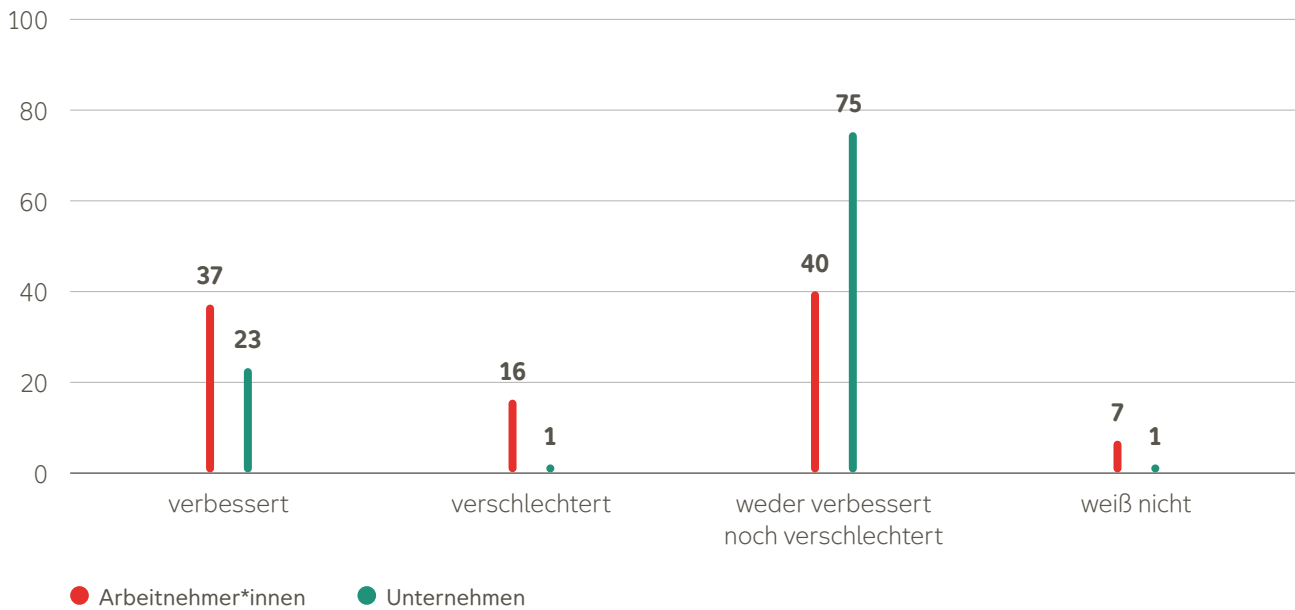
Lediglich in der Dienstleistungsbranche (4 Prozent) sowie in der öffentlichen Verwaltung (9 Prozent) wurden überdurchschnittlich viele Mitarbeiter*innen mit einer Behinderung rekrutiert. Gleiches gilt für Großunternehmen (6 Prozent). Damit ist die Einstellungsbereitschaft dort am höchsten, wo bereits jetzt – gemessen an der gesetzlichen Beschäftigungsquote – überdurchschnittlich viele Menschen mit Behinderung arbeiten: im öffentlichen Dienst und in Großunternehmen. Damit zeigt sich erneut der enge Zusammenhang zwischen den persönlichen Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit

Behinderung, den Ressourcen in der Personalabteilung, dem Vorhandensein der (digitalen) Infrastruktur und der Einstellungsbereitschaft. Dort, wo bereits Menschen mit Behinderung arbeiten, finden neue Kolleg*innen mit einer Behinderung tendenziell leichter einen Arbeitsplatz.

Neben den allgemeinen Arbeitsmarktchancen wurde auch nach dem Einfluss der Digitalisierung auf die beruflichen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung im Unternehmen gefragt sowie nach den Karrierechancen.

Abbildung 23: Digitalisierung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Frage: Haben sich die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt durch digitale Technologien verändert?



Darstellung in Prozent | Basisdaten: Ipsos, Forsa | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800), Arbeitgeber*innen/Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten, die auch Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigen (n = 500)

Die Arbeitnehmer*innen sind deutlich optimistischer als die Personalverantwortlichen. Mehr als ein Drittel von ihnen geht von verbesserten Entwicklungsmöglichkeiten aus – wobei es zwischen den Erwerbstätigen Gruppen keine großen Unterschiede gibt. Allerdings sagen auch 40 Prozent der Befragten, dass es keine Veränderung gegeben hat. Ein Sechstel sieht sogar eine Verschlechterung, darunter mehr als 25 Prozent der Arbeiter*innen und bemerkenswerterweise mehr als 20 Prozent der Beamt*innen – womöglich, weil deren Tätigkeiten durch digitale Technologien ersetzt werden können. Männer (44 Prozent) sind optimistischer als Frauen (29 Prozent), unter 45-Jährige (52 Prozent) sind zuversichtlicher als die älteren Alterskohorten (28 und 23 Prozent). Dass die Jüngeren eine größere Zuversicht haben, ist wenig überraschend, verfügen sie doch über mehr Zeit, um „Karriere“ zu machen.

Der Geschlechterunterschied überrascht jedoch, denn Frauen arbeiten nicht häufiger als Männer in Berufen, deren Tätigkeiten durch die Digitalisierung überflüssig werden. Zudem gibt es inzwischen technische Hilfsmittel wie Exoskelette, die es Frauen erleichtern können Berufe auszuüben, die aufgrund größerer Körperkraft eher als Männerdomänen gelten. Auch die Aufgabenprofile der Berufe haben sich im Zuge der Digitalisierung verändert, die Grenzen zwischen klassischen Männer- und Frauenberufen verschwimmen zusehends.⁶⁴

64 Burkert, C./Grienberger, K./Matthes, B. (2022), S. 7.

Pessimistischer ist die Einschätzung der Personalverantwortlichen. Knapp ein Viertel sieht zwar eine Verbesserung, drei Viertel von ihnen haben aber keine Veränderung der Entwicklungsmöglichkeiten als Folge der Digitalisierung bemerkt. Nur die Befragten

aus dem Dienstleistungssektor (31 Prozent), aus dem Mittelstand (25 Prozent) und von Großunternehmen (37 Prozent) sind überdurchschnittlich optimistisch hinsichtlich der Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten mit einer Beeinträchtigung.

Zwischenfazit

In der Gesamtbetrachtung bleibt aufgrund der Befragungsergebnisse an dieser Stelle festzuhalten:

- Sowohl die Menschen mit Behinderung als auch die Personalverantwortlichen erwarten einen tiefgreifenden Einfluss der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt sowie auf ihre Unternehmen beziehungsweise ihre Arbeitswelt.
- Büro- und Verwaltungstätigkeiten (unternehmensnahe Dienstleistungen) sind dabei leichter digitalisierbar als persönliche Dienstleistungen wie zum Beispiel die Alten- und Krankenpflege, die Industriearbeit oder kreative Berufe. Nicht zuletzt deshalb wird in der postindustriellen Gesellschaft die räumliche Flexibilität beim Arbeiten allgemein als größte Veränderung wahrgenommen.
- Die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung haben sich in deren Wahrnehmung durch die Digitalisierung im Saldo nicht verschlechtert, allerdings bleibt der positive Beschäftigungseffekt trotz der optimistischen Einschätzung der beteiligten Akteur*innen bisher weitgehend aus. Verbesserte Arbeitsmarktchancen stehen bislang im Zentrum der Rhetorik, aber nicht des Handelns.
- Inwieweit sich die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten von Menschen mit einer Behinderung im Zuge der Digitalisierung verbessern, kann noch nicht abschließend beurteilt werden. Die Personalverantwortlichen sind in großer Mehrheit nur verhalten optimistisch.
- Zwischen der Unternehmensgröße und dem Digitalisierungsgrad gibt es einen positiven Zusammenhang. Dies zeigt auch der Digital Office Index 2022 (DOI 22) des Branchenverbands Bitkom. Hier sind große Unternehmen bei der digitalen Transformation in der Regel weiter als kleine.⁶⁵ Kleine und mittelständische Unternehmen haben häufiger (noch) keine Digitalstrategie.
- Der DOI 22 kommt auch zu dem Ergebnis, dass die Unternehmen aus der Privatwirtschaft aktuell digitaler sind als der öffentliche Dienst. Überraschend ist der große Einfluss der Digitalisierung auf die öffentliche Verwaltung und die dort Beschäftigten, der in den Umfrageergebnissen zu Ausdruck kommt. Dies kann mit dem technologischen Aufholbedarf des öffentlichen Dienstes bis zum Jahr 2020 erklärt werden. Die digitale Transformation hat dort in den vergangenen Corona-Jahren einen großen Schub erfahren.

⁶⁵ Bitkom (2022).

6.3.2 Räumliche Flexibilität und digitale Hilfsmittel

Räumliche Flexibilität

Im vorherigen Abschnitt wurden der Einfluss der digitalen Transformation auf den Arbeitsmarkt und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung analysiert. Im Folgenden liegt der Fokus der Untersuchung auf den digitalen Technologien und Hilfsmitteln in Unternehmen sowie der räumlichen Flexibilität beim Arbeiten. Dabei ist arbeitsrechtlich zwischen Home-Office und mobilem Arbeiten zu unterscheiden.

Beim Home-Office wird die Arbeitsleistung an einem fest eingerichteten Arbeitsplatz außerhalb des Unternehmens, typischerweise in der eigenen Wohnung oder im eigenen Haus, erbracht. Dabei hat der*die Arbeitgeber*in dafür zu sorgen, dass der Home-Office-Arbeitsplatz den gleichen gesetzlichen Anforderungen genügt wie der betriebliche Arbeitsplatz. Die Arbeit muss von diesem festen Arbeitsplatz aus erledigt werden.

Mobiles Arbeiten ist die von Arbeitgeber*innen eingeräumte Möglichkeit, die Arbeitsleistung an wechselnden Orten außerhalb des Betriebs zu erbringen

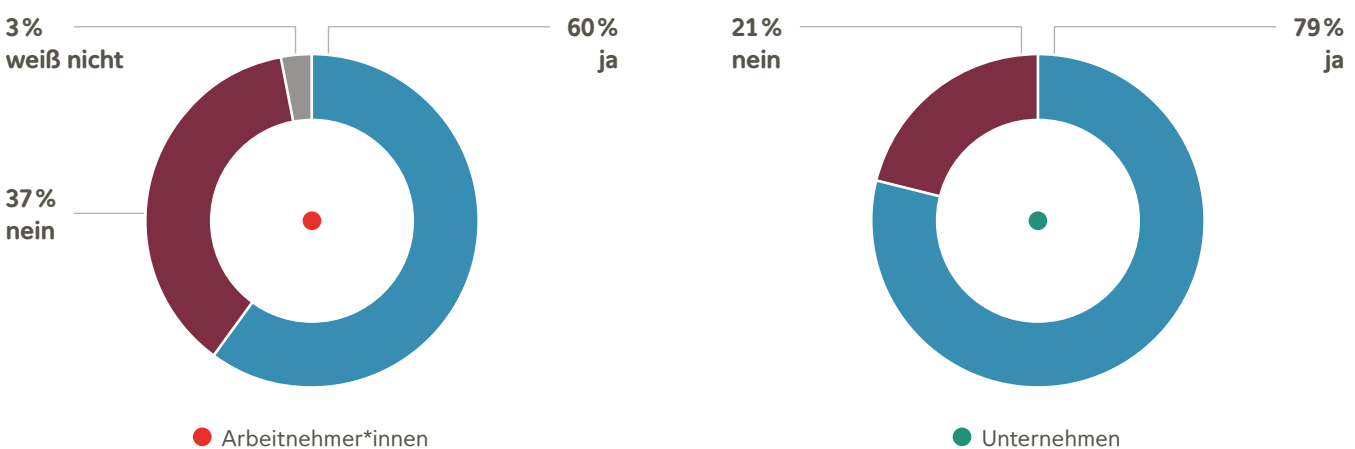
(etwa im Zug oder Bus, im Hotel oder zu Hause). Die Beschäftigten sind also nicht an einen festen Arbeitsplatz gebunden, müssen jedoch ihre Erreichbarkeit sicherstellen.⁶⁶ Für die ergonomische Ausgestaltung des Arbeitsplatzes sind die Arbeitgeber*innen nicht verantwortlich. Trotz der Unterschiede werden beide Begriffe häufig synonym gebraucht. Gemeinsam ist beiden Formen der räumlichen Flexibilität, dass die Beschäftigten im Büro beziehungsweise Unternehmen nicht physisch anwesend sein müssen.

Wie oben dargestellt, wird der Möglichkeit zum Home-Office oder mobilen Arbeiten ein (sehr) großer Einfluss auf die Veränderung der Arbeitswelt zugemessen. In der Praxis besteht in fast 80 Prozent der befragten Unternehmen die Option zur räumlichen Mobilität beim Arbeiten. Im öffentlichen Dienst beträgt der Anteil sogar 99 Prozent. Am geringsten ist er im Bereich der Dienstleistungsbranche, aber selbst hier bieten 72 Prozent der Unternehmen Home-Office oder mobiles Arbeiten an.

66 Knuth, C. (2022).

Abbildung 24: Home-Office und mobiles Arbeiten im Unternehmen

Frage: Ist in Ihrem Unternehmen Home-Office oder mobiles Arbeiten grundsätzlich möglich und erlaubt?



Darstellung in Prozent | Basisdaten: Ipsos, Forsa | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800), Arbeitgeber*innen/Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten, die auch Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigen (n = 500)

Der Verbreitungsgrad nimmt dabei mit der Größe der Firmen zu. In gut 60 Prozent der Unternehmen mit höchstens 50 Beschäftigten, aber in über 90 Prozent der Großunternehmen ist die räumliche Flexibilität gegeben.

Der Anteil von fast 80 Prozent ist erheblich höher als vor der Corona-Pandemie, die hier einen deutlichen Schub gegeben hat. Laut Branchenverband Bitkom haben um die Jahreswende 2018/2019 knapp 40 Prozent der deutschen Unternehmen ihren Mitarbeiter*innen Home-Office-Möglichkeiten angeboten. 2016 erlaubte knapp jedes dritte Unternehmen Home-Office, 2014 nur jedes fünfte.⁶⁷ Demgegenüber haben im Vor-Corona-Jahr 2019 laut Statistischem Bundesamt knapp 13 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland zumindest teilweise von zu Hause gearbeitet. Bei abhängig Beschäftigten lag der Anteil bei knapp zehn Prozent.⁶⁸

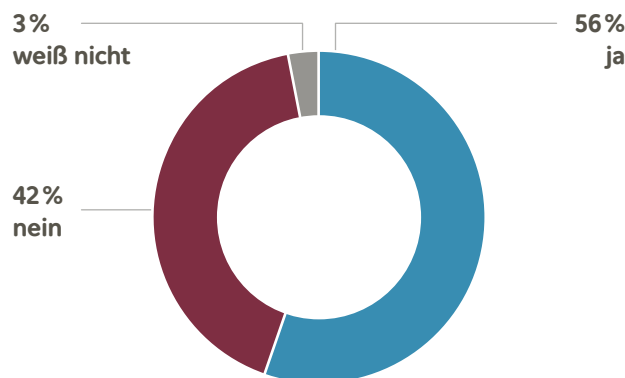
Die Werte der befragten Menschen mit Behinderung liegen unter denen der Personalverantwortlichen: 60 Prozent geben an, dass in ihrem Unternehmen Home-Office oder mobiles Arbeiten grundsätzlich möglich ist, dieser Anteil dürfte aber ebenfalls deutlich höher liegen als vor dem Jahr 2020. Bei 56 Prozent der Befragten ist räumliche Flexibilität nicht nur in ihrem Unternehmen möglich, sondern grundsätzlich auch bei der Ausübung ihrer eigenen beruflichen Tätigkeit. Es sei darauf hingewiesen, dass auch Befragte, in deren Unternehmen kein flexibles Arbeiten angeboten wird, diese Frage bejahen konnten.

67 Bitkom (2019).

68 Destatis (2022b).

Abbildung 25: Home-Office und mobiles Arbeiten bei der eigenen Tätigkeit

Frage: Ist bei Ihrer Tätigkeit Home-Office oder mobiles Arbeiten grundsätzlich möglich?



Darstellung in Prozent | Rundungsdifferenzen | Basisdaten: Ipsos | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800)

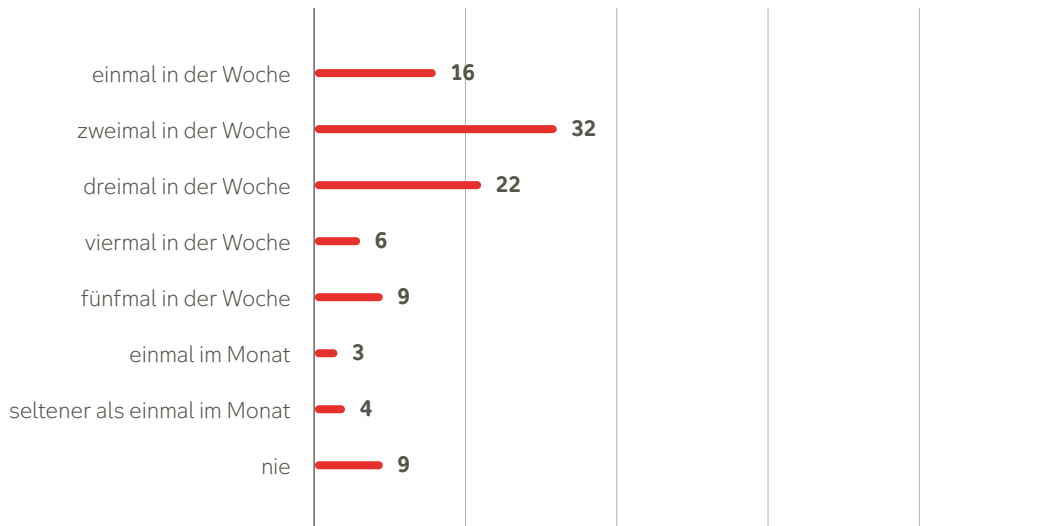
Bei den unter 45-Jährigen gehen über 70 Prozent Tätigkeiten nach, bei denen räumliche Flexibilität möglich ist. Bei den mindestens 55-Jährigen gilt dies lediglich für 38 Prozent. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass Jüngere im Zuge des Strukturwandels öfter als Ältere in Unternehmen mit vorwiegend Büro-, Management- und Verwaltungsaufgaben arbeiten, bei denen mobiles Arbeiten leichter möglich ist. Im Einklang damit sind die Home-Office-Tätigkeiten bei Arbeiter*innen mit 43 Prozent am seltensten und bei Beamt*innen mit 67 Prozent am häufigsten (Angestellte: 58 Prozent). In der Branchenanalyse liegt

die öffentliche Verwaltung an der Spitze (64 Prozent) und der Bereich Gesundheit, Soziales, Kultur mit 37 Prozent am Ende. Bei knapp 60 Prozent der Männer und gut der Hälfte der befragten Frauen ist räumliche Flexibilität bei der eigenen Tätigkeit gegeben.

Die große Mehrheit der Befragten, bei deren Tätigkeiten Home-Office oder mobiles Arbeiten möglich ist, nutzen diese Option auch. Lediglich ein Sechstel der Menschen mit Behinderung arbeitet nie oder höchstens einmal im Monat von zu Hause oder unterwegs.

Abbildung 26: Nutzung von Home-Office und mobilem Arbeiten

Frage: Wie häufig nutzen Sie diese Möglichkeit zum Home-Office oder mobilen Arbeiten?



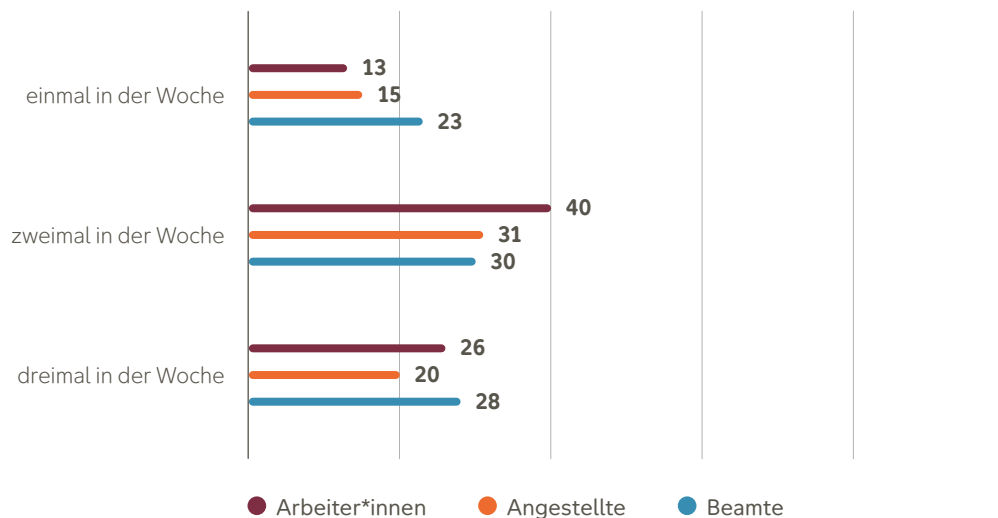
Darstellung in Prozent | Basisdaten: Ipsos | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung, bei denen eine räumliche Flexibilität möglich ist (n = 445)

Über 30 Prozent nutzen die Möglichkeit zur räumlichen Flexibilität mindestens zweimal in der Woche, mehr als 20 Prozent dreimal. Insgesamt arbeiten fast 70 Prozent der Menschen mit Behinderung, denen die Möglichkeit zur Verfügung steht, mindestens zweimal in der Woche nicht im Unternehmen. Ein Sechstel der Beschäftigten nutzt Home-Office oder mobiles Arbeit

zum wenigsten einmal wöchentlich. Neun Prozent der Befragten arbeiten vollständig außerhalb der Firma. Hauptsächlich arbeiten alle drei der hier abgebildeten Berufsgruppen zweimal in der Woche von zu Hause aus. Angemerkt sei, dass es sich um die Teilgruppen handelt, bei denen räumliche Flexibilität möglich ist.

Abbildung 27: Nutzung von Home-Office und mobilem Arbeiten nach Berufsgruppen

Frage: Wie häufig nutzen Sie diese Möglichkeit zum Home-Office oder mobilen Arbeiten?



Darstellung in Prozent | Basisdaten: Ipsos | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung, bei denen räumliche Flexibilität möglich ist (n = 445); in den Berufsgruppen der Arbeiter*innen (n = 72), Angestellten (n = 326) und Beamt*innen (n = 47)

Das Ergebnis deutet insgesamt auf eine hohe Akzeptanz der Möglichkeit zur räumlichen Flexibilität hin, wobei die große Mehrheit der Beschäftigten zwischen der Arbeit im Unternehmen und zu Hause beziehungsweise unterwegs wechselt. Entweder aus eigenem Antrieb, um zum Beispiel Sozialkontakte aufrechtzuerhalten, oder weil die Arbeitgeber*innen die Anwesenheit an einer bestimmten Anzahl von Tagen vorschreiben. Mit einer Home-Office-Quote von knapp 50 Prozent arbeiten die im Rahmen dieser Studie befragten Menschen mit Behinderung im Vergleich fast doppelt so oft von zu Hause wie der Durchschnitt aller Beschäftigten. Nach Angaben des Münchener Ifo-Instituts waren im August 2022 knapp 25 Prozent aller Beschäftigten im Home-Office tätig, ebenso viele wie im April dieses Jahres.⁶⁹

Trotz Problemen am Beginn der Corona-Pandemie – so waren beispielsweise Videokonferenz-Tools für Gehörlose faktisch nicht nutzbar – hat die räumliche Flexibilität seither einen spürbaren Schub erfahren.⁷⁰ In einer Studie der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) aus dem Sommer 2021 geben zwei

Drittel der befragten Menschen mit einer Beeinträchtigung an, dass ein wesentlicher Nutzen der Digitalisierung der Arbeitswelt in der Möglichkeit zum Home-Office besteht. Konkrete Vorteile seien weniger Fahrten zur Arbeit und damit eine Zeitersparnis und eine geringere körperliche Belastung, eine flexiblere Einteilung der (Arbeits-)Zeit, eine verbesserte Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sowie mehr Ruhe. Als wesentlichen Nachteil geben drei Viertel der Befragten an, dass dadurch weniger Kommunikation mit Kolleg*innen möglich ist. Konkret vermisst werden Sozialkontakte sowie der informelle Austausch (Smalltalk).⁷¹

Damit ist das Spannungsfeld beschrieben: Führt die räumliche Flexibilität in der Arbeitswelt im Ergebnis zu einer verbesserten oder verschlechterten Inklusion von Menschen mit Behinderung? Den genannten Vorteilen, zum Beispiel für mobilitätseingeschränkte Personen, steht das Risiko einer gesellschaftlichen Isolierung gegenüber, wenn das eigene Haus oder die eigene Wohnung nur noch selten verlassen wird.

69 Ifo Institut (2022).

70 Dusel, J. (2022), S. 31f.

71 Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (2021), S. 27.

Der Königsweg kann ein hybrides Arbeitsmodell sein, mit jeweils rund der Hälfte der Arbeitszeit im Home-Office und im Unternehmen. Dieses Wechselmodell, das die Hälfte der hier befragten Menschen mit Behinderung bereits nutzt, dürfte auf dem ersten Arbeitsmarkt auch nach der Corona-Pandemie eher die Regel als die Ausnahme werden, wie eine Studie des Mannheimer Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) aus diesem Jahr zeigt.⁷² Auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus Nürnberg geht davon aus, dass mit fortschreitender Dauer der Pandemie die eingeübten Verhaltens-, Produktions- und Arbeitsweisen beibehalten werden, wie die vermehrte Nutzung von Home-Office und Videokonferenzen sowie damit einhergehende Investitionen in die digitale Infrastruktur.⁷³

Die Unternehmen stehen damit auch in der neuen Arbeitswelt vor der Aufgabe, in ihren Gebäuden Arbeitsplätze einzurichten, die räumlich und digital

barrierefrei sind. Zudem sind alle Bereiche, zu denen Beschäftigte mit Behinderung Zugang haben, barrierefrei zu gestalten. Dies gilt für die Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräume ebenso wie für die Kantine, die Erste-Hilfe-Räume oder Unterkünfte – einschließlich der dazugehörigen Türen, Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Treppen und Orientierungssysteme.⁷⁴ Faktisch muss damit das gesamte Gebäude, in dem ein Mensch mit Behinderung arbeitet, barrierefrei werden. Dies ist bei Neubauten leichter möglich als bei Bestandsgebäuden, wie das Beispiel Nokia in Stuttgart zeigt, das von vornherein barrierefrei geplant wurde.⁷⁵ Der Vorteil: Von einer barrierefreien Gestaltung profitieren in einer alternden Gesellschaft mit einer verlängerten Lebensarbeitszeit letztlich alle Mitarbeiter*innen, Lieferant*innen und nicht zuletzt Kund*innen, denen etwa der Einkauf erleichtert wird.

72 ZEW (2022).

73 Schludi, M./Winkler, W./Hiesinger, K. (2022), S. 1.

74 Mehrhoff, F./Becker, M. (2020), S. 18.

75 ZB Behinderung & Beruf (2022a).

Digitale Technologien und Hilfsmittel

Die räumliche Flexibilität ist für viele Befragte die wichtigste Veränderung im Zuge der Digitalisierung. Darüber hinaus soll der Blick auf digitale Technologien gerichtet werden, die in Büros, Fabrikhallen, Laboren oder Ladenlokalen ebenfalls genutzt werden können. Denn zum einen ist Home-Office oder mobiles Arbeiten nicht in allen Berufen oder Tätigkeiten möglich. Zum zweiten ist das Arbeiten von zu Hause oder unterwegs nicht für alle Arbeitnehmer*innen – ob mit oder ohne Behinderung – eine tragfähige Option im Berufsalltag.

Der Digitalisierungsgrad eines Unternehmens – bezogen auf die Prozesse, Produkte und das Geschäftsmodell – hat grundsätzlich positive Effekte auf die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung, wie eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) gezeigt hat.⁷⁶ In stark digitalisierten Unternehmen sind die strukturellen Rahmenbedingungen besser, daher stellen sie überdurchschnittlich häufig Menschen mit einer Behinderung ein. Tendenziell nutzen digitalisierte Unternehmen digitale Technologien gezielt, um Menschen mit Behinderung

76 Metzler, Ch./Jansen, A./Kurtenacker, A. (2020), S. 10f.

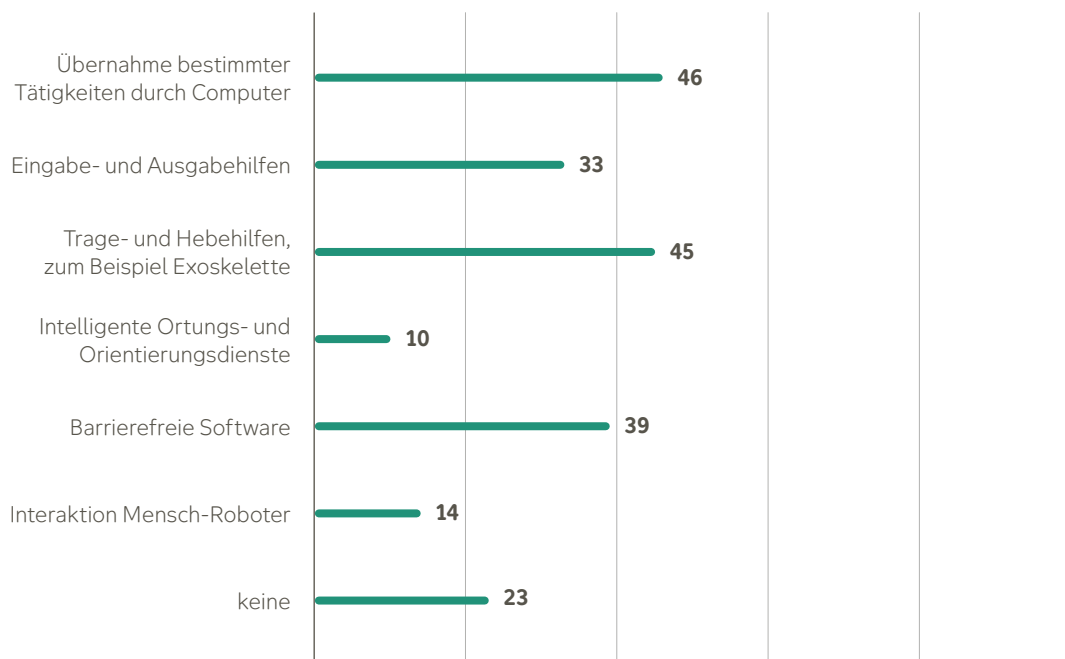
zu beschäftigen. Hier soll nun untersucht werden, in welchem Maße digitale Technologien in ihren Arbeitsalltag Einzug gehalten haben – unabhängig vom aktuellen Digitalisierungsgrad der Unternehmen. Basis der Analyse ist jedoch auch hier die These, dass digitale Technologien und Hilfsmittel in Unternehmen die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung verbessern.

Knapp die Hälfte der befragten Personalverantwortlichen nennt als häufigste digitale Hilfsmittel in ihren Unternehmen die Übernahme bestimmter Tätigkeiten

durch Computer, das heißt die Automatisierung von Abläufen, sowie den Einsatz von Trage- und Hebehilfen wie Exoskelette. Von beiden Technologien profitieren im Grundsatz alle Beschäftigten, unabhängig von einer Beeinträchtigung. Bei den Trage- und Hebehilfen dürfte der Präventionsgedanke eine wichtige Rolle spielen. Nicht zufällig sind diese Hilfsmittel in der Industrie am weitesten verbreitet (61 Prozent). Dies gilt auch für die Entlastung der Arbeitskräfte durch eine Mensch-Roboter-Interaktion (14 Prozent bei allen Befragten, 25 Prozent in der Industrie).

Abbildung 28: Nutzung digitaler Technologien und Hilfsmittel im eigenen Unternehmen

Frage: Welche der folgenden digitalen Technologien und Hilfsmittel werden explizit für Menschen mit Behinderung in Ihrem Unternehmen genutzt?



Darstellung in Prozent | Basisdaten: Forsa | Basis: Arbeitgeber*innen/Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten, die auch Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigen (n = 500) | Mehrfachnennungen möglich

Von barrierefreier Software (39 Prozent) profitieren Menschen mit Behinderung zwar stärker als ihre Kolleg*innen ohne Behinderung. Jedoch gehören viele Funktionen, die Menschen mit Behinderung die Arbeit erleichtern oder erst ermöglichen, heute zur Standardausstattung und müssen daher von Unternehmen nicht mehr im Einzelfall beschafft werden.

Hinzu kommt: Aufgrund des technischen Fortschritts sinkt das Preisniveau für solche Software kontinuierlich. Diese allgemeine digitale Barrierefreiheit im Sinne des „Design für alle“ könnte die Bereitschaft, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, erhöhen, da Einmalinvestitionen sowie nachträgliche Anpassungen überflüssig werden.

Eingabe- und Ausgabehilfen wie Sprachprogramme, eine Spezialmaus, Bildschirmstaturen oder Software, um ein Mobiltelefon zu spiegeln, gibt es in einem Drittel der Unternehmen, intelligente Ortungs- und Orientierungssysteme bei lediglich zehn Prozent – am häufigsten in der öffentlichen Verwaltung. Diese setzt auch am meisten barrierefreie Software ein und sorgt für Automatisierungen durch Computer.

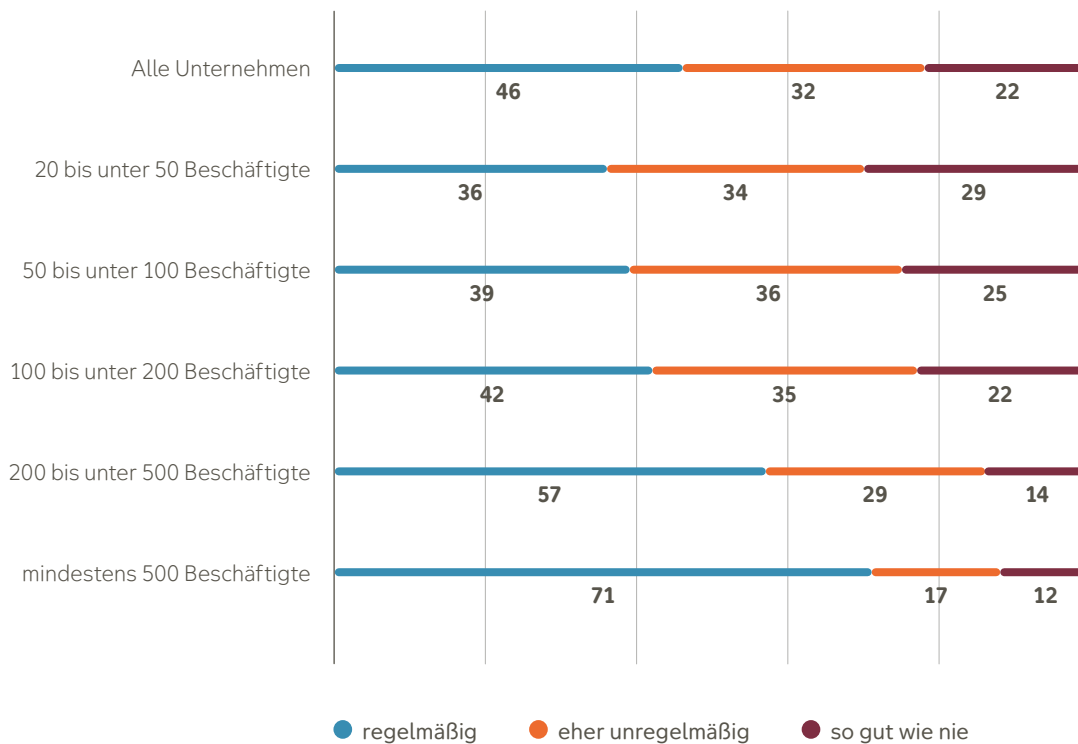
Bemerkenswert: Mit 23 Prozent wird in fast einem Viertel der Unternehmen keines der hier genannten digitalen Hilfsmittel genutzt, am seltensten in der Dienstleistungsbranche (32 Prozent). Zudem werden

digitale Technologien zur Unterstützung der Beschäftigten umso intensiver eingesetzt, je größer die Unternehmen sind; bei großen Mittelständler*innen und Großunternehmen stärker als in kleineren Firmen. Lediglich sechs Prozent der Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeiter*innen haben keinerlei digitale Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung.

Diese Unausgewogenheit zeigt sich auch bei den Fortbildungen zu digitalen Technologien oder Hilfsmitteln. Im Durchschnitt aller befragten Personalverantwortlichen erhalten Mitarbeiter*innen in knapp der Hälfte der Unternehmen regelmäßig solche Schulungen.

Abbildung 29: Fortbildungen zu digitalen Technologien und Hilfsmitteln im Unternehmen

Frage: Erhalten die Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen regelmäßig, eher unregelmäßig oder so gut wie nie Fortbildungen zur Nutzung digitaler Technologien und Hilfsmittel?



Darstellung in Prozent | Basisdaten: Forsa | Basis: Arbeitgeber*innen/Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten, die auch Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigen (n = 500)

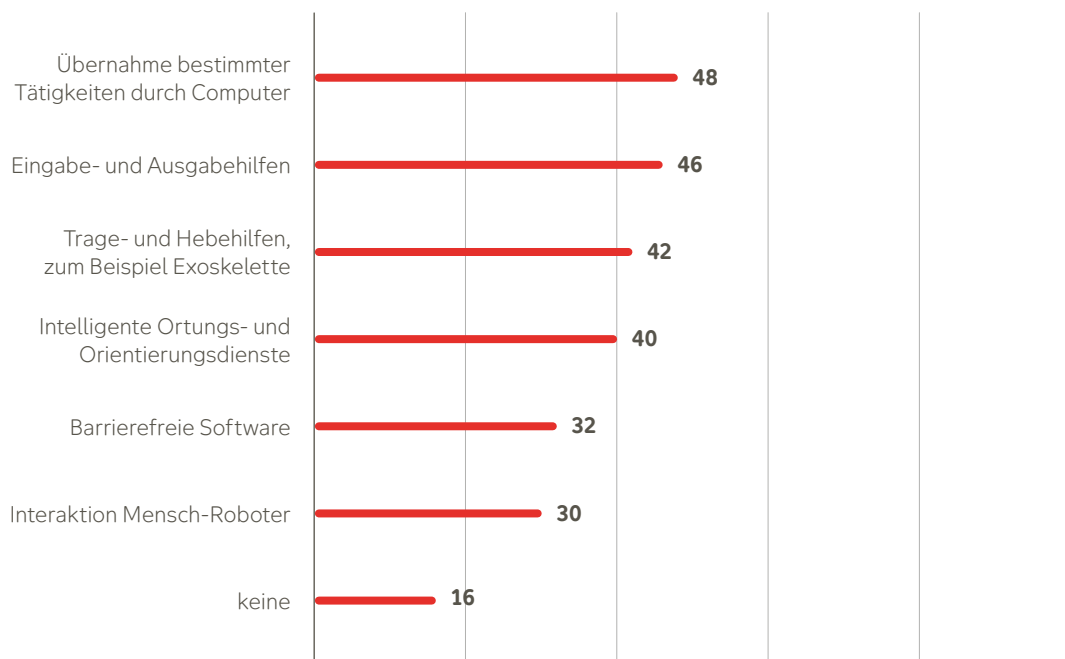
In kleinen Unternehmen ist dies jedoch nur bei einem guten Drittel der Fall, in Großunternehmen bei fast drei Vierteln. Da allerdings in den Großunternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten, gemessen an den Pflichtarbeitsplätzen, mehr Menschen mit Behinderung beschäftigt sind (715.000 von 1,139 Millionen), dürften deutlich mehr Mitarbeiter*innen digitale Technologien nutzen und auf diesem Feld regelmäßig

geschult werden als die Analyse auf Basis der Unternehmensanzahl erwarten lässt.

Mehr als 85 Prozent der Arbeitnehmer*innen mit einer Behinderung kennen zumindest eines der hier abgefragten digitalen Hilfsmittel. Knapp die Hälfte der Befragten nennt die Übernahme bestimmter Tätigkeiten durch Computer sowie Eingabe- und Ausgabebehilfen.

Abbildung 30: Arbeitnehmer*innen: Kenntnis digitaler Technologien und Hilfsmittel

Frage: Welche der folgenden digitalen Technologien und Hilfsmittel kennen Sie?



Darstellung in Prozent | Basisdaten: Ipsos | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800) | Mehrfachnennungen möglich

Trage- und Hebehilfen sowie intelligente Ortungs- und Orientierungssysteme sind rund 40 Prozent der Beschäftigten bekannt. Barrierefreie Software, der immerhin die Hälfte der befragten Arbeitnehmer*innen ein großes Veränderungspotenzial für das individuelle

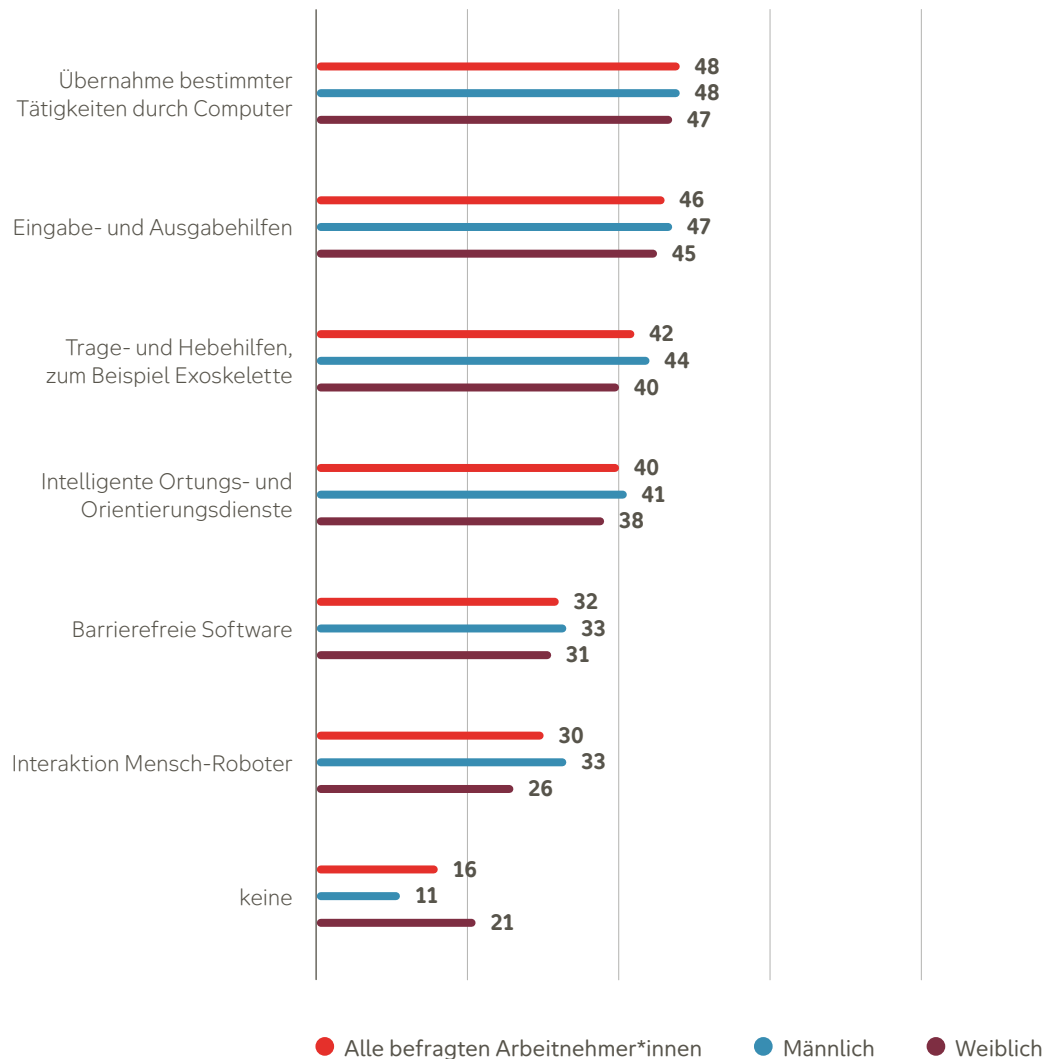
Arbeitsumfeld zuzuschieben (vergleiche Abbildung 17 auf Seite 43), kennt lediglich ein Drittel der Menschen mit Behinderung, nur wenig mehr als die Mensch-Roboter-Interaktion.

Hinsichtlich der Kenntnis digitaler Technologien gibt es keine signifikanten geschlechterspezifischen Unterschiede. Männer haben durchweg einen etwas

höheren Informationsstand als Frauen. Deutlich mehr Frauen als Männer kennen keines der hier abgefragten Hilfsmittel.

Abbildung 31: Arbeitnehmer*innen: Kenntnis digitaler Technologien und Hilfsmittel nach Geschlechtern

Frage: Welche der folgenden digitalen Technologien und Hilfsmittel kennen Sie?



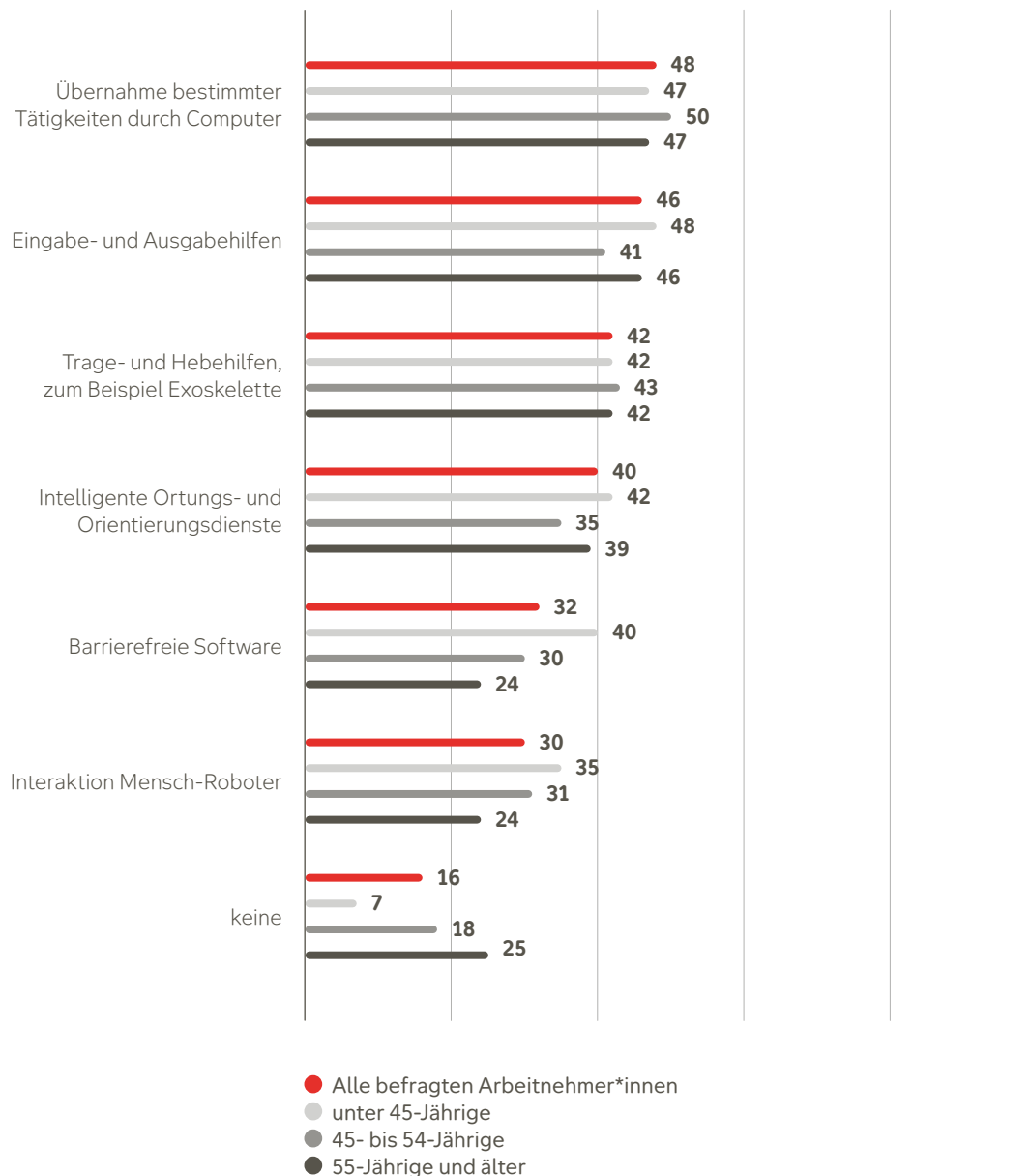
Darstellung in Prozent | Basisdaten: Ipsos | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800), Arbeitnehmer (n = 434), Arbeitnehmerinnen (n = 365) | Mehrfachnennungen möglich

Hinsichtlich der Altersgruppen sind die Unterschiede ebenfalls gering. Die mindestens 55-Jährigen haben jedoch seltener als die Jüngeren Kenntnis von barrierefreier Software und Mensch-Roboter-Interaktionen.

Zudem ist ein Viertel von ihnen über keine der hier abgefragten digitalen Technologien informiert – gegenüber lediglich sieben Prozent bei den unter 45-Jährigen.

Abbildung 32: Arbeitnehmer*innen: Kenntnis digitaler Technologien und Hilfsmittel nach Alterskohorten

Frage: Welche der folgenden digitalen Technologien und Hilfsmittel kennen Sie?



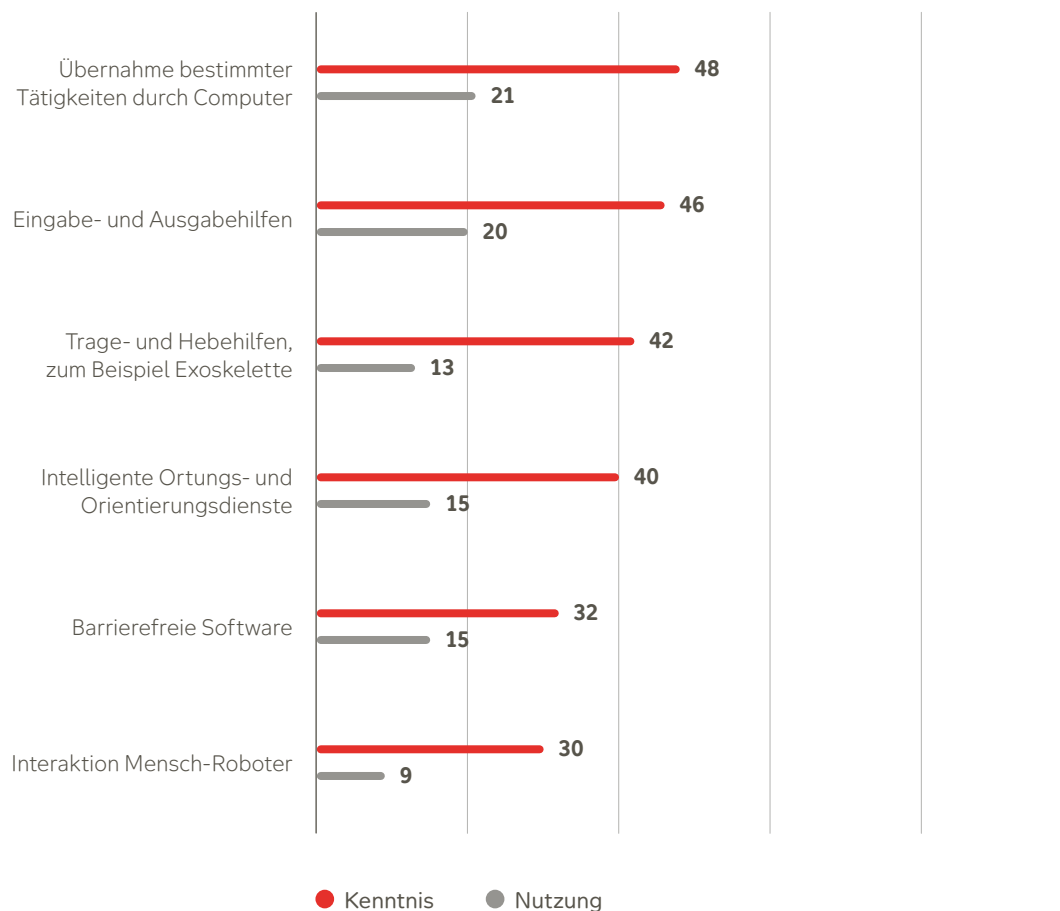
Darstellung in Prozent | Basisdaten: Ipsos | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800), unter 45-Jährige (n = 357), 45- bis 54-Jährige (n = 145), 55-Jährige und älter (n = 298) | Mehrfachnennungen möglich

Das Wissen über digitale Technologien ist allgemein weiter verbreitet als deren tatsächlicher Gebrauch im Arbeitsalltag. Nur rund 20 Prozent aller Befragten nutzen zur Unterstützung den Computer sowie Eingabe- und Ausgabehilfen. Noch geringer ist der Anteil der Menschen mit Behinderung, die barriere-

freie Software (15 Prozent), intelligente Ortungs- und Orientierungsdienste (15 Prozent) sowie Trage- und Hebehilfen (13 Prozent) verwenden. Die Nutzung von Mensch-Roboter-Interaktionen geben schließlich nur neun Prozent der Befragten an.

Abbildung 33: Arbeitnehmer*innen: Kenntnis und Nutzung digitaler Technologien und Hilfsmittel

Fragen: Welche der folgenden digitalen Technologien und Hilfsmittel kennen Sie?
Nutzen Sie folgende digitale Technologien und Hilfsmittel?



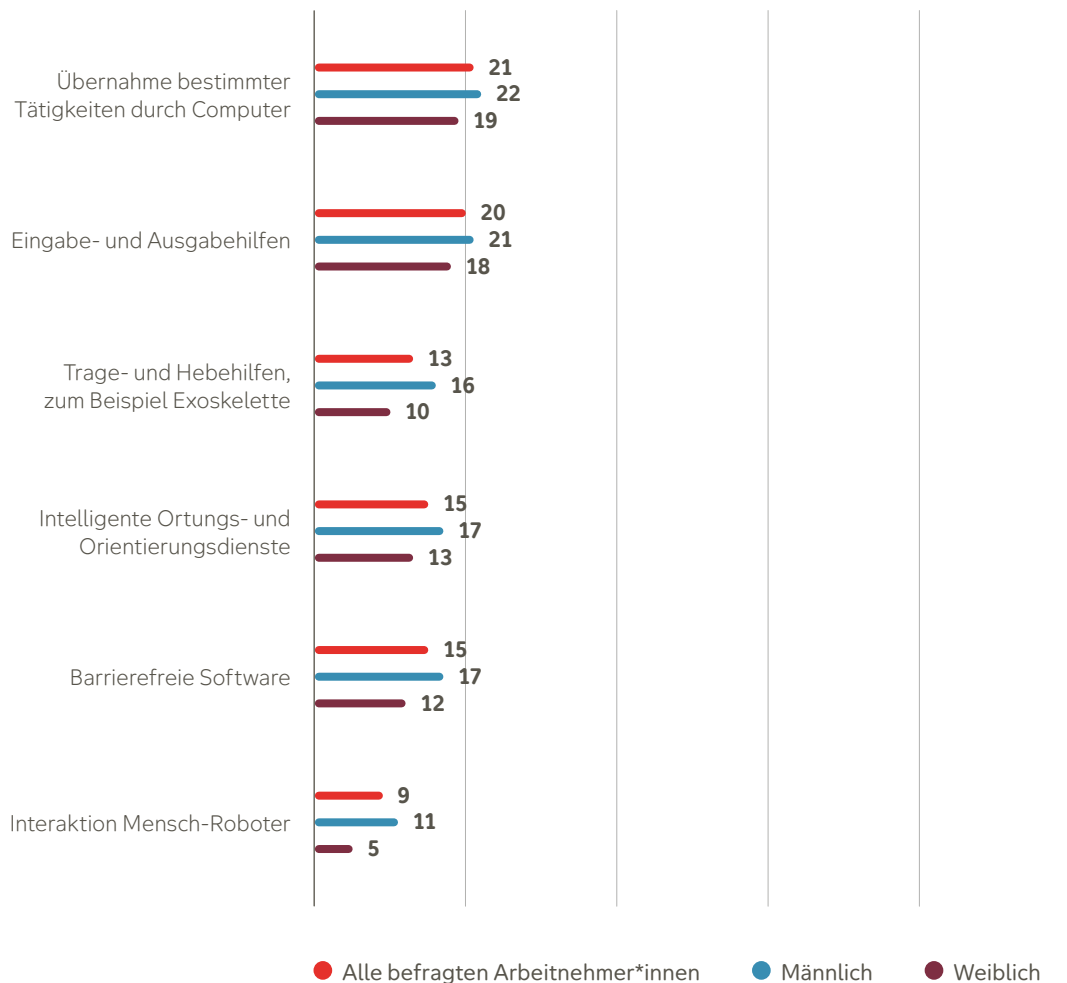
Darstellung in Prozent | Basisdaten: Ipsos | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800) | Mehrfachnennungen möglich

Arbeitnehmer nutzen häufiger digitale Technologien als Arbeitnehmerinnen. Am geringsten sind die geschlechterspezifischen Unterschiede bei der Nutzung von Eingabe- und Ausgabehilfen sowie bei der Übernahme von Tätigkeiten durch den Computer. Größere Unterschiede zeigen sich dagegen bei der Anwendung

barrierefreier Software. Das gilt insbesondere auch für Trage- und Hebehilfen sowie die Interaktion Mensch-Roboter – klassischen Industrie- und Logistik-Anwendungsbereichen. Hier sind Frauen innerhalb der Erwerbstätigen unterrepräsentiert.

Abbildung 34: Arbeitnehmer*innen: Nutzung digitaler Technologien und Hilfsmittel nach Geschlechtern

Frage: Nutzen Sie folgende digitale Technologien und Hilfsmittel?

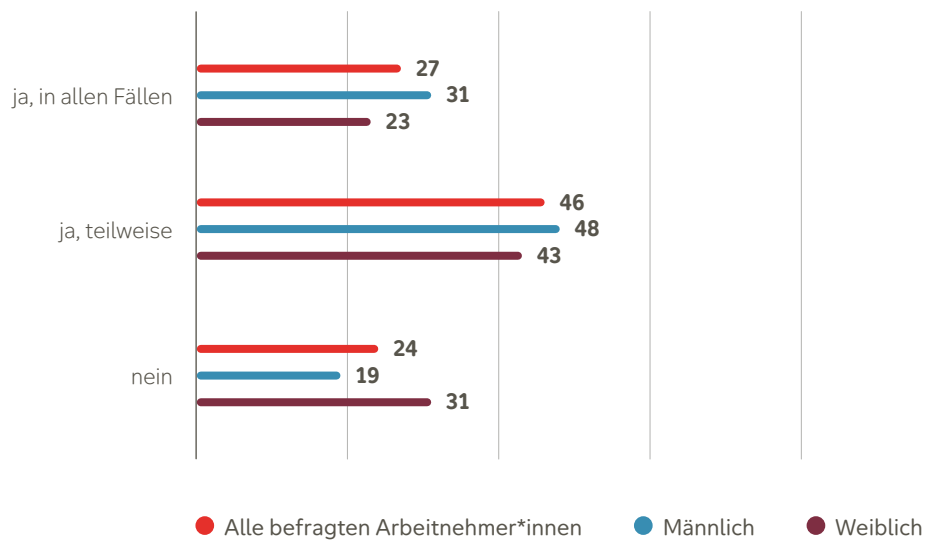


Darstellung in Prozent | Basisdaten: Ipsos | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800), Arbeitnehmer (n = 434), Arbeitnehmerinnen (n = 365) | Mehrfachnennungen möglich

Diese geschlechterspezifische Differenz ist auch bei den Schulungen erkennbar. Männer erhalten deutlich häufiger als Frauen in allen Fällen Unterstützung bei der Nutzung digitaler Technologien und deutlich seltener keinerlei Fortbildungen.

Abbildung 35:
Unterstützung von Arbeitnehmer*innen bei digitalen Technologien und Hilfsmitteln nach Geschlechtern

Frage: Erhalten Sie im Unternehmen Unterstützung (zum Beispiel Fortbildungen) bei der Nutzung digitaler Technologien?



Darstellung in Prozent | Basisdaten: Ipsos | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800), Arbeitnehmer (n = 434), Arbeitnehmerinnen (n = 366)

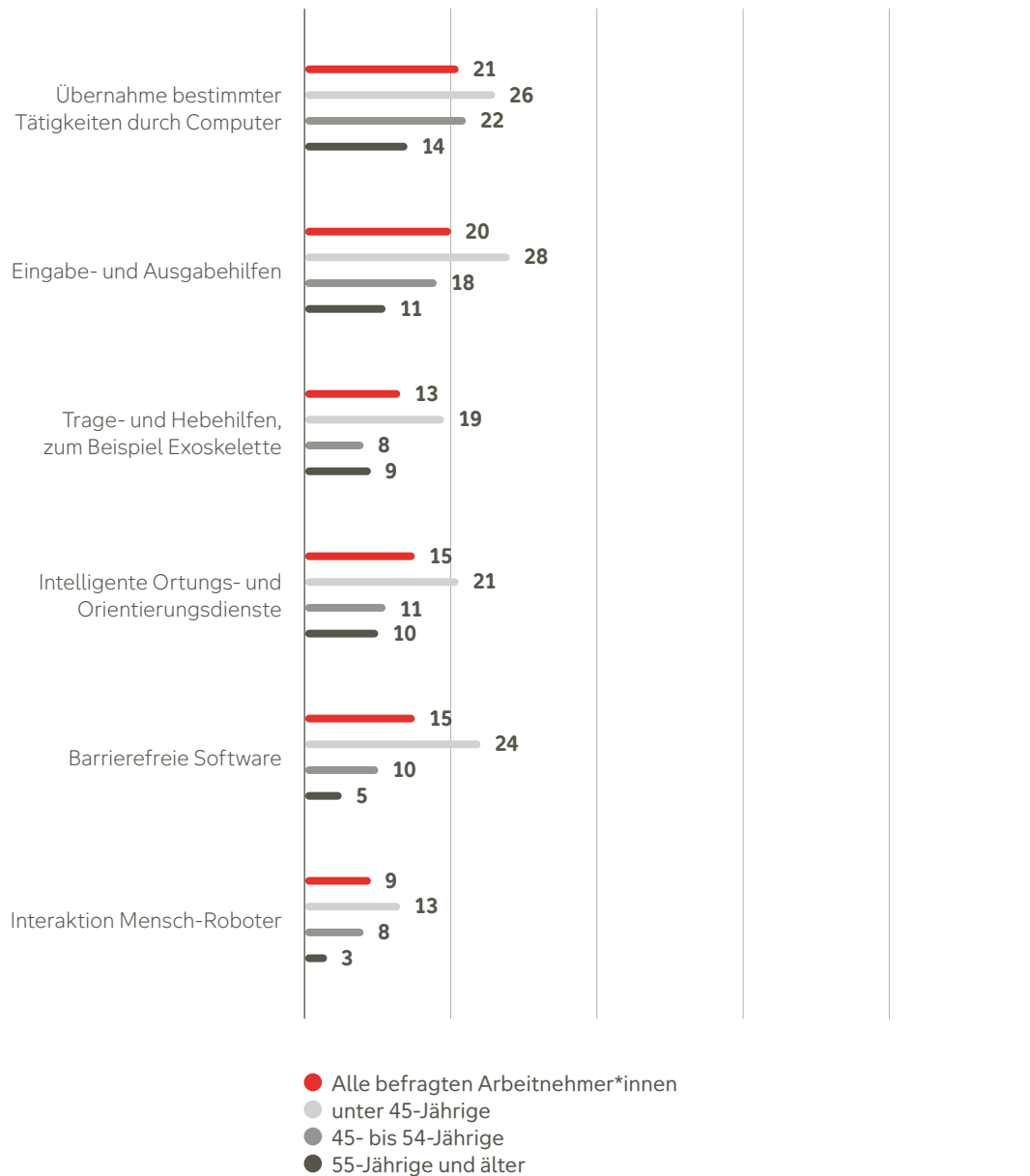
Ein Grund dafür, dass weibliche Beschäftigte digitale Technologien weniger nutzen und seltener unterstützt werden, könnten traditionelle Rollenbilder sein, die sich hartnäckig halten. Technik ist nach wie vor überwiegend männlich konnotiert, wie eine Umfrage zum „Digital Gender Gap“ ergab. Kompetenz auf diesem Gebiet wird eher Männern als Frauen zugeschrieben, die als weniger technikaffin gelten.⁷⁷

Altersspezifisch gibt es – im Gegensatz zum Wissen über digitale Technologien – bei deren Anwendung ebenfalls Abweichungen vom Mittelwert. Die älteren Befragten nutzen mit Ausnahme der intelligenten Ortungs- und Orientierungsdienste und der Trage- und Hebehilfen digitale Technologien deutlich seltener als die beiden jüngeren Alterskohorten. Durchweg liegen die unter 45-Jährigen an der Spitze.

⁷⁷ Burkert, C./Grienberger, K./Matthes, B. (2022), S. 8f.

Abbildung 36: Arbeitnehmer*innen: Nutzung digitaler Technologien und Hilfsmittel nach Alterskohorten

Frage: Nutzen Sie folgende digitalen Technologien und Hilfsmittel?



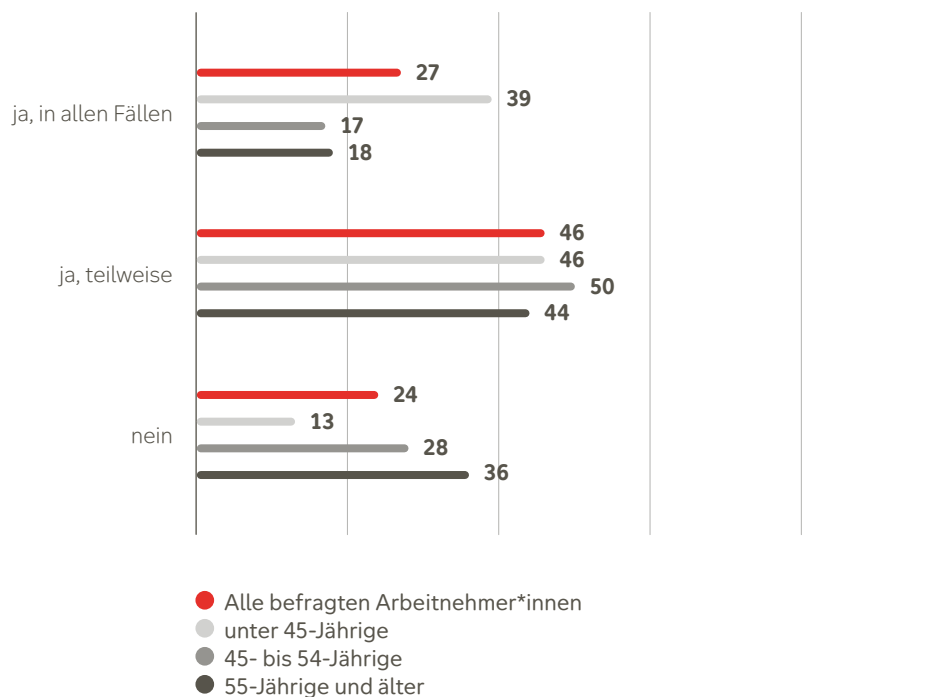
Darstellung in Prozent | Basisdaten: Ipsos | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800), unter 45-Jährige (n = 357), 45- bis 54-Jährige (n = 145), 55-Jährige und älter (n = 298) | Mehrfachnennungen möglich

Hinsichtlich der Schulungen gibt es ebenfalls große Unterschiede. Unterstützung, zum Beispiel Fortbildungen bei der Nutzung digitaler Technologien, erhalten in allen Fällen fast 40 Prozent der unter 45-Jährigen jedoch nur 17 beziehungsweise 18 Prozent der Älteren.

Keinerlei Hilfe gibt es für mehr als ein Drittel der mindestens 55-Jährigen, obwohl diese im Vergleich zu den jüngeren „digital natives“ zumeist einen größeren Bedarf danach haben.

Abbildung 37:
Unterstützung von Arbeitnehmer*innen bei digitalen Technologien und Hilfsmitteln nach Alterskohorten

Frage: Erhalten Sie im Unternehmen Unterstützung (zum Beispiel Fortbildungen) bei der Nutzung digitaler Technologien?



Darstellung in Prozent | Basisdaten: Ipsos | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung (n = 800), unter 45-Jährige (n = 357), 45- bis 54-Jährige (n = 145), 55-Jährige und älter (n = 298)

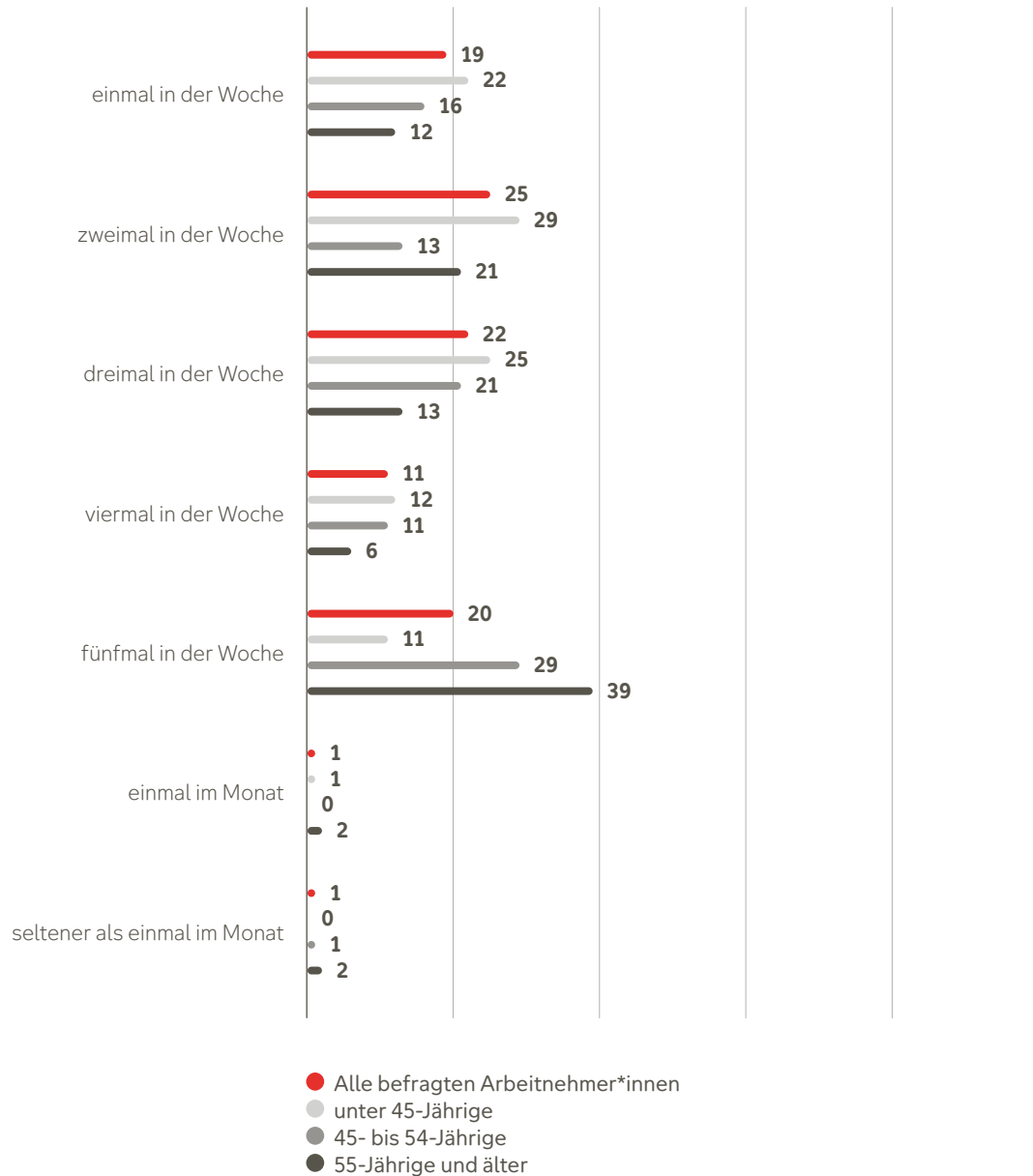
Es stellt sich die Frage, ob sich die älteren Arbeitnehmer*innen für den technischen Fortschritt in geringem Maße interessieren – etwa weil sie nur noch eine überschaubare Zeit im Arbeitsleben sind – oder ob ihnen der Umgang mit moderner Technologie nicht mehr zugetraut wird und sie daher bei der Einführung digitaler Hilfsmittel häufiger als ihre jüngeren Kolleg*innen übergangen werden. Vor dem Hintergrund der Alterung der Gesellschaft, dem sinkenden Erwerbspersonenpotenzial sowie der Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird man nicht mehr darauf verzichten können, das Arbeitskräftereservoir der

Älteren stärker als bisher auszuschöpfen. Angesichts der weiter voranschreitenden digitalen Transformation der Volkswirtschaft wird der Fortbildungsbedarf bei den älteren Arbeitnehmer*innen mit und ohne Beeinträchtigung zunehmen.

Bemerkenswert: Ältere Nutzer*innen wenden digitale Technologien zwar seltener an als Jüngere, dafür jedoch intensiver. Fast 40 Prozent der mindestens 55-Jährigen tun dies an fünf Arbeitstagen in der Woche, im Durchschnitt aller Befragten sind es lediglich 20 Prozent.

Abbildung 38: Häufigkeit der Nutzung digitaler Technologien und Hilfsmittel von Arbeitnehmer*innen nach Alterskohorten

Frage: Wenn Sie digitale Technologien und Hilfsmittel nutzen, wie häufig tun Sie dies?



Darstellung in Prozent | Basisdaten: Ipsos | Basis: abhängig beschäftigte Personen mit anerkannter Schwerbehinderung, die die jeweiligen digitalen Technologien nutzen (n = 456), unter 45-Jährige (n = 289), 45- bis 54-Jährige (n = 70), 55-Jährige und älter (n = 97)

Im Ergebnis nutzen junge Männer mit Behinderung digitale Technologien und Hilfsmittel häufiger als Frauen und ältere Beschäftigte. Auf beiden Seiten – bei Beschäftigten und Unternehmen – sollte die Erkenntnis reifen, dass die Digitalisierung kein vorübergehendes Phänomen ist, das vor allem junge Männer betrifft. Digitale Technologien werden den Arbeitsalltag dauer-

haft und künftig noch intensiver prägen als bislang. Selbst wenn die Bedienung digitaler Hilfsmittel in der Zukunft (noch) einfacher wird, dürfte der Schulungs- und Fortbildungsbedarf nicht kleiner werden. Nicht zuletzt, weil der technologische Wandel schneller verläuft. Einen kurzen Blick in eine mögliche digitale Zukunft wagt auch das nächste, abschließende Kapitel.

7. Fazit und Handlungsoptionen

Inklusionslage und Inklusionsklima

Die Ergebnisse des Inklusionsbarometers 2022 sind weiterhin durch die Corona-Pandemie beeinflusst: Die Entwicklung der Arbeitslosenzahl ist überzeichnet und die starke Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit ist auch auf ausgefallene arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zurückzuführen. Dennoch liegt der Gesamtwert des **Lagebarometers** bei 107,7 und damit wieder auf dem Vor-Pandemie-Niveau. Ein Ergebnis, das für sich genommen positiv zu bewerten ist. Ohne die Nachwehen der Corona-Pandemie hätte sich die Inklusionslage mit großer Wahrscheinlichkeit sogar verbessert. Dennoch bleibt abzuwarten, ob und wie schnell es gelingt, die hohe Arbeitslosigkeit wieder auf das Vorkrisenniveau zurückzuführen. Zumal sich die konjunkturellen Aussichten als Folge der Energieversorgungskrise eintrüben.

Das **Inklusionsklima** hat sich im Vergleich zur letzten Erhebung aus dem Jahr 2017 verschlechtert. Der Mittelwert aus Arbeitnehmer*innen- und Unternehmensklima sinkt von 41,4 im Jahr 2017 auf 39,7 in diesem Jahr. Es liegt jedoch immerhin deutlich höher als bei der ersten Befragung 2013 (33,6). Das Teilbarometer des Inklusionsklimas der Unternehmen hat sich im Fünf-Jahres-Vergleich nicht verändert. Der Wert verharrt bei 37,0, während die Arbeitnehmer*innen ihre berufliche Situation und Arbeitsmarktchancen negativer als 2017 wahrnehmen. Der aktuelle Wert von 42,3 liegt zwar über dem des Jahres 2013 (41,3), aber unter dem Höchstwert von 2017, der 45,7 betrug. Möglicherweise hat die Corona-Pandemie die Bewertung der Arbeitsmarktchancen und Entwicklungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung negativ beeinflusst.

Der **Gesamtwert des Inklusionsbarometers** beträgt aktuell 113,2, gegenüber 114,2 vor fünf Jahren. Der leichte Rückgang ist auf eine Abkühlung des Inklusionsklimas auf Seiten der Arbeitnehmer*innen zurückzuführen.

In der Gesamtbetrachtung kristallisiert sich heraus, dass die Entwicklung des Inklusionsbarometers entscheidend von der Beschäftigungs- und Einstellungsbereitschaft der Unternehmen abhängt. Diese wiederum wird in besonderem Maße von der konjunkturellen Lage der Gesamtwirtschaft bestimmt – wie in den Boomjahren 2013 bis 2019 und in den Pandemie-jahren seit 2020 erkennbar wird.

Die Arbeitsmarktpolitiker*innen sind daher weiterhin aufgefordert, die große Abhängigkeit der Einstellungsbereitschaft von der konjunkturellen Entwicklung zu verringern. Zum einen sollte das vorhandene arbeitsmarktpolitische Instrumentarium so weiterentwickelt werden, dass die strukturelle Beschäftigungsbereitschaft der Unternehmen unabhängig von der konjunkturellen Lage erhöht wird – nicht zuletzt durch eine finanzielle Unterstützung der Unternehmen bei der Schaffung von physischer und digitaler Barrierefreiheit. Parallel dazu könnte die von der Bundesregierung beabsichtigte (spürbare) Erhöhung der Ausgleichsabgabe für die Unternehmen, die überhaupt keine Menschen mit Behinderung beschäftigen, diese Arbeitgeber*innen zum Nachdenken anregen.

Daneben sollten die staatlichen Investitionen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Eingliederungszuschuss, berufliche Weiterbildung, Aktivierung und berufliche Eingliederung) erhöht werden, nicht zuletzt, um den „Rückstau“, das heißt die infolge der Corona-Pandemie nicht stattgefundenen Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben, abzarbeiten.

Zudem können Kleinunternehmen – insbesondere aus dem Handwerk –, die bisher deutlich unterrepräsentiert sind, stärker als bisher in den Inklusionsprozess einbezogen werden. Das Potenzial ist vorhanden, wie die starke Zunahme der Beschäftigung zwischen 2015 und 2020 zeigt. Und schließlich gilt es, die Möglichkeiten, die die Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft eröffnen, für die Arbeitsmarktinklusion zu nutzen. Eine wichtige Rolle können dabei die neuen „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ spielen. Sie sollen insbesondere kleine und mittlere Unternehmen unterstützen, die häufig die Förder- und Unterstützungsleistungen sowie die Beratungs- und Informationsangebote, die ihnen zur Verfügung stehen, nicht kennen.

Digitalisierung

Die an die Digitalisierung geknüpften Erwartungen beziehungsweise Befürchtungen haben sich im Zeitablauf verändert. Grassierte vor rund zehn Jahren noch die Angst vor einem „Ende der Arbeit“, setzt die Politik heute große Hoffnung in eine beschleunigte Digitalisierung, um dem schon jetzt erkennbaren und sich noch verschärfenden Fachkräftemangel in Deutschland zu begegnen. Roboter und Computerprogramme sollen künftig menschliche Arbeit zumindest teilweise ersetzen.

Hinsichtlich der Folgen der Digitalisierung für Menschen mit Behinderung in der jüngsten Vergangenheit bleibt festzuhalten, dass die Erwerbsbeteiligung zugenommen hat und das Substituierbarkeitspotenzial der Tätigkeiten im Vergleich zur ersten Erhebung 2016 nicht größer geworden ist.

Für die Zukunft erwarten sowohl die Menschen mit Behinderung als auch die Personalverantwortlichen einen tiefgreifenden Einfluss der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt, auf ihre Unternehmen beziehungsweise auf die betriebliche Arbeitswelt. Eine Entwicklung, die durch die Corona-Pandemie beschleunigt wurde. Die befragten Arbeitnehmer*innen sehen in ihrem Arbeitsumfeld größere Veränderungen auf sich zukommen als die Personalverantwortlichen auf ihr Unternehmen. Die Digitalisierung wird dabei von der großen Mehrheit beider Gruppen grundsätzlich positiv bewertet, von den Beschäftigten allerdings in etwas geringerem Maße als bei der Befragung von 2016.

Büro- und Verwaltungstätigkeiten sind grundsätzlich leichter zu digitalisieren als persönliche Dienstleistungen (zum Beispiel die Alten- und Krankenpflege), Industriearbeit oder kreative Berufe. Nicht zuletzt deshalb wird in der postindustriellen Gesellschaft auch die Möglichkeit zur räumlichen Flexibilität beim Arbeiten – Home-Office und mobiles Arbeiten – allgemein als größte (positive) Veränderung wahrgenommen. Rund 50 Prozent der Befragten arbeiten schon heute nicht mehr täglich im Unternehmen, sondern von zu Hause oder unterwegs.

Der Digitalisierungsgrad und die Home-Office-Möglichkeiten wachsen aktuell mit der Unternehmensgröße. Mit dem fortschreitenden technologischen Wandel ist zu erwarten, dass digitale Hilfsmittel auch bei kleineren und mittleren Unternehmen verstärkt Einzug halten werden.

Die Frage, ob die räumliche Flexibilität in der Arbeitswelt im Ergebnis zu einer verbesserten oder verschlechterten Inklusion von Menschen mit Behinderung führt, kann nicht allgemeingültig beantwortet werden. Ein hybrides Arbeitszeitmodell mit jeweils rund der Hälfte der Arbeitszeit im Home-Office und im Unternehmen könnte sich als tragfähige Option erweisen. Dies würde dem Risiko einer sozialen Isolation vorbeugen und Arbeitswegezeit einsparen. Hinsichtlich der Arbeitsmarktchancen bleibt festzuhalten, dass diese sich in der Wahrnehmung der befragten Arbeitnehmer*innen durch die Digitalisierung im Saldo nicht verschlechtert haben, allerdings bleibt der positive Beschäftigungseffekt trotz der optimistischen Einschätzung der befragten Akteur*innen bisher noch aus. Ein ähnlich zwiespältiges Ergebnis gibt es in Bezug auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Die Arbeitnehmer*innen schätzen diese deutlich positiver ein als die Personalverantwortlichen.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat durchaus das Potenzial, die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit einer Behinderung zu verbessern und insbesondere einen Teil der „stillen Reserve“ von 1,8 Millionen Erwerbspersonen mit Behinderung für den Arbeitsmarkt zu mobilisieren – und damit gleichzeitig deren gesellschaftliche Teilhabe zu verbessern. Der wissenschaftliche Beirat beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales merkt an, sie seien relativ leicht aktivierbar – es mangle lediglich an für sie geeigneten und annehmbaren Rahmenbedingungen.⁷⁸ Assistierende Technologien, digitale Barrierefreiheit und die Möglichkeit zur räumlichen Flexibilität können genau diese Rahmenbedingungen positiv verändern beziehungsweise schaffen.

Aufgrund des technischen Fortschritts sinkt das Preisniveau für Software und Hardware. Viele Funktionen, die Menschen mit Behinderung die Arbeit erleichtern oder erst ermöglichen, gehören heute zur Standardausstattung und müssen daher vom Unternehmen nicht mehr im Einzelfall beschafft werden. Darüber hinaus sind die Widerstände von Unternehmensseite gegenüber Home-Office und mobilem Arbeiten in den vergangenen drei Jahren deutlich geringer geworden.

Ein besonderer Schwerpunkt der Digitalisierungspolitik sollte dabei auf der digitalen Qualifizierung und Weiterbildung von arbeitslosen Menschen mit Behinderung liegen, damit sie – da sie deutlich länger als ihre Kolleg*innen ohne Behinderung nach einem neuen Arbeitsplatz suchen müssen – nicht von der beschleunigten technologischen Entwicklung abgekoppelt werden. Dazu gehört nicht zuletzt, dass die Kostenträger (zum Beispiel die Integrationsämter) die für die digitale Barrierefreiheit benötigten Hilfsmittel bewilligen.

Wichtig ist darüber hinaus die Bereitschaft der Unternehmen, alle Beschäftigten, unabhängig von Alter, Geschlecht und Grad der Behinderung, in der Nutzung digitaler Technologien zu schulen beziehungsweise fortzubilden. Bisher wenden jüngere Männer häufiger als Frauen sowie ältere Arbeitnehmer*innen digitale Technologien an und werden auch häufiger in deren Nutzung geschult. Fortbildungen können dazu beitragen, Vorbehalte gegenüber der Digitalisierung wegen möglicherweise zunehmender Komplexität der Technologien abzubauen.

Eine Voraussetzung auf Arbeitnehmer*innenseite ist die „kognitive Agilität“, sprich, die Bereitschaft, sich mit neuen Entwicklungen zu beschäftigen und das eigene Verhalten den sich verändernden Rahmenbedingungen anzupassen. Dabei gilt es, die individuellen Potenziale und das Selbstbewusstsein zu stärken, um so Empowerment zu ermöglichen.

Schließlich gilt es zu beachten, dass sich durch die Digitalisierung neue Diskriminierungspotenziale ergeben. So können in Zukunft Menschen auf Basis von Risikoprofilen, die die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit erfassen, diskriminiert werden. Das ist mit der heutigen Technik zwar noch nicht umsetzbar. Der Gesetzgeber ist aber zum Handeln aufgerufen, den Einsatz solcher Technologien zu verhindern.

⁷⁸ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021), S. 310.

Literaturverzeichnis

Aktion Mensch (2022). Inklusionsbarometer Mobilität 2022, 1. Jg.

Aktion Mensch (2016, 2020, 2021). Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, 4., 8., 9. Jg.

Autor, D./Handel, M. (2013). Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks, and Wages. in: Journal of Labor Economics, 31 (2), S.59-96.

Berg, A./Bitkom (2021). Digitalisierung der Wirtschaft. Wo steht Deutschland nach zwei Jahren Pandemie.

Bitkom (2019). Vier von zehn Unternehmen setzen auf Homeoffice. <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Vier-von-zehn-Unternehmen-setzen-auf-Homeoffice> (abgerufen am 1.9.2022).

Bitkom (2022). Digital Office Index. Studie zur Digitalisierung von Geschäfts- und Verwaltungsprozessen in deutschen Organisationen.

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

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

Buch, T./Dengler, K./Matthes, B. (2016). Relevanz der Digitalisierung für die Bundesländer, IAB-Kurzbericht, 14. Juni.

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

Bundesagentur für Arbeit (2021). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen.

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

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022). Arbeitsförderung: Neue Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Grundsicherung-Arbeitslosengeld-II/Beschaeftigungschancen-im-SGB-II/Teilhabechancengesetz/Fragen-und-Antworten-Teilhabechancen-Langzeitarbeitslose/faq-teilhabechancen-langzeitarbeitslose.html> (abgerufen am 23.9.2022).

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

- Bundesministerium für Digitales und Verkehr (2022).** Barrierefreiheit - wichtiges Qualitätsmerkmal im öffentlichen Personenverkehr, <https://www.bmdv.bund.de/SharedDocs/DE/Artikel/G/barrierefreiheit-im-oeffentlichen-personenverkehr.html> (abgerufen am 16.9.2022).
- Burkert, C./Grienberger, K./Matthes, B. (2022).** Zweischneidiges Schwert: Wie wirkt sich die Digitalisierung auf die Geschlechterungleichheit am Arbeitsmarkt aus?, IAB-Forum, 13. Juni.
- Capovilla, D./Zimmermann, R. (2020).** Behinderte Teilhabe am Arbeitsleben in der digitalen Welt., in: Gemeinsam leben, Vol. 28, No. 1. S. 21-29.
- Demary, V./Goecke, H. (2021).** Digitalisierung der Branchen in Deutschland – eine empirische Erhebung, in: Wirtschaftsdienst, 101. Jg., H. 3, S. 181-185.
- Dengler, K./Matthes, B. (2021).** Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden, IAB-Forschungsbericht 13/2021.
- Dengler, K./Matthes, B. (2015).** Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt, IAB-Forschungsbericht 11/2015.
- Destatis (2022a).** Arbeitsmarkt: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/arbeitnehmer.html> (abgerufen am 13.10.2022).
- Destatis (2022b).** Arbeitskräfteerhebung. Qualität der Arbeit: Erwerbstätige, die von zu Hause aus arbeiten, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/home-office.html> (abgerufen am 1.9.2022).
- Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (2021).** Corona-Konsultationsprozess der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation, Ergebnisse Themenfeld 2: Arbeitsleben (einschl. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben), Stand: 17. Juni 2021.
- Dusel, J. (2022).** „Der Arbeitsmarkt ist und bleibt einer der wichtigsten Schlüssel zu mehr Inklusion“, in: DGUV Forum, H. 4, S. 31f.
- Engels, D. (2017).** Chancen und Risiken der Digitalisierung für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, in: Impulse, No. 83. S. 6-11.
- Frey, C. B./Osborne, M. A. (2013).** The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization? University of Oxford.
- Gablers Wirtschaftslexikon (2022).** <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/stille-reserve-43276> (abgerufen am 26.9.2022).

Handelsblatt (2021). Die große Personalnot.

Heisig, J. P./König, Ch./Solga H. (2022). Arbeit und Beschäftigung/Ökonomische Situation und materielle Sicherheit, in: Infas: Abschlussbericht Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, S. 149-164/ 165-174.

Hiesinger, C./Kubis, A. (2022). Betrieben liegen oftmals zu wenige passende Bewerbungen vor, IAB-Kurzbericht, 11/2022.

Hüther, M. (2020). Potenziale und Umsetzung der Digitalisierung auf Unternehmensebene, in: Wirtschaftsdienst, 100. Jg., H. 13, S. 12-19.

Infas (2022). Abschlussbericht Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-598-abschlussbericht-repraesentativumfrage-teilhabe.pdf> im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (= Forschungsbericht 598) (abgerufen am 31.10.2022).

Ifo Institut (2022). Nutzung des Homeoffice geht nur leicht zurück, Pressemitteilung vom 5. September.

Keitel, Ch. (2022). „Wir müssen Betriebe und Menschen mit Schwerbehinderungen besser zusammenbringen“, IAB-Forum, 24. Mai.

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

Knuth, C. (2022). Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Datenschutz: Was Mobilarbeit von Homeoffice unterscheidet. Haufe. https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitsrecht-was-mobilarbeit-von-homeoffice-unterscheidet_76_498118.html (abgerufen am 1.9.2022).

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

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

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

Mehrhoff, F./Becker, M. (2020). Umfrage Inklusion in anderen Ländern. International vergleichende Studie zur Barrierefreiheit in Unternehmen.

Metzler, Ch./Jansen, A./Kurtenacker, A. (2020). Betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in Zeiten der Digitalisierung, IW-Report 7/2020.

Rürup, B./Jung, S. (2017). Digitalisierung: Chancen auf neues Wachstum, in: Hildebrandt, A./Landhäußer, W. (Hrsg.). CSR und Digitalisierung. Der digitale Wandel als Chance und Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft, Wiesbaden, S. 3-22.

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

Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung - ArbStättV) (2022). https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/BJNR217910004.html (abgerufen am 13.10.2022).

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

York, J./Jochmaring, J. (2022). Dilemmata einer inklusiven Arbeitswelt. Menschen mit Behinderung zwischen Sondersystemen und Gestaltungschancen einer Arbeitswelt 4.0?!, in: Grenzen. Gänge. Zwischen. Welten. Kontroversen – Entwicklungen – Perspektiven der Inklusionsforschung, Bad Heilbrunn, S. 84-91.

ZB Behinderung & Beruf (2022a). Ausgabe 1, Von Beginn an Barrierefrei, <https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/ausgabe-01-2022-bw/von-beginn-an-barrierefrei> (abgerufen am 15.9.2022).

ZB Behinderung & Beruf (2022b). Ausgabe 2, Sehen durch Technik, <https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/ausgabe-02-2022-lvr/sehen-durch-technik> (abgerufen am 15.9.2022).

ZB Behinderung & Beruf (2022c). Ausgabe 2, Von großer Bedeutung, <https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/ausgabe-02-2022/von-grosser-bedeutung> (abgerufen am 16.9.2022).

ZB Behinderung & Beruf (2022d). Ausgabe 3, Lotsen für Inklusion, <https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/ausgabe-03-2022/lotsen-fuer-inklusion> (abgerufen am 16.9.2022).

ZB Behinderung & Beruf (2021). Ausgabe 3, Kollege Roboter, <https://www.bih.de/integrationsaemter/zb-magazin/ausgabe-03-2021-lvr/titelthema-lvr-03-2021/> (abgerufen am 15.9.2022).

ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (2022). Unternehmen halten nach der Pandemie an hybriden Arbeitsmodellen fest, <https://www.zew.de/presse/pressearchiv/unternehmen-halten-nach-der-pandemie-an-hybriden-arbeitsmodellen-fest> (abgerufen am 2.9.2022).

Zika, G. u.a. (2020). Aktualisierte BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“ (= Forschungsbericht 526/3K).

Glossar

Abgangsrate

Abgang Arbeitsloser eines Monats bezogen auf den Bestand des Vormonats.

Arbeitslose

Registrierte Arbeitslose sind Personen, die einen Arbeitsplatz suchen und auch offiziell bei der Arbeitsagentur als arbeitsuchend gemeldet sind. Im Gegensatz zur Erwerbslosenstatistik werden auch die Personen als arbeitslos erfasst, die nur eine geringfügige Beschäftigung („Minijob“) ausüben.

Arbeitslosenquote

Anteil der (registrierten) Arbeitslosen an den (zivilen) Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + Arbeitslose).

Barrierefreie Software

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

Beschäftigungsquote

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

Beschäftigungsquote Schwerbehinderter

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

Digitale Barrierefreiheit

Die Nutzbarkeit eines digitalen Angebots durch so viele Nutzer*innen wie möglich. Diese ist abhängig vom Grad der Wahrnehmbarkeit, Bedienbarkeit, Verständlichkeit sowie Robustheit der Hard- und Software.

Digitalisierung

Die Übertragung menschlicher Tätigkeiten in eine maschinenlesbare Sprache, um sie von miteinander vernetzten Computern oder Robotern erledigen zu lassen.

Erwerbstätige

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

Erwerbslose

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

Erwerbspersonen

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

Erwerbspersonenpotenzial

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

Erwerbsquote

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

Erwerbstätigenquote

Der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung.

Industrie 4.0

Die intelligente Vernetzung von Produkten, Maschinen und Werkstoffen in der Industrie (Verschmelzung von IT und Fertigungstechnik).

Rechtlicher Hinweis

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

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

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

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

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Handelsblatt Research Institute.

Impressum

Herausgeberin

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

Durchführendes Institut

Handelsblatt Research Institute
Toulouser Allee 27
40211 Düsseldorf

Verfasser

Dr. Jörg Lichter (Handelsblatt Research Institute)

Redaktion

Lea Thönnies (Aktion Mensch)
Dagmar Greskamp (Aktion Mensch)
Christina Burger
Maria Elisabeth Marberg

Layout und Satz

Nina Leiendecker / Ninamade, Köln

© Aktion Mensch e.V., Bonn, und Handelsblatt Research Institute, Düsseldorf, 2022



Mehr Informationen unter
www.aktion-mensch.de



Stand: November 2022

Aktion Mensch e.V.

Heinemannstr. 36

53175 Bonn

Telefon: 0228 2092-0

info@aktion-mensch.de