Barrierefreie Fassung: www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer

Inklusionsbarometer Arbeit

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

8. Jahrgang (2020)

In Kooperation mit:

Handelsblatt RESEARCH INSTITUTE

AKTION MENSCH

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

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

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

Inhalt

1. Einleitung 4

2. Das Inklusionslagebarometer 5

2.1. Definition von „Menschen mit Behinderung“ 5

2.2. Ziele und Methodik 5

2.3. Ergebnisse 9

2.4. Die Regionen im Vergleich 13

2.5. Das Coronavirus und der Arbeitsmarkt 18

3. Fazit und Ausblick 30

Glossar 32

Rechtlicher Hinweis 34

Impressum 35

1. Einleitung

Das Handelsblatt Research Institute erstellt in Kooperation mit der Aktion Mensch seit 2013 jährlich das Inklusionsbarometer Arbeit, um Fortschritte oder Rückschritte bei der Inklusion in der Arbeitswelt zu messen und langfristig zu beobachten. Insgesamt verbesserte sich die Inklusionslage in den letzten sieben Jahren fast stetig. Die Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Behinderung sank und die Erwerbstätigkeit nahm zu. Dennoch lag die Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderung im Jahr 2019 mit 10,9 Prozent immer noch wesentlich höher als die Quote der Menschen ohne Behinderung (5,0 Prozent). Und auch Langzeitarbeitslose mit Behinderung haben es wesentlich schwerer, wieder in den Arbeitsmarkt zu kommen, als Langzeitarbeitslose ohne Behinderung. Hinzu kommt: Die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter liegt mit 4,62 Prozent noch immer unter der gesetzlich vorgeschriebenen Fünf-Prozent-Quote. Auch zwölf Jahre nach dem Inkrafttreten des „Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ (UN-BRK) in Deutschland ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Schwerbehinderte noch immer mit Hemmnissen verbunden. Dabei ist die Teilhabe am Arbeitsleben für die gesellschaftliche Inklusion von Menschen mit Behinderung von entscheidender Bedeutung. Gleichzeitig können es sich Unternehmen in Zeiten des demografischen Wandels und eines zunehmenden Fachkräfteengpasses nicht leisten, leichtfertig auf Arbeitskräftepotenziale zu verzichten. Daher ist es essenziell, die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung zu analysieren sowie Fortschritte und Probleme bei der Inklusion zu erkennen. Ziel ist es, Ansatzpunkte zu identifizieren, mit deren Hilfe die Inklusion vorangetrieben werden kann. In diesem Jahr konzentriert sich unsere Studie auf das Inklusionslagebarometer. Hierfür werden vorhandene amtliche statistische Daten zu schwerbehinderten Menschen ausgewertet. Dazu gehören u. a. die Beschäftigungsquote, die Arbeitslosigkeit, Anträge auf Kündigung und die Besetzung von Pflichtarbeitsplätzen.

Das Inklusionsbarometer analysiert und bewertet in normalen Zeiten die Arbeitsmarktentwicklung des Vorjahres. Aus aktuellem Anlass enthält der Bericht in diesem Jahr jedoch zusätzlich ein Sonderkapitel, das die Corona-Pandemie und ihre schon jetzt erkennbaren Folgen für den Arbeitsmarkt und die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung näher betrachtet. Das Kapitel bewertet die Entwicklung der diesjährigen monatlichen Arbeitslosenzahlen der Schwerbehinderten, den Anteil der Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen sowie die schwierige wirtschaftliche Situation vieler Inklusionsbetriebe. Letztere sind gerade für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt von großer Bedeutung.

2.
Das Inklusionslagebarometer

2.1.
Definition von „Menschen mit Behinderung“

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

Die offiziellen Zahlen über die Behinderungsgrade geben aus folgenden Gründen kein vollständiges Bild wieder: Die Angaben zum GdB sind nicht verpflichtend. Möglicherweise wird die Behinderung aus Angst vor Diskriminierung verschwiegen. Die Dunkelziffer bei chronisch erkrankten Personen dürfte hoch sein. Mehrfacherkrankungen und -behinderungen bildet der GdB nicht ab.

2.2.
Ziele und Methodik

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

Mehrdimensional bedeutet in diesem Zusammenhang:

1. die (isolierte) Darstellung der Situation Schwerbehinderter auf dem Arbeitsmarkt,

2. die Berücksichtigung der relativen Position behinderter zu nichtbehinderten Menschen auf dem Arbeitsmarkt und

3. die Einbeziehung der Rolle der Arbeitgeber/ Unternehmen im Inklusionsprozess.

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

arbeitsloser Schwerbehinderter. Dann wird die Statistik der Bundesagentur für Arbeit in diesem Jahr neben dem Anstieg der Anzahl arbeitsloser Schwerbehinderter gleichzeitig eine sinkende Arbeitslosenquote bei Schwerbehinderten ausweisen.

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

Hier die Indikatoren im Einzelnen:

Indikatoren	Quelle	Berichtsjahr	Periodizität	Erstellungsdatum
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2018	jährlich	März 2020
Zahl der Arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2019	jährlich	Juli 2020
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2019	jährlich	Juli 2020
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2019	jährlich	Juli 2020
ALQ der Schwerbehinderten in % der Allgemeinen ALQ	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2019	jährlich	Juli 2020
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2019	jährlich	Juli 2020
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2018	jährlich	Juli 2020
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)	BIH-Jahresbericht 2019/2020	jährlich	August 2020
Anteil Der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2018	jährlich	März 2020
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2018	jährlich	März 2020

Die Beschäftigtenstatistik schwerbehinderter Menschen stellt auf die Daten ab, die der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Anzeigeverfahrens gemäß § 163 Abs. 2 SGB IX in der aktuellen Fassung zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und zur Berechnung einer unter Umständen fälligen Ausgleichsabgabe anzuzeigen sind. Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen ihre Anzeige jährlich bis zum 31. März bei der Agentur für Arbeit einreichen. Die Veröffentlichung vom Frühjahr 2020 weist für das Jahr 2018 eine Gesamtzahl von 168.693 Unternehmen aus, die unter die Beschäftigungspflicht fielen (Vorjahr: 164.631 Unternehmen). Bei ihnen waren zum Stichtag 1.128.771 Schwerbehinderte beschäftigt (Vorjahr: 1.101.131). Das Beschäftigungssoll beträgt 1.178.857, sodass sich eine Lücke von 50.086 Personen ergibt (Vorjahr: 44.980). Diese noch einmal größer werdende Beschäftigungslücke gilt es zu schließen, um zumindest die gesamtwirtschaftliche Pflichtquote von fünf Prozent zu erfüllen.

Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Menschen mit einer Behinderung, die bei Arbeitgebern mit weniger als 20 Mitarbeitern beschäftigt sind, werden über das Anzeigeverfahren grundsätzlich nicht erfasst. So ist die Beschäftigungsstatistik zum Gesamtumfang der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nur eingeschränkt aussagekräftig.
Die Arbeitgeber, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen und von der gesetzlichen Pflichtquote befreit sind, müssen nur alle fünf Jahre und nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer repräsentativen Teilerhebung (Stichprobenerhebung) Anzeige erstatten. Die aktuelle „Teilerhebung nach § 80 Abs. 4 SGB IX zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bei nicht anzeigepflichtigen Arbeitgebern“ in der alten Fassung, veröffentlicht im April 2017, weist für das Jahr 2015 eine Gesamtzahl von 167.700 Beschäftigten mit Behinderung in Deutschland aus. Gegenüber dem Jahr 2010 ist dies eine Zunahme von fast 30.000 Personen.

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

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

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

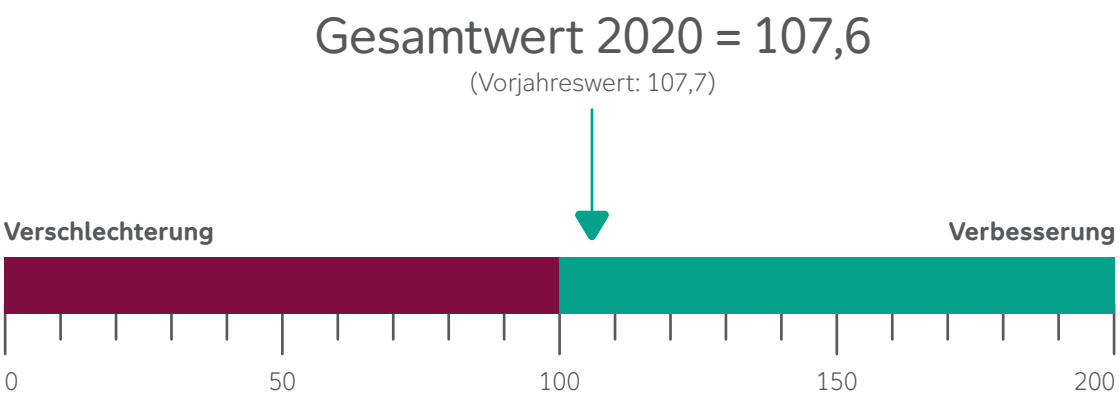
Die Werte für die Teilindikatoren lauten:

Indikatoren	Teilindikator-Wert	-	Aktueller Wert	Fünf-Jahres-Ø
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	106,0		4,62 %	4,36 %
Zahl der Arbeitslosen Schwerbehinderten	111,0	gespiegelt*	154.696	173.722
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen Schwerbehinderten	109,7	gespiegelt*	41,61 %	46,07 %
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	126,8	gespiegelt*	10,90 %	14,90 %
ALQ der Schwerbehinderten in % der Allgemeinen ALQ	82,3	gespiegelt*	175,80 %	149,33 %
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	99,9	gespiegelt*	139,50 %	139,44 %
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	118,3		44,00 %	37,20 %
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	114,8	gespiegelt*	22.436	26.338
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,9		74,50 %	72,40 %
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	104,3		39,20 %	37,60 %

* gespiegelt: Indikatorwert wird an der 100er-Achse gespiegelt, um die negative/positive Veränderung deutlich zu machen. Beispiel: Die Abnahme der Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter von 156.621 auf 154.696 würde einen negativen Indikatorwert von 89,0 ergeben, stellt aber tatsächlich eine Verbesserung dar. Der Wert beträgt demnach 111,0.

2.3.
Ergebnisse

Abb. 1: Inklusionslagebarometer



Quellen: eigene Berechnungen, Basisdaten: BfA, BIH

Werden alle zehn Teilindikatoren bei der Berechnung des Barometers gleich gewichtet (jeweils zehn Prozent), beträgt der aktuelle Wert des Inklusionslagebarometers **107,6** nach 107,7 im Vorjahr. Damit stagniert der Wert auf einem hohen Niveau, denn im vergangenen Jahr war ein Rekordwert erreicht worden. Doch in 2019 ist der Inklusionsprozess ins Stocken geraten, nicht zuletzt, weil sich die „Großwetterlage“ auf dem Arbeitsmarkt eingetrübt hat.

Abb. 2: Indikatorwerte Inklusionslagebarometer

Indikatoren	Aktueller Wert 2020	Werte 2019	Veränderung zum Vorjahr
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	106,0	106,2	↓
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	111,0	109,8	↑
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	109,7	105,8	↑
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	126,8	124,8	↑
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	82,3	84,6	↓
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	99,9	100,6	↓
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	118,3	115,9	↑
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	114,8	121,5	↓
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,9	102,7	↑
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	104,3	105,3	↓
Gesamtwert	**107,6**	**107,7**	↓

Quellen: eigene Berechnungen, Basisdaten: BfA, BIH

Fünf Indikatoren haben sich im Vergleich zum Vorjahr verbessert, fünf Indikatoren fielen schlechter aus.

Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten ist im Jahr 2019 auf ein Rekordtief von 154.696 gesunken (Vorjahr: 156.621). Durch diese positive Entwicklung stieg der Indikatorwert von 109,8 auf 111,0. Korrespondierend dazu sank die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten ein weiteres Mal von 11,2 Prozent auf nun 10,9 Prozent. Der Indikatorwert erreicht in diesem Jahr 126,8 (Vorjahr: 124,8). Diese Entwicklung ist auf die noch gute konjunkturelle Lage im Jahr 2019 zurückzuführen. Allerdings verlangsamt sich der Abbau der Arbeitslosigkeit, es zeigen sich erste Spuren einer konjunkturellen Abschwächung; der zehn Jahre andauernde Wirtschaftsaufschwung lief im vergangenen Jahr aus: War die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten im Jahr 2018 noch um fast 6.000 gesunken, so ging sie im vergangenen Jahr nur noch um knapp 2.000 zurück. Auch die Arbeitslosenquote sank nicht so stark wie in den Vorjahren.

Die Frühverrentung hat noch immer einen großen Einfluss auf die Höhe der Arbeitslosenzahl und -quote. 44 Prozent der schwerbehinderten Menschen in Arbeitslosigkeit waren nach den jüngsten Angaben der Bundesagentur für Arbeit mindestens 55 Jahre alt, während bei allen arbeitslosen Erwerbspersonen diese Altersgruppe nur halb so stark vertreten ist (22 Prozent).[1] Im Regelfall geht dem Eintritt in den vorgezogenen Ruhestand eine Phase des Bezugs von Arbeitslosengeld voraus.

Insgesamt profitieren Menschen mit Behinderung – wie bereits in den meisten Jahren zuvor – offenbar nicht im selben Umfang von der guten wirtschaftlichen Lage wie Menschen ohne Behinderung. Denn auch die allgemeine Arbeitslosenquote ging 2019 im Vergleich zum Vorjahr von 5,2 auf 5,0 Prozent zurück. Der Abstand zur Quote der Schwerbehinderten wird damit erneut größer. Entsprechend sank der Indikatorwert für die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in Prozent der allgemeinen Arbeitslosenquote von 84,6 auf den absoluten Tiefstand von 82,3.[2] Allerdings deutet die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen im laufenden Jahr darauf hin, dass sich die Schere in 2020 etwas schließen könnte: Aufgrund der Corona-Pandemie erhöhen sich zwar die Arbeitslosenzahlen bei Menschen mit Behinderung, jedoch steigt die Anzahl der Arbeitslosen in der Gesamtbevölkerung im Vergleich dazu noch deutlicher (siehe Kapitel 2.5.).

Erfreulich: Die Erwerbsquote ist erneut angestiegen, sie liegt nun bei 44,0 Prozent. Der Indikator verbessert sich von 115,9 auf 118,3. Der Anstieg ist vor allem auf einen Zuwachs bei den Beschäftigten zurückzuführen. 1.267.752 Menschen hatten einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt, ein Zuwachs von 26.411 gegenüber dem Vorjahr. Die Bundesagentur für Arbeit kam im vergangenen Jahr in ihrem Bericht unter anderem zu dem Ergebnis, dass die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen „in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist“ und „stärker zugenommen“ hat als die Zahl der Menschen mit Behinderung in der Bevölkerung.[3] Tatsächlich steigt die Erwerbsbeteiligung, während der Anteil der Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren leicht zurückgeht.

Die Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter bei den Integrationsämtern liegen mit 22.436 zwar deutlich unter dem Durchschnitt der Basisjahre, aber erstmals seit 2013 höher als im Vorjahr (Vorjahr: 20.945). Der Indikator verschlechtert sich deutlich von 121,5 auf 114,8. Eine Erklärung könnte sein: Mehr Unternehmen als in den Vorjahren planen infolge der konjunkturellen Eintrübung im Verlauf des Jahres 2019 Entlassungen.

Der Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen oder alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, variiert nur leicht zum vergangenen Jahr. So erhöhte sich der Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen, minimal von 74,4 auf 74,5 Prozent, wodurch der Indikatorwert auf 102,9 steigt (Vorjahr: 102,7). Der Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, sank jedoch erneut, wenn auch moderat, von 39,6 auf 39,2 Prozent. Der Indikatorwert fiel daher von 105,3 auf 104,3.

1 Bundesagentur für Arbeit (2020): Statistik Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, Deutschland 2019, Nürnberg.

2 Für die Berechnung des Inklusionsbarometers wird die Quote, der „personenübergreifenden Referenzgruppe“.

3 Bundesagentur für Arbeit. (2019). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, April 2019: Situation schwerbehinderter Menschen, S. 4.

Häufig begründen Unternehmen die Nichtbesetzung der Pflichtarbeitsplätze damit, dass sich Menschen mit Behinderung nicht auf die ausgeschriebenen Stellen bewerben würden. Kritiker halten diese Argumentation allerdings für nicht stichhaltig. Es gebe viele Initiativen und Netzwerke, die Kontakte zu Menschen mit Behinderung herstellen könnten, um geeignete Bewerber zu identifizieren. Viele Unternehmen nutzen diese Angebote jedoch nicht und bezahlen stattdessen die vorgeschriebene Ausgleichsabgabe, die für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz zu leisten ist.[4] Hinzu kommt: Oft fehlen auch die Kenntnisse über Fördermöglichkeiten. Das gilt insbesondere für Klein- und mittelständische Unternehmen, die zudem häufig nicht über die entsprechenden Strukturen verfügen, um Inklusion zu forcieren.

Kleine Rückschritte gab es auch bei der Beschäftigungsquote Schwerbehinderter. Sie sank erneut leicht auf 4,62 Prozent (Vorjahr: 4,63 Prozent) und entfernt sich somit weiter von der gesetzlich vorgeschriebenen Fünf-Prozent-Quote. Der Indikator sank um 0,2 Punkte auf 106,0. Auffallend bleibt der Unterschied zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgebern: Während die öffentlichen Arbeitgeber die Mindestquote mit 6,5 Prozent übererfüllen, tun sich private Unternehmen nach wie vor schwer mit der Pflichtquote. Sie liegen mit 4,1 Prozent deutlich unter dem Soll.

Nach den aktuell verfügbaren Zahlen von 2018 fallen 168.693 Unternehmen unter die Beschäftigungspflicht. Dies sind 4.062 mehr als im Vorjahr. Lediglich knapp 600 dieser Unternehmen haben zwischen 20 und 39 Beschäftigte. Demgegenüber haben mehr als 1.700 Unternehmen zwischen 60 und 249 Beschäftigte. Sie besetzen nun erstmals (mindestens) einen Pflichtarbeitsplatz. Diese mittelständischen Unternehmen – das Rückgrat der deutschen Volkswirtschaft – wurden bisher nur unzureichend in den Inklusionsprozess einbezogen und bieten ein großes Potenzial für steigende Beschäftigungszahlen von Menschen mit Behinderung.

Ein gravierendes Problemfeld bleibt die Langzeitarbeitslosigkeit. So konnte zwar der Anteil der Langzeitarbeitslosen (d. h. die Arbeitslosen, die mindestens ein Jahr auf Beschäftigungssuche sind) an allen Arbeitslosen mit Schwerbehinderung von 43,4 Prozent auf nun 41,6 Prozent gesenkt werden – damit entwickelt sich der Indikatorwert positiv von 105,8 auf nun 109,7. Allerdings ist die Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter im Verhältnis zur allgemeinen Dauer wieder angestiegen: Der Indikatorwert sank leicht auf 99,9 (Vorjahr: 100,6). Er liegt damit wieder auf dem Niveau der Basisjahre. Die Fortschritte in puncto Langzeitarbeitslosigkeit fallen demnach kleiner aus, als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Hier sank der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen auf 32,1 Prozent (Vorjahr: 34,8 Prozent). Damit bleibt die Situation für Langzeitarbeitslose mit Behinderung insgesamt wesentlich schwieriger als die ihrer Mitmenschen ohne Behinderung. Zudem sind Menschen mit Behinderung im Durchschnitt 353 Tage arbeitslos. Das sind sechs Tage weniger als 2018 – und doch ist dieser Zeitraum immer noch 100 Tage länger als bei Menschen ohne Behinderung (253 Tage).

Die Abgangsrate für schwerbehinderte Menschen lag in 2019 bei 20,1 Prozent. Das heißt, gut ein Fünftel der Arbeitslosen hat im vergangenen Jahr einen neuen Arbeitsplatz gefunden. Gegenüber dem Vorjahr hat die Abgangsrate leicht um 0,2 Prozentpunkte zugenommen. Von 100 arbeitslosen Schwerbehinderten haben demnach 20 Arbeitsuchende im vergangenen Jahr eine neue Stelle gefunden. Im Vergleich dazu lag die Abgangsrate von Menschen ohne Behinderung mit 26,6 Prozent in 2019 deutlich höher: Hier haben fast 27 von 100 Arbeitslosen eine neue Beschäftigung gefunden.[5] Das bedeutet, schwerbehinderten Menschen, die einmal arbeitslos sind, fällt eine neue Beschäftigungsaufnahme deutlich schwerer als Arbeitslosen ohne Behinderung.

4 Vgl. Süddeutsche Zeitung, 29.9.2020.

5 Bundesagentur für Arbeit (2020): Statistik Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, Deutschland 2019, Nürnberg.

Das Problem: Die Dauer der Arbeitslosigkeit kann selbst als wesentliches Vermittlungshemmnis wirken, gewissermaßen selbstverstärkend.[6] Gründe hierfür sind unter anderem die unterschiedlichen Altersstrukturen, denn Menschen mit einer Schwerbehinderung sind im Durchschnitt älter. Damit besitzen sie in der Sprache der Arbeitsvermittler „multiple Vermittlungshemmnisse“: höheres Lebensalter und Schwerbehinderung, zusätzlich zu möglichen weiteren Hemmnissen wie Qualifikationseinschränkungen.

Auch infrastrukturelle Hindernisse für Menschen mit Behinderung können den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Steht zum Beispiel nur ein begrenzter oder gar kein barrierefreier öffentlicher Nahverkehr zur Verfügung, kann es selbst innerhalb einer Stadt schwierig werden, den potenziellen Arbeitsplatz zu erreichen.[7] Zudem schränken fehlende Infrastrukturen häufig auch die bundesweite Mobilität stark ein, sodass für Menschen mit Behinderung ein Umzug in Regionen mit hohem Arbeitskräftebedarf problematisch sein kann.[8]

Das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit steigt, je mehr solcher Vermittlungshindernisse vorliegen. Die infolge der Corona-Pandemie in Gang gekommene Diskussion über eine Ausweitung der Home-Office-Möglichkeiten könnte jedoch diese infrastrukturellen Hemmnisse für einen Teil der Erwerbstätigen beseitigen oder zumindest verringern (siehe Kapitel 2.5.).

2.4.
Die Regionen im Vergleich

Bei der Fortschreibung der regionalen Analyse werden die Ergebnisse der Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen sowie der Region Ostdeutschland (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) miteinander verglichen. Damit werden über 85 Prozent der deutschen Bevölkerung abgedeckt. Durch den Vergleich von Bundesländern und Regionen unterschiedlicher Wirtschaftsstärke und -struktur gewinnt man ergänzende und differenzierende Erkenntnisse, die das Bild der aggregierten Makroebene schärfen.

6 Klingert, Isabell/ Lenhart, Julia. (2018). Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen, IAB-Forschungsbericht 3/2017, S. 16.

7 Klingert, Isabell/ Lenhart, Julia. (2018). Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen, IAB-Forschungsbericht 3/2017, S. 18.

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

Abb. 3: Inklusionslagebarometer regional 2020

Indikatoren	Baden-Württemberg	Bayern
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	102,2	117,0
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	115,0	101,0
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	109,7	113,6
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	126,4	127,6
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	93,7	87,4
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	97,9	94,1
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	107,7	138,6
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	121,9	100,0
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	100,5	102,4
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	95,3	111,4
Inklusionslage	**107,0**	**109,3**

Abb. 4: Inklusionslagebarometer regional 2019

Indikatoren	Baden-Württemberg	Bayern
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	103,8	116,5
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	115,0	102,4
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	103,8	110,0
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	125,2	127,6
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	92,0	86,3
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	97,2	92,8
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	111,3	141,6
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	130,2	103,8
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	101,0	101,7
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	98,2	111,4
Inklusionslage	**107,8**	**109,4**

Quelle: eigene Berechnung, Basisdaten: BfA, BIH

Hessen	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Ostdeutschland
110,3	106,3	110,8	103,7
113,8	108,4	91,7	129,7
112,0	106,1	109,9	109,6
127,7	123,8	113,8	142,9
91,5	83,6	85,5	102,8
96,1	99,8	106,1	94,1
123,1	111,1	111,8	123,1
106,3	129,4	109,0	126,3
100,5	103,5	104,8	104,1
98,9	101,9	110,1	102,5
108,0	**107,4**	**105,4**	**113,9**

Hessen	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Ostdeutschland
109,8	106,1	110,7	104,4
109,7	106,0	92,2	126,2
106,4	101,8	107,0	109,6
122,5	120,2	113,2	139,2
87,4	83,5	88,2	104,0
97,8	101,2	107,8	95,5
122,4	105,2	123,4	117,0
116,0	128,7	120,2	125,0
101,2	102,9	104,4	104,0
101,1	103,6	110,2	103,1
107,4	**105,9**	**107,7**	**112,8**

Im Gegensatz zum Vorjahr konnten nicht alle Regionen ihren Wert verbessern. Bayern lag knapp, Nordrhein-Westfalen jedoch deutlich unter dem Ergebnis von 2019. Die Spitze verteidigt ein weiteres Mal die Region Ostdeutschland mit einem Wert von 113,9 (Vorjahr: 112,8). Dahinter folgen Bayern mit 109,3 (Vorjahr: 109,4), Hessen mit 108,0 (Vorjahr: 107,4) und Niedersachsen, das sich mit 107,4 (Vorjahr: 105,9) am stärksten verbessern konnte, sowie Baden-Württemberg mit 107,0 (Vorjahr: 107,8). Neues Schlusslicht ist Nordrhein-Westfalen mit einem Wert von 105,4 (Vorjahr 107,7). Gründe für das schlechte Abschneiden des bevölkerungsreichsten Bundeslands sind der starke Anstieg der Neuanträge auf Kündigung sowie die deutlich gesunkene Erwerbsquote.

In fünf der sechs Regionen ist die Arbeitslosenquote im Vergleich zum Vorjahr gesunken – in Bayern blieb sie unverändert. Am niedrigsten ist sie in Baden-Württemberg mit 8,0 Prozent, gefolgt von Hessen mit 8,4 Prozent. Auch Bayern erreicht mit 8,9 Prozent erneut eine einstellige Arbeitslosenquote. Auf den hinteren Plätzen liegen Niedersachsen (10,4 Prozent), Ostdeutschland (12,4 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (13,7 Prozent).[9] Dabei sank die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in vier Bundesländern sogar stärker als die allgemeine Arbeitslosenquote. In den beiden größten Regionen allerdings öffnete sich die Schere weiter: Der Indikatorwert für die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in Prozent der allgemeinen Arbeitslosenquote fällt in Ostdeutschland von 104,0 auf 102,8, in Nordrhein-Westfalen sogar von 88,2 auf 85,5.

Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten ist lediglich in vier Regionen weiter gesunken. In Bayern und Nordrhein-Westfalen hat sich die Zahl der Arbeitslosen dagegen leicht erhöht. Die nachlassende gesamtwirtschaftliche Dynamik ist nicht mehr stark genug, um in allen Regionen des Landes die Arbeitslosenzahlen zu senken. Einen positiven Trend stellt der Rückgang der Dauer der Arbeitslosigkeit in vier Regionen bzw. eine Annäherung der Suchdauer von Menschen mit und ohne Behinderung in zumindest drei von sechs Regionen dar. Lediglich in Niedersachsen sind Schwerbehinderte länger als vor einem Jahr arbeitsuchend, in Nordrhein-Westfalen genauso lange wie zuvor. In Ostdeutschland benötigen die arbeitslosen Schwerbehinderten immer noch ein Drittel mehr Zeit, um eine neue Beschäftigung zu finden. Während hier Menschen ohne Behinderung im Durchschnitt 261 Tage arbeitslos waren, waren es für Menschen mit Behinderung 349 Tage (88 Tage mehr). In Nordrhein-Westfalen dauert es noch länger: 432 Tage für Menschen mit Behinderung versus 315 Tage für Menschen ohne Behinderung. In Bayern suchen schwerbehinderte Arbeitslose zwar weniger lang als in anderen Bundesländern, benötigen jedoch immer noch fast zwei Drittel mehr Zeit bis sie einen Job haben als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung (282 Tage statt 169 Tage).

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

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

Die Anträge auf Kündigung sind im vergangenen Jahr nur in zwei der sechs Regionen gesunken – in Ostdeutschland und in Niedersachsen – und auch dort nur leicht. Den größten Rückschritt hat Nordrhein-Westfalen gemacht: Hier ist die Anzahl der Anträge von 5.337 auf 6.092 angestiegen; der Indikatorwert sank von 120,2 auf 109,0. Baden-Württemberg verschlechterte sich ebenfalls von 130,2 auf 121,9 (2.725 Anträge auf Kündigung im Vergleich zu 2.437 im Vorjahr). Den niedrigsten Wert weist erneut Bayern auf. Der Wert sank einmal mehr von 103,8 auf 100,0. Zurückzuführen ist dies auf eine Zunahme der Kündigungsanträge von 3.421 auf 3.557.

Negativ sticht heraus, dass die Beschäftigungsquote insgesamt noch immer nicht die gesetzlich vorgeschriebenen fünf Prozent erreicht hat. Immerhin ist sie jedoch nur in zwei Regionen zurückgegangen: In Baden-Württemberg sank sie von 4,26 im Vorjahr auf nun 4,19 Prozent, in Ostdeutschland von 4,53 auf 4,50 Prozent. Lediglich Hessen und Nordrhein-Westfalen (5,15 Prozent) überschritten – wie bereits in den Vorjahren – die Fünf-Prozent-Marke. Beim Spitzenreiter Hessen stieg die Quote leicht von 5,14 auf 5,16 Prozent an. Auch Niedersachsen konnte sich leicht verbessern, liegt mit 4,23 Prozent aber immer noch deutlich unter der geforderten Beschäftigungsquote.

Die Situation der Langzeitarbeitslosen mit Behinderung ist weiterhin angespannt. Ihr Anteil an allen arbeitslosen Schwerbehinderten ist zwar in fast allen Regionen gesunken – in Ostdeutschland verharrt er bei 42,3 Prozent –, liegt jedoch überall immer noch deutlich über dem Anteil der Langzeitarbeitslosen an arbeitslosen Menschen ohne Behinderung. In Nordrhein-Westfalen beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten beispielsweise 47,5 Prozent gegenüber einem Anteil von 38,7 Prozent bei allen Arbeitslosen. In Niedersachsen sind es 43,4 Prozent im Vergleich zu 34,0 Prozent. In Bayern sind dagegen immerhin „nur“ 34,0 Prozent der Arbeitslosen mit Behinderung langzeitarbeitslos. Hier macht sich offenbar die deutlich bessere Arbeitsmarktlage in Bayern, die auch Menschen mit Behinderung mehr Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet, positiv bemerkbar. Trotzdem: Auch in dem süddeutschen Bundesland liegt mit 20,7 Prozent der Anteil der Langzeitarbeitslosen an nichtbehinderten Arbeitslosen deutlich niedriger.

2.5.
Das Coronavirus und der Arbeitsmarkt

Das Corona-Virus hat in Deutschland zur tiefsten Wirtschaftskrise seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs geführt. Laut der jüngsten Konjunkturprognose des Handelsblatt Research Institutes (HRI) vom September 2020 schrumpft das Bruttoinlandsprodukt, d. h. die Summe der gesamtwirtschaftlichen Leistung, in diesem Jahr um 6,6 Prozent.

Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind gravierend. In diesem Jahr dürften laut HRI im Jahresdurchschnitt 2,75 Millionen Menschen arbeitslos sein, das wäre eine halbe Million mehr als im Vorjahr. Im Jahr 2021 dürfte die Arbeitslosigkeit zunächst weiter ansteigen und im Jahresmittel bei 3,13 Millionen liegen. Das wäre dann der höchste Stand seit 2010, als die Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt bei 3,23 Millionen lag.[10] Entwickelt sich die Arbeitslosigkeit der Menschen mit Behinderung im Gleichschritt, dann erhöht sich ihre Arbeitslosenzahl im Jahresdurchschnitt 2020 auf knapp 189.000. Im nächsten Jahr würde die Arbeitslosigkeit unter diesen Annahmen auf über 200.000 Personen ansteigen. Allerdings sinkt der Anteil der schwerbehinderten Arbeitslosen an allen Arbeitslosen, sodass diese Maximalwerte mit großer Wahrscheinlichkeit nicht erreicht werden (vgl. Abb. 8 auf Seite 23). Trotzdem könnte die Arbeitslosenzahl am Ende dieses Jahres bei knapp 180.000 liegen. Aktuell (Oktober 2020) gibt es bereits knapp 174.000 arbeitslose Schwerbehinderte.

Erschwerend kommt hinzu, dass sich 2019 das Ende des zehn Jahre andauernden Wirtschaftsaufschwungs in Deutschland abzeichnete. Die Corona-Krise also auf eine Volkswirtschaft und einen Arbeitsmarkt traf, die sich bereits im konjunkturellen Abschwung befunden haben.

Zudem befindet sich der deutsche Arbeitsmarkt aktuell in einem Prozess des sich beschleunigenden technologischen Wandels (Digitalisierung, Elektrifizierung des Automobilverkehrs), was vorübergehend zu einer höheren Arbeitslosigkeit führen könnte. In Kombination mit der Corona-Rezession könnte es „typischerweise zur Verfestigung von Arbeitslosigkeit“ kommen, so der skeptische Ausblick des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus Nürnberg.[11]

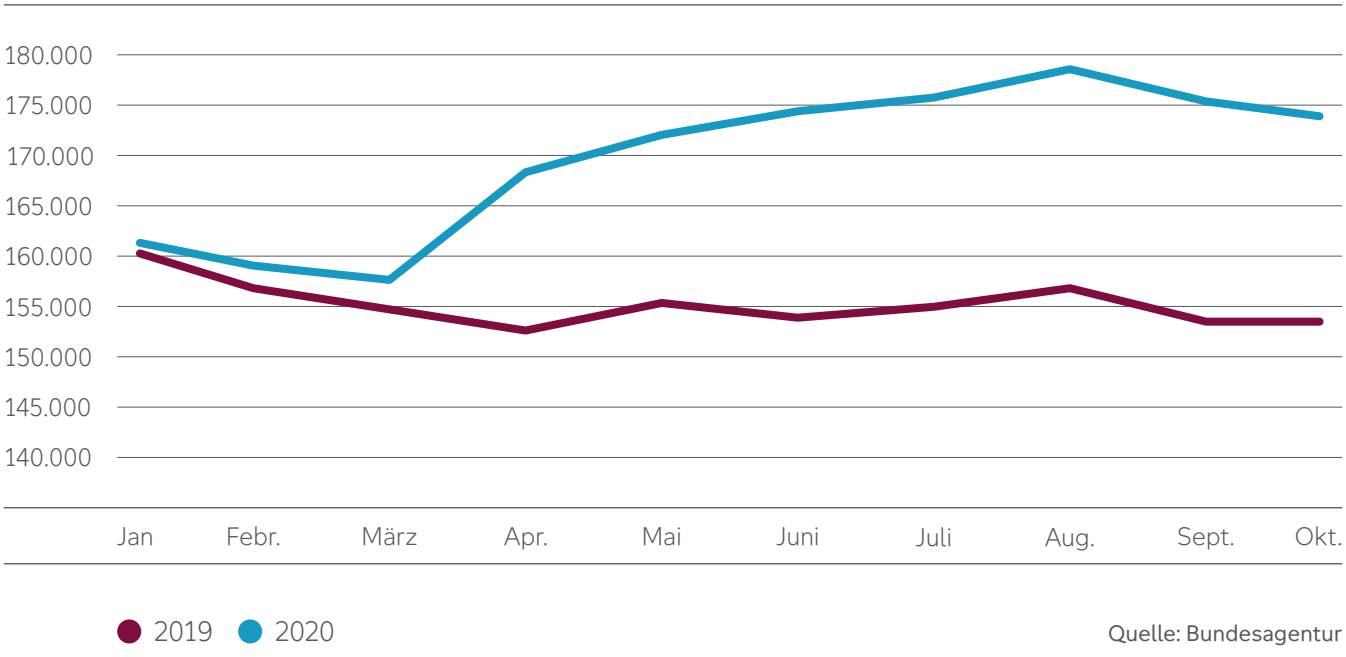
Von dieser negativen Entwicklung sind auch die Menschen mit Behinderung betroffen. Bereits im Jahr 2019 zeigten sich erste Spuren einer konjunkturellen Abschwächung auf dem Arbeitsmarkt, die auf die schleppende Konjunkturentwicklung zurückzuführen waren: So ist die Arbeitslosenzahl im Jahresdurchschnitt nur noch um knapp 2.000 zurückgegangen, im Jahr davor waren noch fast 6.000 Arbeitslose weniger zu verzeichnen. Gleichzeitig stieg 2019 zum ersten Mal seit 2013 die Zahl der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Menschen bei den Integrationsämtern wieder an. Ein Anzeichen dafür, dass mehr Unternehmen als zuvor Entlassungen planen.

Zwar sank die Arbeitslosenzahl saisonal bedingt in den ersten drei Monaten des Jahres 2020, lag jedoch bereits leicht über den Werten des Jahres 2019 (vgl. Abb. 5).

10 Handelsblatt, 18.9.2020.

11 IAB-Forum 3.9.2020: Befunde der IAB-Forschung zur Corona-Krise – Zwischenbilanz und Ausblick, S. 8.

Abb. 5: Arbeitslosenzahl der Schwerbehinderten in Deutschland



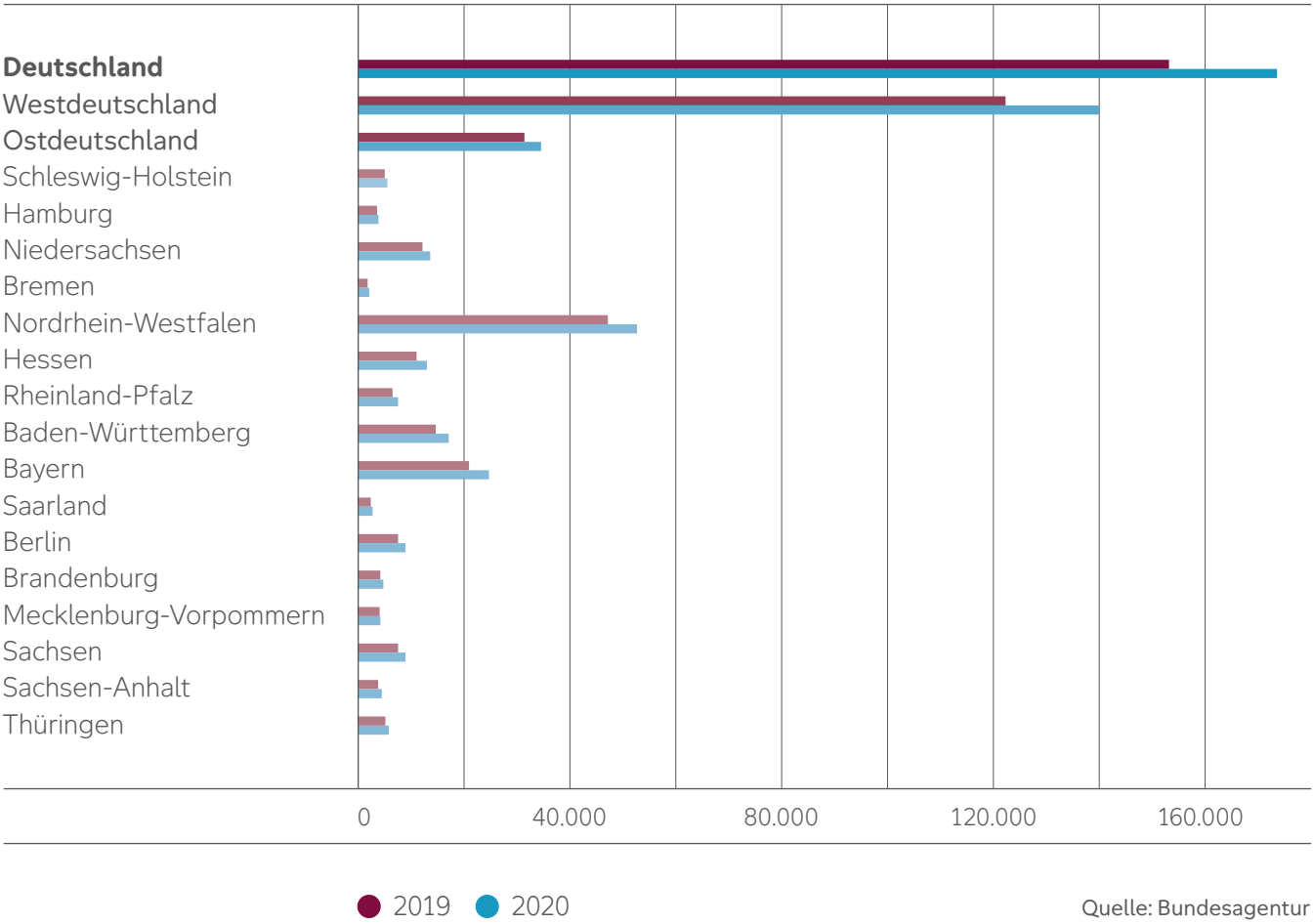
Quelle: Bundesagentur

Nach der Verkündung des bundesweiten Lockdowns Mitte März 2020 – durch den das Wirtschaftsleben weitgehend eingefroren wurde, um die Ausbreitung der Pandemie zu verhindern oder zumindest zu verlangsamen – zeigen die beiden Zeitreihen einen deutlich unterschiedlichen Verlauf.

Im April 2019 war die Arbeitslosenzahl im Vergleich zum Vormonat März noch um mehr als 2.000 gesunken. Im April 2020 dagegen stieg die Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vormonat um mehr als 10.000 auf knapp 168.000 Personen an. Im Oktober 2020 betrug die Arbeitslosenzahl 173.709 und lag damit mehr als 20.000 Personen bzw. 13,1 Prozent höher als im Oktober 2019; der Rückgang gegenüber dem Vormonat ist saisonal bedingt. Damit liegt die Zahl der Arbeitslosen aktuell so hoch wie im Durchschnitt des Jahres 2016. Das bedeutet, die seitdem gemachten Fortschritte bei der Einbindung von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt sind durch die Folgen der Corona-Pandemie zunichte gemacht.

Vom Anstieg der Arbeitslosenzahlen sind alle Bundesländer betroffen, wie der Vergleich der Werte für Oktober 2019 und Oktober 2020 zeigt (vgl. Abb. 6).

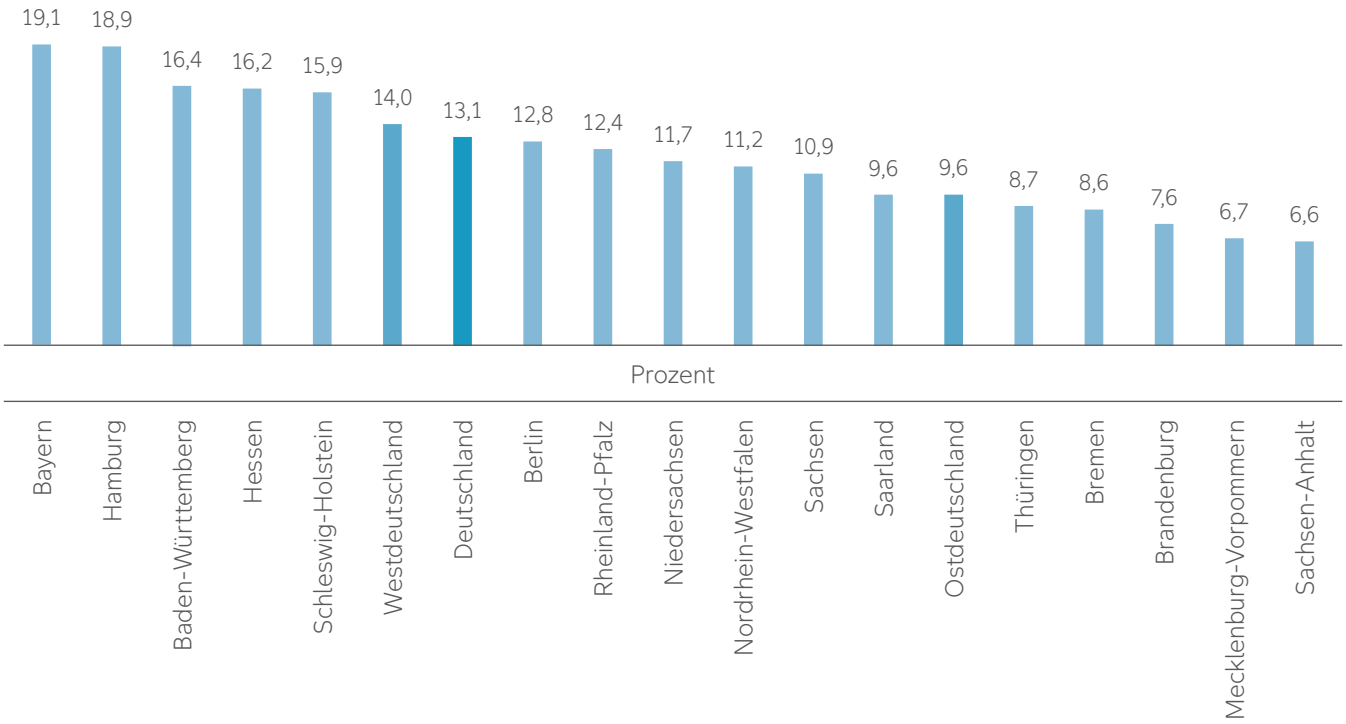
Abb. 6: Arbeitslosenzahlen der Schwerbehinderten im Oktober 2019 und Oktober 2020



Quelle: Bundesagentur

Allerdings gibt es Regionen, die deutlich stärker betroffen sind als andere (vgl. Abb. 7).

Abb. 7: Anstieg der Arbeitslosenzahlen der Schwerbehinderten zwischen Oktober 2019 und Oktober 2020



Quellen: Bundesagentur, eigene Berechnung

Das IAB hat herausgearbeitet, dass von der negativen Arbeitsmarktentwicklung vor allem solche Regionen betroffen sind, in denen Branchen angesiedelt sind, die unter dem Lockdown stark zu leiden hatten.[12] Allerdings ist dies nicht der einzige Grund der regional unterschiedlichen Entwicklung.

In den wirtschaftlich starken und industriell geprägten Regionen im Süden und Südwesten – Bayern, Baden-Württemberg und Hessen – steigen die Arbeitslosenzahlen stärker als in anderen Teilen Deutschlands. Hier überlagern sich die durch die Corona-Pandemie bedingte Konjunkturkrise und die Strukturkrise, zum Beispiel in der Automobil- und Automobilzulieferindustrie sowie im Maschinenbau. Die Arbeitslosenzahlen stiegen an, weil z. B. befristete Arbeitsverhältnisse nicht verlängert wurden.

Daneben lagen auch im Stadtstaat Hamburg und im Bundesland Schleswig-Holstein die Zuwächse der Arbeitslosenzahlen über dem westdeutschen Durchschnitt. Beide Regionen sind stark vom Tourismus geprägt, zudem arbeiten viele Schleswig-Holsteiner in Hamburg. Den geringsten Anstieg verzeichnen die ostdeutschen Bundesländer, Bremen und das Saarland.

Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt wären vermutlich noch gravierender, d. h. die Arbeitslosenzahl höher, wenn die Bundesregierung nicht eine großzügige Kurzarbeiterregelung in Kraft gesetzt hätte, die es den Unternehmen ermöglicht, bis Ende des Jahres 2021 auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten. Das IAB hat im Rahmen einer Sonderauswertung zwischen dem 1. April und 15. Mai 2020 herausgefunden, dass besonders häufig mittlere (50-249 Beschäftigte) und große Betriebe (ab 250 Beschäftigte) sowie Betriebe des verarbeitenden Gewerbes Kurzarbeit angemeldet und damit Kündigungen ausgeschlossen haben.[13] Die Menschen mit Behinderung wurden dabei nicht gesondert erfasst.

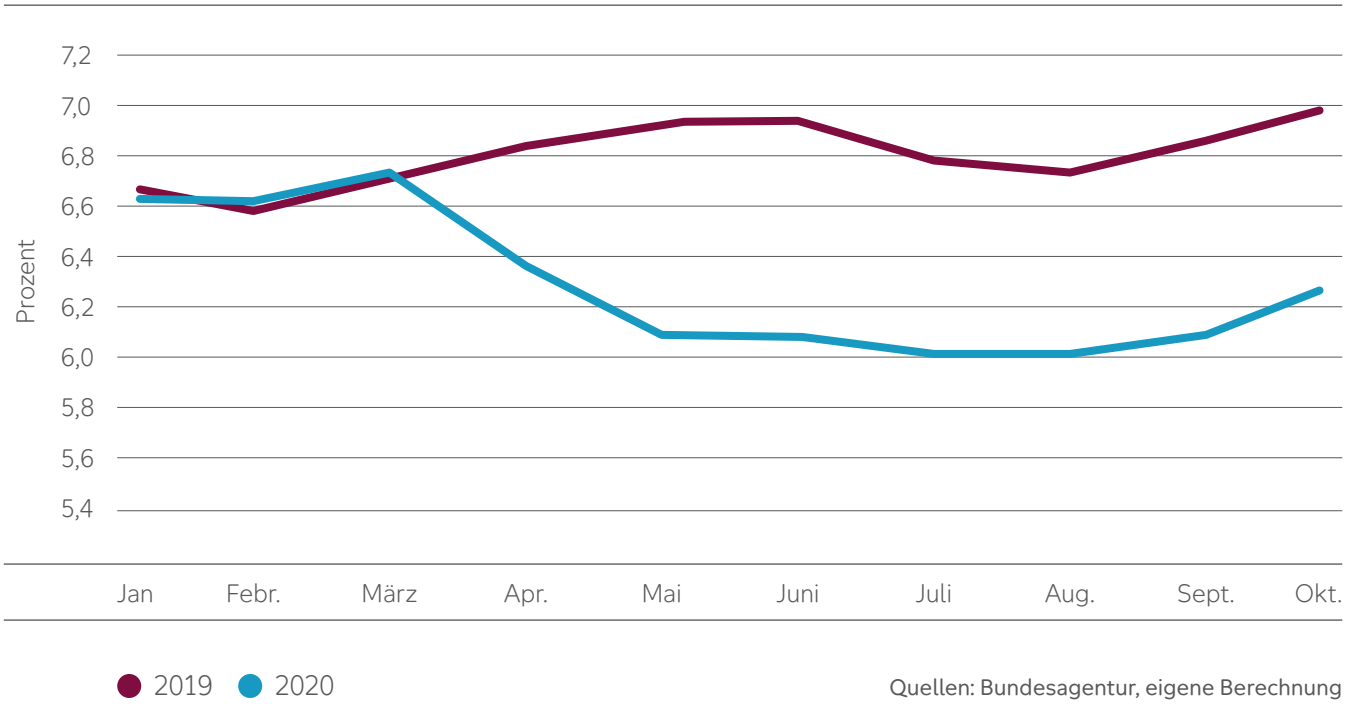
Dennoch: Angesichts der relativ düsteren Arbeitsmarktperspektiven für das Jahr 2021 dürfte die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung im kommenden Jahr weiter ansteigen.

12 Vgl. IAB-Forum 4.9.2020, Warum der coronabedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit in manchen Regionen deutlich höher ausfällt als in anderen.

13 IAB-Forum 3.9.2020: Befunde der IAB-Forschung zur Corona-Krise – Zwischenbilanz und Ausblick.

Ob sich die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten mittelfristig besser oder schlechter entwickelt als der allgemeine Arbeitsmarkt, ist noch nicht absehbar. Aktuell steigt die Arbeitslosenzahl der Menschen mit Behinderung langsamer als die der Menschen ohne Behinderung. Das bedeutet, der Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen sinkt seit Beginn der Corona-Pandemie (vgl. Abb. 8).

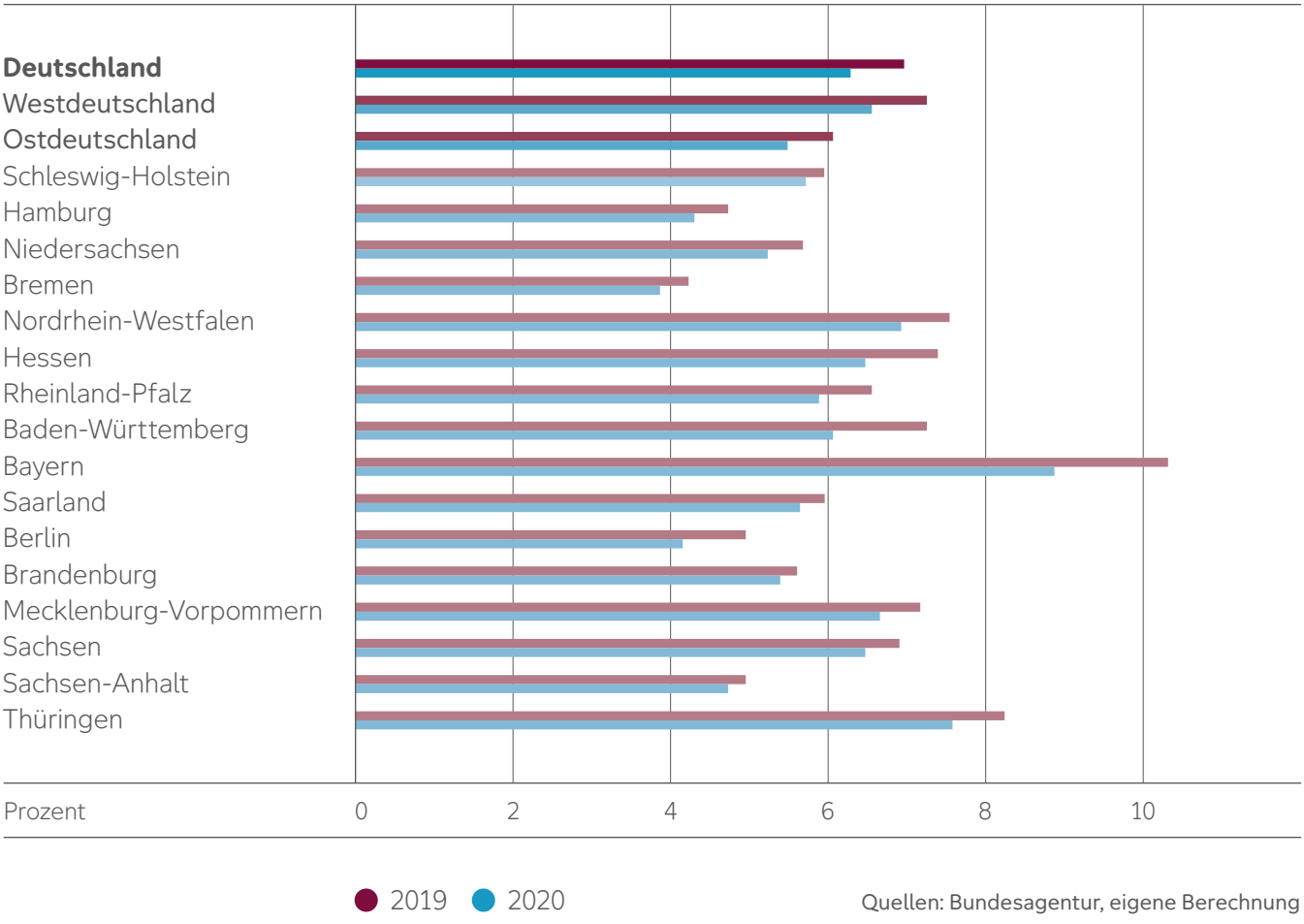
Abb. 8: Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen



Quellen: Bundesagentur, eigene Berechnung

Im März der Jahre 2019 und 2020 betrug der Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen jeweils 6,7 Prozent. Im April 2020 sank dieser auf 6,4 Prozent ab (April 2019: 6,9 Prozent); aktuell (Oktober 2020) liegt er bei 6,3 Prozent. Menschen mit Behinderung verlieren demnach seit April 2020 seltener ihren Arbeitsplatz als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung. Diese Entwicklung zeigte sich in allen Bundesländern (vgl. Abb. 9).

Abb. 9: Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen im Oktober 2019 und Oktober 2020



Quellen: Bundesagentur, eigene Berechnung

Die höchsten Anteile der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen wiesen sowohl im Oktober 2019 wie auch im Oktober 2020 die Bundesländer Bayern und Thüringen auf.

Ein Grund für den sinkenden Anteil an den Arbeitslosen könnte im besonderen Kündigungsschutz liegen, der die Kündigung des Arbeitsverhältnisses an die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes bindet. Dadurch kann das Verfahren zumindest verlangsamt oder die Kündigung sogar verhindert werden. Angesichts der Probleme, die einmal arbeitslos gewordene Menschen mit Behinderung haben, wieder eine Anstellung zu finden, könnte sich dieses Instrument insbesondere dann bewähren, wenn die Konjunktur sich schneller als erwartet erholt und ein geplanter Personalabbau in den Unternehmen schließlich überflüssig wird.

Aber selbst, wenn der Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen seit April sinkt, sind die Folgen der Corona-Pandemie mit Sorge zu betrachten. Zum einen ist die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung auf dem Niveau des Jahres 2016, damit sind alle seither erreichten Fortschritte verloren. Zum anderen finden einmal arbeitslos gewordene Menschen mit Behinderung sehr viel schwerer in den Arbeitsmarkt zurück als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung.

Sehr stark vom Lockdown sind aktuell die Inklusionsbetriebe betroffen. Denn ein Teil der rund 650 gemeinnützigen Inklusionsfirmen in Deutschland ist in Branchen angesiedelt, die in besonderem Maße unter Umsatzeinbußen infolge der Corona-Pandemie leiden. Dazu gehören zum Beispiel die Bereiche Gastronomie, Gemeinschaftsverpflegung/Catering oder die Hotellerie.

Aufgrund ihrer Rechtsform der Gemeinnützigkeit konnten diese Unternehmen in der Vergangenheit keine nennenswerten Rücklagen bilden; zudem hatten sie in vielen Bundesländern für Monate keinen Zugang zu den allgemeinen Soforthilfen für die Wirtschaft („Rettungsschirm“).[14] Erst im Juli 2020 wurden die staatlichen Überbrückungshilfen für kleine und mittelständische Unternehmen auf den Weg gebracht. Sie stehen auch gemeinnützigen Inklusionsunternehmen offen. Darüber hinaus gibt es ab 1. Januar 2021 ein zusätzliches 100-Millionen-Euro-Programm mit Liquiditätshilfen für Inklusionsbetriebe und ähnliche Einrichtungen.[15]

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen (BAG IF) hat in einer Umfrage vom 8. bis 15. Mai 2020 die Auswirkungen des Lockdowns auf die Inklusionsbetriebe untersucht. Dabei handelte es sich um die zweite Umfrage der BAG IF zu diesem Thema; die erste Umfrage stammte von Ende März 2020.[16] Rund 400 Inklusionsbetriebe wurden in diesem Zeitraum befragt, 88 Prozent wiesen dabei den Status der Gemeinnützigkeit auf. Es handelt sich in der Regel um mittelständische Betriebe – 72 Prozent hatten höchsten 50 Mitarbeiter, 70 Prozent erreichten einen Jahresumsatz von maximal einer Million Euro. Ein knappes Drittel der befragten Unternehmen (29 Prozent) war in den Bereichen Gastronomie, Gemeinschaftsverpflegung/Catering oder Hotellerie angesiedelt.

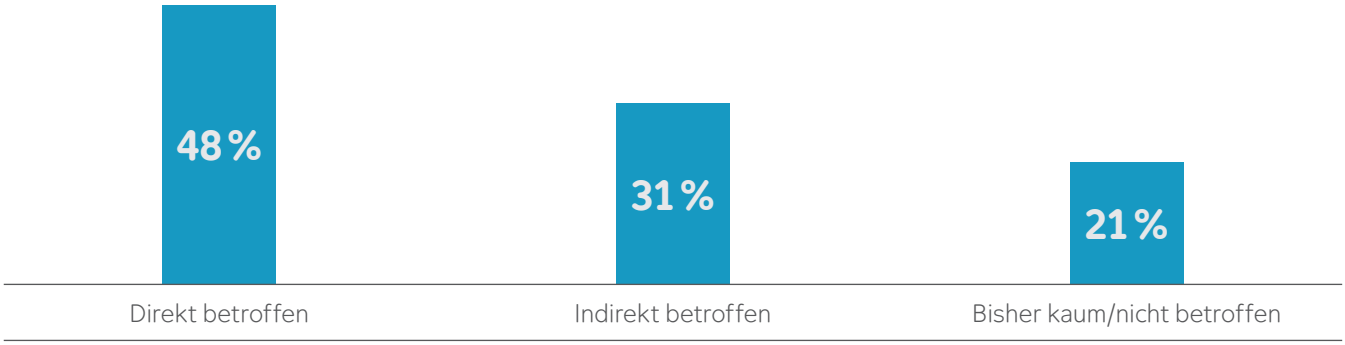
14 Vgl. https://www.aktion-mensch.de/foerderung/foerderprogramme/soforthilfe.html.

15 Vgl. https://bag-if.de/staatliche-hilfen-fuer-inklusionsunternehmen-kommen-spaet-aber-sie-kommen/.

16 BAG IF: 2. Umfrage über die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Inklusionsbetriebe, 8.-15.5.2020.

Mitte Mai lag der Anteil der direkt durch Betriebsschließung oder erzwungene massive Angebotsreduzierung betroffenen Betriebe bei 48 Prozent und damit um zehn Prozentpunkte höher als Ende März (vgl. Abb. 10). Obwohl es seit dem 19. April 2020 bereits erste Lockerungen der Maßnahmen gegeben hatte, zeigten diese noch keine Wirkung.

Abb. 10: Betroffenheit von Inklusionsbetrieben durch den Lockdown im Mai 2020



Quelle: BAG IF

Laut Umfrage waren zudem 31 Prozent der Unternehmen von den Einschränkungen des Wirtschaftslebens zumindest „indirekt betroffen“, zum Beispiel durch eine Unterbrechung der Lieferketten oder weil die Kunden ihre Aufträge stornierten. Lediglich 21 Prozent gaben an, „bisher kaum“ oder „nicht betroffen“ zu sein.

Die „Betroffenheit“ ist in Abhängigkeit von der Branche, in der das Unternehmen tätig ist, durchaus unterschiedlich. Im Gastgewerbe waren 95 Prozent der Unternehmen durch die Maßnahmen direkt betroffen, im Lebensmitteleinzelhandel dagegen nur vier Prozent. Außerdem: Nicht immer war das gesamte Unternehmen betroffen; bei 43 Prozent der Befragten waren es nur Teilbereiche.

Probleme im operativen Tagesgeschäft resultierten vor allem aus dem unklaren Planungshorizont – wie lange hält der Lockdown an? – (26 Prozent), der Einführung von Pandemieplänen und Schutzmaßnahmen im Unternehmen (24 Prozent) und der Personaleinsatzplanung (21 Prozent).

Wie viele andere Unternehmen griffen auch 62 Prozent der Inklusionsbetriebe zur Krisenlinderung auf das Instrument des Kurzarbeitergelds zurück. Lediglich zehn Prozent hatten bis Mitte Mai bereits „Arbeitsverhältnisse beendet“.

Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen (52 Prozent) schloss im Mai 2020 eine Insolvenz aus, die andere (knappe) Hälfte der Befragten sah ein kleines bis sehr großes Insolvenzrisiko. Allerdings wollten nur 30 Prozent der Inklusionsbetriebe zu diesem Zeitpunkt ein Risiko für den Erhalt aller Arbeitsplätze ausschließen. Ob sich die Risiken bewahrheiten, wird auch davon abhängen, ob die Betriebe für den zweiten Lockdown im November 2020 – wie angekündigt – zumindest teilweise eine finanzielle Entschädigung aus dem Bundeshaushalt erhalten. Für die im gastronomischen Bereich tätigen Unternehmen ist schon jetzt absehbar, dass das Geschäft mit den Weihnachtsfeiern zum größten Teil ausfallen wird.[17]

Das ökonomische Überleben der Inklusionsbetriebe in der Wirtschaftskrise ist für die Arbeitsmarktchancen von Schwerbehinderten aus drei Gründen besonders wichtig. Inklusionsbetriebe sind marktorientierte Wirtschaftsunternehmen mit inklusivem Kern, die rechtlich zum allgemeinen Arbeitsmarkt gehören. Inklusionsunternehmen zeichnen sich als „Leuchttürme einer sozialen Marktorientierung aus, indem sie mit einer hohen Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen den Ansprüchen der Wettbewerbsfähigkeit und Rentabilität des freien Marktes genügen“ (Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V.).[18] Zudem schaffen sie sozialversicherungspflichtige und tariflich abgesicherte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung. Sie müssen sich dabei im Wettbewerb wie jedes andere Unternehmen auch behaupten. Schließlich beschäftigen Inklusionsbetriebe mindestens 30 Prozent schwerbehinderte Menschen, ihr Anteil an allen beschäftigten Mitarbeitern soll 50 Prozent nicht übersteigen.[19] Demgegenüber müssen Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitern im Allgemeinen lediglich fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzen. Eine Verpflichtung, der bei weitem nicht alle nachkommen.

Die kurz- und mittelfristigen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt sind im Ergebnis eher pessimistisch. Der Blick in die Zukunft über das Jahr 2021 hinaus stimmt jedoch optimistischer.

Eine dauerhafte Folge der Corona-Pandemie dürfte die beschleunigte Digitalisierung der Arbeitswelt sein. Millionen Menschen arbeiten seit dem Frühjahr 2020 im Home-Office. Laut einer im März 2020 durchgeführten Umfrage des Digitalverbands Bitkom ging fast jeder zweite Erwerbstätige seiner Arbeit zumindest zeitweise von zu Hause aus nach.[20] In einer Umfrage des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) und der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP)[21] gaben 70 Prozent der befragten Unternehmen an, dass ihre Büro-Mitarbeiter während der Corona-Phase im Frühjahr komplett oder größtenteils von zu Hause gearbeitet haben. Vor der Krise waren es lediglich 15 beziehungsweise 17 Prozent der Befragten.

Hält dieser Trend auch nach dem Abflauen der Pandemie an, dürfte das zu dauerhaften Veränderungen führen. Laut einer Umfrage der Bertelsmann-Stiftung[22] aus dem Juli 2020 gehen 85 Prozent der befragten Experten für Digitalisierung, Technologie und künstliche Intelligenz davon aus, dass Home-Office und/oder mobile Arbeit sich als alternative Arbeitsform etablieren wird und dass digitale (Kommunikations-)Tools zum allgegenwärtigen Arbeitsmittel werden. 92 Prozent der Experten erwarten, dass die Corona-Krise die digitale Transformation in Unternehmen beschleunigen wird.

17 Kölner Stadt-Anzeiger, 5.10.2020.

18 Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V.: Inklusion im Arbeitsmarkt

19 BAG IF (Hg.) (2019): Inklusion durch Arbeit. Mehr Teilhabe im allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, Berlin; https://www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/de/inklusionsbetriebe/.

20 BITKOM (2020): Corona-Pandemie: Arbeit im Homeoffice nimmt deutlich zu

21 Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation & Deutsche Gesellschaft für Personalführung (2020): Arbeiten in der Corona-Pandemie – Auf dem Weg zum New Normal.

22 Bertelsmann-Stiftung (2020): Die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitswelt: Was bleibt und was nicht?

Für Unternehmen gibt es rationale ökonomische Gründe, verstärkt auf Home-Office sowie Web- und Videokonferenzen zu setzen. So lassen sich u. a. durch den Wegfall von Dienstreisen und Büroflächen Reise- und Mietkosten sowie Zeit einsparen bzw. effizienter nutzen.

Für Menschen mit Behinderung könnte diese Entwicklung die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern und Inklusion beschleunigen. So kam auch eine Umfrage für das Inklusionsbarometer Arbeit 2016[23] mit dem Schwerpunktthema „Digitalisierung in der Arbeitswelt“ zu dem Ergebnis, dass 70 Prozent der befragten Arbeitnehmer mit Behinderung und 72 Prozent der Arbeitgeber die Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt eher als Chance für Menschen mit Behinderung betrachten, während nur 16 bzw. 12 Prozent darin ein Risiko sehen. Viele der befragten Arbeitnehmer und Arbeitgeber nannten als größte Vorteile der Digitalisierung die Entwicklung digitaler Hilfsmittel für körperlich Beeinträchtigte, die Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen sowie die digitale Barrierefreiheit. Zudem gaben 64 Prozent der Arbeitnehmer mit Behinderung bzw. 78 Prozent der Arbeitgeber die räumliche Flexibilität beim Arbeitsort als einen der größten Vorteile an.

Und so ist auch der bedeutendste kurzfristige Vorteil durch die Corona-Pandemie die gestiegene Home-Office-Möglichkeit. Wie im Inklusionsbarometer 2016 festgestellt, „schaffen virtuelle Arbeitsplätze […] mehr Möglichkeiten zur Home-Office-Tätigkeit, wovon Menschen mit Behinderung in besonderem Maße profitieren können, weil z. B. ‚Barrierefreiheit im heimatlichen Büro wesentlich leichter zu gewährleisten ist als in einem Betrieb‘“. Bedingung hierfür ist jedoch, dass die Digitalisierung barrierefrei erfolgen muss, um eine digitale Spaltung gerade für Menschen mit Einschränkungen zu verhindern. „Digitale Inklusion bedeutet einerseits Inklusion mit digitalen Medien zu unterstützen bzw. zu ermöglichen (z. B. Kommunikation mittels einer App für Menschen ohne eigene Lautsprache) und andererseits Inklusion in die digitale Gesellschaft zu unterstützen (z. B. durch die Verwendung einer Sprachausgabe können auch Menschen mit eingeschränktem Seh- oder Lesevermögen Texte lesen). Ziel der digitalen Inklusion ist es – mit Unterstützung von digitalen Medien – allen Menschen zu ermöglichen, an der digitalen Gesellschaft, an der Nutzung des Internets und der Nutzung digitaler Tools und Technik teilhaben zu lassen.“[24] Unternehmen könnten von einer barrierefreien Digitalisierung doppelt profitieren: Zum einen ermöglicht sie ihnen, aus einem größeren Pool an potenziellen Mitarbeitern zu wählen, zum anderen vergrößert Digitalisierung das Kundensegment des Unternehmens. Home-Office darf jedoch nicht zu einer Exklusion der Menschen mit Behinderungen führen. Ideal ist ein Wechsel zwischen Präsenzzeiten im Unternehmen und Home-Office-Tätigkeit.

23 Handelsblatt Research Institute (2016): Inklusionsbarometer 2016.

24 Karl Bäck (2018): Barrierefreiheit durch Digitalisierung. Österreichische Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

Zudem müssen bei der weiteren Etablierung von Home-Office-Tätigkeiten auch Unterschiede in Abhängigkeit von der Art der Behinderung berücksichtigt werden. Die zunehmende Home-Office-Verbreitung wird insbesondere Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen helfen. Menschen mit Mobilitätseinschränkungen oder Sehbehinderungen sparen sich an den Tagen, an denen sie zu Hause arbeiten, den Weg zum Arbeitsplatz. Zudem ist ihr Zuhause meist sehr gut ihrer spezifischen Beeinträchtigung angepasst.

Allerdings befürchteten die Befragten der Umfrage für das Inklusionsbarometer Arbeit durch die Digitalisierung auch Nachteile für Menschen mit einer Lernbehinderung, da es keine Schulungen gibt, um sie in die digitale Zukunft mitzunehmen.

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt ein Forschungsprojekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales[25]. Für Menschen mit psychischen oder geistigen Einschränkungen bringt die Digitalisierung des Arbeitslebens ebenfalls nur geringe Vorteile oder sogar Nachteile mit sich. Die sich ständig ändernden Arbeitsweisen und -bedingungen können bei ihnen eine Überforderung auslösen. Die Technologien sind oftmals zu komplex, um zur Gänze erfasst und bedient werden zu können. Zudem zeigt die Studie des Villingen Institute of Public Health[26], dass häufigeres Arbeiten im Home-Office für Menschen mit geistigen und psychischen Erkrankungen durch den Wegfall sozialer Kontakte problematisch ist.

Im Ergebnis bedeutet das: Die beschleunigte Digitalisierung kann als Folge der Corona-Pandemie eine Chance für Menschen mit Behinderung darstellen. Die kurz- und mittelfristigen Konsequenzen des Digitalisierungsschubs unterscheiden sich jedoch je nach Art der Behinderung. Während Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen von der Barrierefreiheit im eigenen Zuhause profitieren können, überwiegen bei Menschen mit geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen häufig das Fehlen von sozialen Kontakten und gewohnten Arbeitsstrukturen.

25 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

26 Villingen Institute of Public Health (VIPH) (2020): Die Situation von Menschen mit geistiger Behinderung in Zeiten der COVID-19-Pandemie aus Sicht der Betroffenen, ihrer Angehörigen und Betreuungskräfte. Ergebnisse einer qualitativen Public-Health-Studie.

3.
Fazit und Ausblick

Das Inklusionslagebarometer liegt aktuell mit 107,6 Punkten nur knapp unter seinem Höchstwert aus dem Vorjahr (107,7). Während 2019 noch alle Regionen ihr Ergebnis verbessern konnten, ergibt sich in diesem Jahr ein gespaltenes Bild: Verbesserungen in drei Regionen stehen Verschlechterungen in drei Bundesländern gegenüber. Die Spitze verteidigt ein weiteres Mal Ostdeutschland mit einem Wert von 113,9 (Vorjahr: 112,8). Schlusslicht ist in diesem Jahr Nordrhein-Westfalen mit einem Wert von 105,4 (Vorjahr: 107,7).

Bei isolierter Betrachtung hat sich die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung – mit Ausnahme von Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen – im vergangenen Jahr 2019 weiter positiv entwickelt. Arbeitslosenzahl und Arbeitslosenquote sind gesunken, die Dauer der Arbeitslosigkeit hat sich verkürzt und die Erwerbsquote ist weiter angestiegen. Vergleicht man jedoch die Arbeitsmarktchancen von Schwerbehinderten mit denen von Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung fällt auf, dass der Abstand wieder größer wird. Der Aufholprozess der vergangenen Jahre ist zum Erliegen gekommen.

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

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Inklusion am Arbeitsmarkt

Die Corona-Pandemie, die das Wirtschaftsleben seit Mitte März des Jahres 2020 bestimmt, hat bislang weitaus gravierendere Folgen für den Arbeitsmarkt als zu Jahresbeginn absehbar war. Zu diesem Zeitpunkt gingen Beobachter noch von einer kurzfristigen Beeinträchtigung der Volkswirtschaft aus. Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten liegt im Oktober 2020 bei 173.709 und damit gut 13 Prozent bzw. 20.000 Personen höher als im Vojahresmonat. Selbst wenn der Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen seit April sinkt – d. h. Menschen ohne Behinderung aktuell häufiger arbeitslos werden –, ist diese Entwicklung mit Sorge zu betrachten, finden einmal arbeitslos gewordene Menschen mit Behinderung doch sehr viel schwerer in den Arbeitsmarkt zurück als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung.

Vor diesem Hintergrund ist auch die aktuelle Situation der Inklusionsbetriebe, die einen besonders hohen Anteil von Menschen mit Behinderung beschäftigen, problematisch zu bewerten. Viele dieser Betriebe sind in Branchen wie Gastronomie, Hotellerie und Catering tätig, die in besonderem Maße vom Lockdown im März und dem Teil-Lockdown im November sowie von den andauernden Beschränkungen des Wirtschaftslebens betroffen sind. Als gemeinnützige Unternehmen ohne nennenswerte finanzielle Rücklagen ausgestattet, sind sie ökonomisch besonders verwundbar, zumal sie erst vergleichsweise spät unter den staatlichen „Rettungsschirm" schlüpfen konnten.

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

Positiv zu Buche schlägt, dass der grundsätzliche Trend am Arbeitsmarkt weiterhin intakt ist: Aufgrund der demografischen Entwicklung schrumpft das Arbeitskräfteangebot – die Babyboomer gehen in Rente.[27] Damit sind auch die Arbeitsmarktaussichten für Menschen mit Behinderung, noch dazu vor dem Hintergrund eines zunehmenden Fachkräftemangels, weiterhin gut. Vor allem die Alterung der Gesellschaft mit der heute schon erkennbaren Arbeitskräfteknappheit dürfte zu weiter sinkenden Arbeitslosenzahlen führen, auch weil Menschen mit Behinderung ihren Arbeitsplatz seltener verlieren, wenn sie ihre Schwerbehinderung während des Berufslebens „erwerben".

Zudem könnte die beschleunigte Digitalisierung aufgrund der Corona-Pandemie für einen Teil der Menschen mit Behinderung die Arbeitsmarktchancen verbessern. Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen könnten bei einer Zunahme der Home-Office-Beschäftigung von der Barrierefreiheit im eigenen Zuhause profitieren. Dies darf jedoch nicht zu einer Exklusion der Menschen mit Behinderungen führen. Ideal ist ein Wechsel zwischen Präsenzzeiten im Unternehmen und Home-Office-Tätigkeit. Bedingung hierfür ist zudem, dass die Digitalisierung barrierefrei erfolgen muss, um eine digitale Spaltung gerade für Menschen mit Einschränkungen zu verhindern. So kam eine Trendstudie von SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH im Auftrag der Aktion Mensch[28] in diesem Jahr zu dem Ergebnis, dass Technologie dabei unterstützen kann, „die Möglichkeiten der Selbstbestimmung und Teilhabe für Menschen mit Behinderung zu erhöhen". Die zunehmende Vielfalt der digitalen Anwendungen in den Bereichen Arbeit und Bildung bietet neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung. Hierfür müssen jedoch u. a. sinnvolle technologische Innovationen entwickelt werden, die Inklusion unterstützen. Zudem müssen bei der Entwicklung von technischen Produkten die Bedarfe aller Menschen, auch von Menschen mit Behinderung, erkannt und von Anfang an integriert werden. Des Weiteren ist es wichtig, Menschen mit Behinderung in die Entwicklung von Produkten einzubeziehen.

Hinzu kommt: Insbesondere Menschen mit geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen fehlen im Home-Office häufig soziale Kontakte und gewohnte Arbeitsstrukturen. Für Menschen mit Sinnes- und Mobilitätseinschränkungen sind viele Technologien tendenziell leichter zugänglich als für Menschen mit einer psychischen oder einer Lernbehinderung.

27 Bauer, A. et al. (2019): Konjunktureller Gegenwind für den Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht 18/2019.

28 SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH (2020): Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderung

Glossar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Erwerbstätigenquote
Der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung.

Inklusionsbetriebe
Inklusionsbetriebe sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen oder unternehmensinterne Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Bei den Inklusionsbetrieben (§§ 215 und folgende SGB IX) handelt es sich um eine durch das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) geregelte Form der Beschäftigung für schwerbehinderte Menschen, die rechtlich dem allgemeinen Arbeitsmarkt zuzurechnen ist. In Inklusionsbetrieben beträgt der Anteil an Mitarbeitern mit einer Schwerbehinderung mindestens 30 bis maximal 50 Prozent.[29]

29 Vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH): https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Inklusionsbetriebe/77c437i1p/index.html#

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 unbekannten Risiken und Ungewissheiten verbunden sein. Es kann daher zu erheblichen Abweichungen der tatsächlichen Ergebnisse oder Entwicklungen zu den geäußerten Erwartungen kommen. Neben weiteren hier nicht aufgeführten Gründen können sich insbesondere Abweichungen aus der Veränderung der allgemeinen wirtschaftlichen Lage, der Entwicklung der Finanzmärkte und Wechselkurse sowie durch Gesetzesänderungen ergeben.

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

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Handelsblatt Research Institute.

Impressum

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

Verantwortlich
Christina Marx

Redaktion Aktion Mensch
Dagmar Greskamp
Sandra Vukovic

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

Art Direktion
Sabine Huth

Layout
Nina Leiendecker / Ninamade, Köln

November 2020

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

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