

Inklusionsbarometer

Arbeit

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

5. Jahrgang (2017)

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 rund 4 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 Verlagsgruppe Handelsblatt. Es bietet mit einem 24-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

Vorwort	4
1. Einleitung	6
2. Das Inklusionsbarometer	8
2.1. Definition von „Menschen mit Behinderung“	8
2.2. Inklusionslagebarometer	8
2.2.1. Ziele und Methodik	8
2.2.2. Ergebnisse	12
2.2.3. Die Regionen im Vergleich	17
2.3. Inklusionsklimabarometer	21
2.3.1. Ziele und Methodik	21
2.3.2. Ergebnisse	22
2.3.3. Die Regionen im Vergleich	28
2.4. Inklusionsbarometer Arbeit	32
3. Die Situation von Auszubildenden mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt	34
3.1. Forschungsstand	36
3.2. Methodik	39
3.3. Die Ergebnisse	40
3.3.1. Alter und Bildungsweg	40
3.3.2. Erfolgreiche Wege für Auszubildende mit Behinderung	46
3.3.3. Die größten Schwierigkeiten für Auszubildende mit Behinderung	52
3.4. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen	56
4. Fazit	58
Glossar	60
Rechtlicher Hinweis	62
Impressum	63

Liebe Leserin, lieber Leser,



bereits zum fünften Mal in Folge legt das Handelsblatt Research Institute im Auftrag der Aktion Mensch das Inklusionsbarometer Arbeit vor. Zeit Zwischenbilanz zur Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt zu ziehen:

Die Situation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist wie schon in den Vorjahren gut und es entstehen neue Arbeitsplätze. Erstmals aber profitieren in diesem Jahr Menschen mit Behinderung stärker von der guten konjunkturellen Lage als Menschen ohne Behinderung. Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung sinkt, die Erwerbsquote steigt und das Inklusionsklima bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern verbessert sich seit fünf Jahren stetig. Das sind alles positive Signale die zeigen, dass Menschen mit Behinderung wertvolle Fachkräfte sind.

Auf der anderen Seite hat sich allerdings die Langzeitarbeitslosigkeit weiter verfestigt und die Arbeitslosenquote liegt trotz eines starken Rückgangs immer noch deutlich über der von Menschen ohne Behinderung. So suchen arbeitslose Schwerbehinderte noch einmal länger nach einem neuen Arbeitsplatz als im Vorjahr.

Auch wenn sich der Gesamtwert des Inklusionsbarometers erneut verbessert hat, so darf das nicht darüber hinwegtäuschen, dass es Menschen mit Behinderungen nach wie vor erheblich schwerer auf dem Arbeitsmarkt haben – und das trotz guter Qualifikation.

Für uns ein Grund, in diesem Jahr das Thema Ausbildung besonders in den Blick zu nehmen. Denn Bildung und Arbeit sind wichtige Voraussetzungen für Inklusion – dabei kommt dem Übergang von Schule in den Beruf eine entscheidende Rolle zu. Zwar gibt es bereits Studien, die sich mit der Situation von Auszubildenden mit Behinderung befassen, allerdings wurden hierzu immer die Arbeitgeber befragt. Wir wollten aber von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen selbst wissen, wie sie ihren Ausbildungsplatz gefunden haben und ob sie damit zufrieden sind: Wer hat sie bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt? Haben sie ihre Behinderung im Bewerbungsprozess angegeben? Auf welche Hindernisse sind sie gestoßen? Das sind nur einige der Fragen, die wir den jungen Menschen gestellt haben.

Herausgekommen sind interessante Erkenntnisse darüber, welche Strategien erfolgreich waren und welche Hindernisse sich bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz für die Jugendlichen ergeben haben.

Es zeigt sich beispielsweise: Junge Menschen mit Behinderung gehen andere Wege bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Anders als ihre Altersgenossen ohne Behinderung suchen und finden sie ihren Ausbildungsplatz selten über Online-Stellenausschreibungen. Vielmehr spielt der persönliche Kontakt in der Vermittlung eine zentrale Rolle. Darauf müssen sich Arbeitgeber aber auch die Agentur für Arbeit in der Berufsorientierung verstärkt einstellen, etwa durch frühzeitige Praktika, Schnuppertage oder Unternehmensvorstellungen in Schulen.

Insgesamt ist die Berufsvorbereitung zentral. Fast die Hälfte der Befragten nahm an berufsvorbereitenden Maßnahmen teil, bei Auszubildenden ohne Behinderung nutzt nur knapp jeder Zehnte solche Angebote. Dabei spielt auch die Behinderung eine Rolle: Über 80 Prozent der Azubis mit einer sog. Lern- oder geistigen Behinderung nahmen an berufsvorbereitenden Maßnahmen teil. Sie bilden auch die größte Gruppe derer, die ihre Ausbildung komplett im Berufsbildungswerk absolvieren und nicht im Betrieb.

Wir müssen daher sehr individuelle Wege gehen, damit Arbeitgeber und Jugendliche mit Behinderung zueinander finden. Arbeitgeber benötigen Information und Unterstützung, um passende Auszubildende zu finden – junge Menschen mit Behinderung brauchen ein gezieltes Empowerment, damit der Weg in Ausbildung und Arbeit gelingt und in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis führt.

Es wird auch deutlich: Noch viel zu wenige Jugendliche mit Behinderung absolvieren eine Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Gut ausgebildet sind junge Menschen mit Behinderung ein Gewinn für jedes Unternehmen.



Christina Marx
Leiterin des Bereichs Aufklärung
bei der Aktion Mensch

1.

Einleitung

Für die gesellschaftliche Inklusion von Menschen mit Behinderung sind der Zugang zum Arbeitsmarkt und die Teilhabe am Arbeitsleben von entscheidender Bedeutung. Bildung und Arbeit sind Schlüsselkomponenten für die Teilhabe an allen Bereichen unserer Gesellschaft. Doch nach wie vor hat eine Schwerbehinderung einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitsmarktchancen. So betrug die Arbeitslosenquote unter Menschen mit Behinderung im vergangenen Jahr 12,4 Prozent und lag damit wesentlich höher als die Arbeitslosenquote von Menschen ohne Behinderung von 6,1 Prozent im Jahr 2016. Doch jüngst ist eine deutliche Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung sowie eine Annäherung der Werte an die der Menschen ohne Behinderung zu erkennen. Dies ist auch Ausdruck der sehr guten allgemeinen Lage auf dem Arbeitsmarkt – die Arbeitskräftenachfrage ist anhaltend hoch, das Fachkräfteangebot wächst nicht in gleichem Maße. Da es sich Unternehmen in Zeiten des demografischen Wandels nicht leisten können, leichtfertig auf Arbeitskräftepotenziale zu verzichten, werden auch Menschen mit Behinderung hiervon weiter profitieren. Es ist daher essenziell, die aktuelle 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.

Zu diesem Zweck führt das Handelsblatt Research Institute seit 2013 in Kooperation mit dem Meinungsforschungsinstitut Forsa jährlich eine bundesweite, repräsentative Umfrage im Auftrag der Aktion Mensch durch. Für die diesjährige fünfte Ausgabe des Inklusionsbarometers hat Forsa 803 berufstätige Arbeitnehmer mit Behinderung zur Arbeitsmarktsituation und zu ihren Erfahrungen in der Arbeitswelt befragt sowie 503 Personalverantwortliche in Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen.

Die Einbeziehung kleiner und mittelständischer Unternehmen in die Befragung war wichtig, weil diese Unternehmen einerseits die meisten Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, andererseits bei ihnen die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote von fünf Prozent häufiger nicht erfüllt wird als bei Großunternehmen – die Quote steigt mit der Unternehmensgröße an. Bei den 50.800 Unternehmen mit 20 bis 40 Mitarbeitern liegt die Beschäftigungsquote bei lediglich 2,9 Prozent, bei 146 Großunternehmen mit 10.000 bis 50.000 Beschäftigten jedoch bei 6,2 Prozent.

Aus den Ergebnissen dieser Umfrage und einer Analyse verfügbarer amtlicher Daten zur Beschäftigung Schwerbehinderter wird seit 2013 jährlich ein Inklusionsbarometer entwickelt. Diese regelmäßige Berechnung dient dazu, Fortschritte oder Rückschritte bei der Inklusion zu messen.

Neben der Lage und dem Klima auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung liegt der analytische Fokus in diesem Jahr auf der Situation von Auszubildenden mit Behinderung, insbesondere in der Phase des Übergangs von der Schule in die betriebliche Ausbildung. Dieser Aspekt wurde in früheren Analysen, die sich mit diesem Thema beschäftigen, stets aus Perspektive der Unternehmen untersucht. Diese Studie möchte den Erkenntnishorizont dadurch erweitern, dass erstmals die Sicht der Auszubildenden eingenommen wird: Daher haben die Aktion Mensch und das Handelsblatt Research Institute jugendliche Auszubildende mit einer Behinderung befragt, auf welche Probleme sie bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz gestoßen sind und welche Strategien besonders erfolgreich waren, um eine Ausbildungsstelle zu erlangen. Von den Ergebnissen sollen alle künftigen Bewerber mit einer Behinderung profitieren.

2.

Das Inklusionsbarometer

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.

Inklusionslagebarometer

2.2.1.

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 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.¹

Mehrdimensional bedeutet in diesem Zusammenhang:

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

Ein Vorteil dieses aus Teilindikatoren bestehenden Lagebarometers liegt demnach darin, über den komplexen Prozess der Inklusion eine belastbarere Aussage treffen zu können als durch einen einzigen Indikator, bei dem nicht sicher davon auszugehen ist, dass er eine Verbesserung oder Verschlechterung der

¹ Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 62. Jg. Sondernummer 2, Arbeitsmarkt 2016; Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2017) Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) 2014, Nürnberg; BIH Jahresbericht 2016/17. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf, hrsg. von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Wiesbaden 2017 (und ältere Jahrgänge).

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.

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 Handlungsbedarf besteht.

Hier die Indikatoren im Einzelnen:

	Quelle	Datensatz	Periodizität	Erstellungsdatum
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2015	jährlich	April 2017
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2016	jährlich	Juli 2017
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2016	jährlich	Juli 2017
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2016	jährlich	Juli 2017
ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2016	jährlich	Juli 2017
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2016	jährlich	Juli 2017
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2016	jährlich	Juli 2017
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)	BIH-Jahresbericht 2016/2017	jährlich	Oktober 2017
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2015	jährlich	April 2017
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2015	jährlich	April 2017

Die Beschäftigtenstatistik schwerbehinderter Menschen stellt auf die Daten ab, die der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Anzeigeverfahrens gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Berechnung einer unter Umständen fälligen Ausgleichsabgabe anzuzeigen sind. Unternehmen ab 20 Arbeitsplätzen müssen ihre Anzeige jährlich bis zum 31. März bei der Agentur für Arbeit einreichen. Die Veröffentlichung vom April 2017 weist für das Jahr 2015 eine Gesamtzahl von 156.306 Unternehmen aus, die unter die Beschäftigungspflicht fielen (im Vorjahr: 152.538 Unternehmen). Bei ihnen waren zum Stichtag 1.057.978 Schwerbehinderte beschäftigt (2014: 1.042.889). Das Beschäftigungssoll beträgt 1.089.978, sodass sich eine Lücke von 32.000 Personen ergibt (2014: 28.848). Diese wieder 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 rund 3,4 Millionen Arbeitgeber, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen – und insgesamt rund zehn Millionen Arbeitsplätze anbieten – 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“, veröffentlicht im April 2017, weist für das Jahr 2015 eine Gesamtzahl von 167.700 Beschäftigten mit Behinderung in Deutschland aus. Gegenüber dem Jahr 2010 bedeutet das 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. Da das Inklusionslagebarometer in diesem Jahr zum fünften Mal berechnet wird, wird der historische Fünf-Jahres-Durchschnittswert unverändert übernommen. So sind die aktuellen Ergebnisse mit denen des Vorjahres vergleichbar. Für den aktuellen Wert des Jahres 2015 wird der Durchschnitt der Jahre 2006-10 als Basis genommen. Für den aktuellen Wert des Jahres 2016 bildet der Durchschnitt der Jahre 2007-11 die Basis. Für diesen Fünf-Jahres-Durchschnitt als Basis spricht, dass damit das Risiko einer Verzerrung durch die Wahl eines einzigen Basisjahres (Normaljahr) minimiert wird.

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

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

Die Werte für die Teilindikatoren lauten:

	Teilindikatorwert		Aktueller Wert	Fünf-Jahres-Ø
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	107,6		4,69 %	4,36 %
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	101,9	gespiegelt*	170.508	173.722
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	100,7	gespiegelt	45,75 %	46,07 %
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	116,8	gespiegelt	12,40 %	14,90 %
ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	93,5	gespiegelt	159,00 %	149,33 %
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	99,1	gespiegelt	140,67 %	139,44 %
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	112,4		41,80 %	37,20 %
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	110,2	gespiegelt	23.652	26.338
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,6		74,30 %	72,40 %
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	106,1		39,90 %	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 173.722 auf 170.508 würde einen negativen Indikatorwert ergeben, stellt aber tatsächlich eine Verbesserung dar. Der Indikatorwert beträgt folglich 101,9.

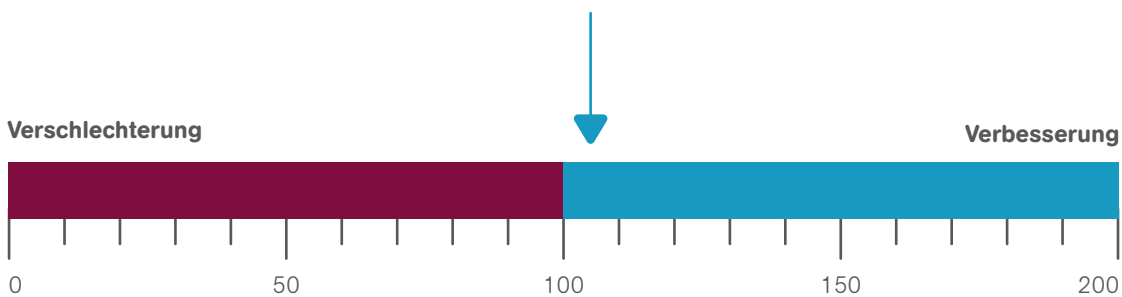
2.2.2.

Ergebnisse

Werden alle zehn Teilindikatoren bei der Berechnung des Barometers gleich gewichtet (jeweils zehn Prozent), beträgt der aktuelle Wert des Inklusionslagebarometers 105,1, nach 103,0 im Vorjahr.

Inklusionslagebarometer

Gesamtwert = 105,1
(Vorjahreswert: 103,0)



Quellen: eigene Berechnungen, Basisdaten: BfA, BIH

Die Lage schwerbehinderter Arbeitnehmer hat sich demnach sowohl im Vergleich zu den Basisjahren als auch gegenüber dem Vorjahr weiter verbessert. Fünf Indikatoren haben sich positiv entwickelt, lediglich drei Indikatoren negativ, zwei sind unverändert. Dabei fielen die positiven Entwicklungen deutlich stärker aus als die negativen.

Dieser Befund wird auch durch die erneute Rekordzahl von 1.057.978 (Vorjahr 1.042.889) besetzten Pflichtarbeitsplätzen in Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten dokumentiert.

Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten ist im Jahresdurchschnitt 2016 deutlich gesunken. Sie liegt nun bei 170.508 gegenüber 178.809 ein Jahr zuvor und damit so niedrig wie zuletzt 2009. Der Indikatorwert hat sich von 99,0 auf 101,9 verbessert. Dabei ist der Rückgang der Arbeitslosenzahl nicht auf einen Anstieg der Verrentungen zurückzuführen; deren Zahl ist weiter zurückgegangen von 57.541 auf 55.661.² Die Abnahme der Arbeitslosigkeit war nach Angaben der Bundesagentur vor allem auf weniger arbeitslose Schwerbehinderte in der Grundsicherung – umgangssprachlich Hartz IV genannt – zurückzuführen.³ Zudem entwickelt sich der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung besser als der allgemeine Arbeitsmarkt. Hier ist die Arbeitslosenzahl 2016 prozentual schwächer gesunken – von 2,79 Millionen auf 2,69 Millionen.

Damit kommt der seit mehreren Jahren anhaltende Aufschwung am Arbeitsmarkt mit einer gewissen „Verspätung“ nun auch bei den Menschen mit Behinderung an. Die Bundesagentur für Arbeit begründet diese Verzögerung damit, dass die Beschäftigung Schwerbehinderter „weniger durch die Konjunktur“ beeinflusst würde als die Nichtschwerbehinderter.⁴ Daher sinke sie in einer konjunkturellen Schwächephase auch nicht so schnell wie die Nichtschwerbehinderter, wachse dafür aber im Aufschwung langsamer. Der besondere Kündigungsschutz verzögere die Entlassungen, denn Menschen mit Behinderung blieben bei der Sozialauswahl zunächst verschont. Der besondere Schutz verhindere jedoch auf der anderen Seite auch die schnellen Neueinstellungen im Aufschwung.

Die Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter bei den Integrationsämtern liegen mit 23.652 deutlich unter dem Durchschnitt der Basisjahre (26.338) und noch einmal niedriger als im Vorjahr (24.689). Der Indikator verbessert sich erneut von 106,3 auf 110,2. Auch hierin zeigt sich die gute Lage auf dem Arbeitsmarkt.

Die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten ist im Vorjahresvergleich spürbar gesunken – von 13,4 auf 12,4 Prozent, der Indikatorwert hat sich deutlich von 110,1 auf 116,8 verbessert. Zwar liegt die gesunkene Arbeitslosenquote mit 12,4 Prozent noch immer deutlich über der Nichtschwerbehinderter (6,1 Prozent). Der Abstand zwischen den beiden Teilgruppen auf dem Arbeitsmarkt wird jedoch kleiner. Der Indikatorwert entwickelt sich positiv von 90,6 auf 93,5.⁵

Vom Rückgang der Arbeitslosigkeit profitierten zuletzt die Jüngeren sowie Personen in den mittleren Altersgruppen. Allerdings ging im vergangenen Jahr auch die Arbeitslosigkeit Älterer ab dem 55. Lebensjahr zurück.⁶

Auch die Erwerbsbeteiligung der Menschen mit Behinderung – ausgedrückt durch die Erwerbsquote – steigt von 39,2 Prozent auf 41,8 Prozent an. Besonders positiv: Die Verbesserung ist nicht auf einen Anstieg der Arbeitslosenzahl, sondern auf einen zunehmenden Beschäftigungsgrad zurückzuführen. Der Indikatorwert verbessert sich sehr deutlich von 105,4 auf 112,4.

2 Deutschen Rentenversicherung Bund (2017), Rentenversicherung in Zahlen 2017, Berlin, S. 59-61.

3 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2017), Blickpunkt Arbeitsmarkt. Situation schwerbehinderter Menschen, S. 9.

4 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016). Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, S. 8.

5 Für die Berechnung des Inklusionsbarometers wird die Quote von 7,8 Prozent, der „personenübergreifenden Referenzgruppe“ herangezogen, die nach der gleichen Methodik berechnet wird wie die Quote der Schwerbehinderten.

6 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2017). Blickpunkt Arbeitsmarkt. Situation schwerbehinderter Menschen, S. 9.

Inklusionslagebarometer

● 2017

● 2016

Indikatoren	Aktueller Wert 2017	Werte 2016	Veränderung zum Vorjahr
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	107,6	107,6	→
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	101,9	99,0	↑
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	100,7	100,7	→
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	116,8	110,1	↑
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	93,5	90,6	↑
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	99,1	101,0	↓
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	112,4	105,4	↑
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	110,2	106,3	↑
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,6	102,8	↓
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	106,1	106,9	↓
Gesamtwert	105,1	103,0	↑

Quellen: eigene Berechnungen, Bundesagentur für Arbeit; Basisdaten: BIH

Den Fortschritten stehen allerdings auch einige Rückschritte oder zumindest neutrale Ergebnisse gegenüber:

Die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter – d. h. der Anteil der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung an allen Beschäftigten – stagniert 2015 bei 4,7 Prozent, nachdem sich der Wert über mehrere Jahre dem gesetzlich vorgeschriebenen Wert von fünf Prozent stetig angenähert hatte.

Keine Besserung ist auch beim Problem der Langzeitarbeitslosigkeit erkennbar. So beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen – das sind die Arbeitslosen, die mindestens ein Jahr auf Beschäftigungssuche sind – an allen arbeitslosen Schwerbehinderten wie im Vorjahr 45,8 Prozent. Er liegt damit zwar etwas niedriger als im Durchschnitt der Basisjahre (46,1 Prozent), aber deutlich über dem Wert der Beschäftigten ohne Behinderung (37,2 Prozent). Der Indikatorwert stagniert bei 100,7.

Die Schwierigkeiten von Langzeitarbeitslosen sind nicht alleine auf die Altersstruktur zurückzuführen – Schwerbehinderte sind im Durchschnitt älter –, sondern gelten auch innerhalb der Altersgruppen.⁷ Kommen aber gesundheitliche Einschränkungen und ein hohes Lebensalter zusammen, sinken die Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz noch stärker.⁸

Fast drei Viertel der 156.306 Unternehmen (2014: 152.538), die unter die Beschäftigungspflicht fallen, beschäftigen nun (mindestens einen) Menschen mit Behinderung. Der Indikatorwert sinkt dennoch leicht von 102,8 auf 102,6. Und der Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen und daher keine Ausgleichsabgabe mehr zahlen müssen, liegt nach zwei Jahren nun wieder unter der 40-Prozent-Marke, wenn auch nur leicht (39,9 Prozent). Der Indikator sinkt von 106,9 auf 106,1. Allerdings hat sich die Gesamtzahl der Unternehmen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, erfreulicherweise erneut um über 1.000 erhöht.

Arbeitslose Schwerbehinderte suchen 109 Tage länger als ihre Kollegen ohne Behinderung nach einer neuen Beschäftigung, im Vorjahr waren es „nur“ 101 Tage. Sie benötigen nun im Durchschnitt deutlich mehr als ein Jahr (377 Tage), um eine neue Stelle zu finden. Arbeitslose ohne Behinderung finden bereits nach 268 Tagen eine neue Anstellung. Der Indikatorwert verschlechtert sich von 101,0 auf 99,1. Er liegt nun wieder unter dem Wert des Referenzzeitraums.

7 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016). Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, S. 11.

8 Bundesagentur für Arbeit (2016) Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen, Nürnberg, S. 8.

Als Ergebnis bleibt festzuhalten:

Noch nie seit dem Erscheinen des ersten Inklusionslagebarometers vor vier Jahren gibt es so viel Anlass zu Optimismus. Denn der Gesamtwert des Barometers hat sich wiederum verbessert, diesmal von 103,0 auf 105,1 – der bisher höchste Wert.

Positiv zu Buche schlägt vor allem die Rekorderwerbstätigkeit von über 1,2 Millionen Beschäftigten mit Behinderungen in allen Betrieben. Zumal auch die Zahl der Unternehmen, die unter die Beschäftigungspflicht fallen, im Jahresvergleich erneut – diesmal um mehr als 3.500 – angestiegen ist, sie beträgt nun 156.306. Hält das Wachstum an, steigt das Angebot an zu besetzenden Pflichtarbeitsplätzen und damit die potenziellen Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung. Denn ist erst einmal die Infrastruktur für die Beschäftigung eines Schwerbehinderten geschaffen, sinkt die Schwelle, weitere zu beschäftigen, insbesondere, wenn man mit dem ersten Mitarbeiter gute Erfahrungen gemacht hat.

Nach wie vor ist jedoch die Zahl der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze mit 32.000 deutlich niedriger als die Zahl der arbeitslos gemeldeten Schwerbehinderten (171.000). Berücksichtigt man darüber hinaus die „stille Reserve“, d. h. die Menschen, die dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen, mangels Erfolgsaussichten die Suche nach einem Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsagentur jedoch aufgegeben haben, wird die Arbeitsplatzlücke noch größer. Um dieses Problem zu verdeutlichen: Der Anteil der Nichterwerbspersonen im Alter von 15 bis 64 Jahren beträgt bei den Schwerbehinderten 58 Prozent (1,91 Millionen), bei allen Personen in dieser Alterskohorte jedoch nur 23 Prozent.⁹

⁹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, 2016, S. 9.

Trotz der genannten Einschränkungen stimmt das Resultat durchaus optimistisch: Aufgrund der guten Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung gelingt es, eine immer größere Zahl von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren – und dies im vergangenen Jahr erstmals in stärkerem Maße und mit einer höheren Geschwindigkeit als bei den Beschäftigten ohne Einschränkung. Ein Wermutstropfen bleibt: Bei Langzeitarbeitslosen verlangsamt sich der Aufholprozess. Deshalb sollte ein Fokus auf einer besseren Betreuung von schwerbehinderten Langzeitarbeitslosen liegen. Hier können zielgerichtete Projekte, die unter anderem aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert werden, helfen. Ein Beispiel ist das Projekt „Mitarbeit“ des Jobcenters Köln. Es unterstützt bei der qualifizierten Begleitung auf dem Weg in Arbeit und vermittelt Menschen mit einer Schwerbehinderung.

2.2.3.

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.

Inklusionslagebarometer regional 2017

Indikatoren	Baden-Württemberg	Bayern	Hessen	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Ost-Deutschland
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	107,5	116,7	112,1	105,5	111,4	106,2
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	101,5	94,9	97,7	101,3	89,2	113,9
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	96,6	104,3	102,5	100,4	102,8	103,2
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	118,1	121,9	113,9	108,5	115,1	130,0
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	101,7	98,9	92,3	82,7	104,8	110,9
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	93,7	92,9	96,3	99,0	107,1	93,8
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	108,8	132,3	116,6	99,2	120,4	115,4
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	118,0	100,0	104,8	116,3	110,7	113,6
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	101,6	102,2	102,1	102,7	103,9	103,7
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	101,6	110,8	101,8	104,2	110,2	105,1
Inklusionslage	104,9	107,5	104,0	102,0	107,6	109,6

Quellen: eigene Berechnungen, Bundesagentur für Arbeit; Basisdaten: BIH

Die regionale Analyse zeigt eine durchaus unterschiedliche Entwicklung der Inklusionslage: An der Spitze liegt wie im Vorjahr Ostdeutschland mit einem erneut verbesserten Wert von 109,6 (108,1), am Ende Niedersachsen mit dem Wert 102,0 – und damit die einzige Region, die sich gegenüber dem Vorjahr verschlechtert (102,5). Dazwischen haben sich alle anderen Regionen deutlich verbessert: Nordrhein-Westfalen auf 107,6 (103,5) und Bayern auf 107,5 (103,5), Baden-Württemberg von 100,8 auf 104,9 sowie Hessen von 100,2 auf 104,0.

Erfreulich: In allen Regionen hat sich die Arbeitslosenquote positiv entwickelt. Am niedrigsten ist sie in Baden-Württemberg mit 8,9 Prozent, gefolgt von Bayern (9,6 Prozent) und Hessen (zehn Prozent). Die beiden Südländer erreichen erstmals einstellige Arbeitslosenquoten. In Westdeutschland weist Nordrhein-Westfalen mit 13,5 Prozent (2016: 15,8 Prozent) die höchste Quote auf – allerdings sinkt sie hier im Jahresvergleich am stärksten –, vor Niedersachsen, wo die Quote bei 12,5 Prozent stagniert. Deutsches

Schlusslicht ist zwar Ostdeutschland mit einem Arbeitslosenanteil von 15,2 Prozent (Vorjahr 17 Prozent). Allerdings hat sich die Gesamtlage in der mittelfristigen Betrachtung hier am stärksten verbessert.¹⁰ Die Anzahl der Arbeitslosen sinkt in allen Regionen, am schwächsten in Niedersachsen.

¹⁰ Die Arbeitslosenquoten sind vom HRI berechnet, da die Bundesagentur für Arbeit keine Quoten auf Ebene der Bundesländer ausweist.

Gleiches gilt für die Erwerbsquote, die misst, wie hoch der Anteil der Menschen mit Behinderung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren ist, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, d. h. arbeiten oder arbeiten wollen. Sie steigt in fünf der sechs Regionen. Überraschenderweise bildet nicht Ostdeutschland mit 37,4 Prozent das Schlusslicht, sondern Niedersachsen, wo der Wert nur 34,5 Prozent beträgt und sich zudem verschlechtert hat. Ein Grund, warum in diesem Bundesland deutlich weniger Menschen mit Behinderung als in den anderen westdeutschen Regionen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, ist nicht ersichtlich.

Die positive Entwicklung in den anderen Bundesländern ist ausschließlich auf einen Anstieg der Beschäftigung zurückzuführen.

Ebenfalls erfreulich: Der Abstand zwischen der Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten und der allgemeinen Quote wird in fünf der sechs untersuchten Regionen kleiner. In Niedersachsen öffnet sich die Schere allerdings, weil die Quote der Menschen mit Behinderung stagniert, während die der Arbeitskräfte ohne Beeinträchtigung zurückgeht.

Schließlich sind in allen Regionen erneut die Anträge auf Kündigung von Menschen mit Behinderung zurückgegangen – Ausdruck der guten Konjunkturlage.

Als weiterhin gravierendes Problem erweist sich demgegenüber die Dauer der Arbeitslosigkeit. In allen sechs Regionen suchen die Schwerbehinderten im Vergleich zu ihren nichtbehinderten Mitbewerbern länger als im Vorjahr nach einer neuen Beschäftigung. Trotz der allgemeinen guten Arbeitsmarktlage benötigen Schwerbehinderte in Baden-Württemberg inzwischen 128 Tage länger als Arbeitslose ohne Behinderung, um eine Anstellung zu finden (Vorjahr: 118 Tage), in Bayern sind es 125 Tage gegenüber 120 Tagen vor einem Jahr. Nur Ostdeutschland bleibt mit 98 Tagen unter dem Bundesdurchschnitt von 109 Tagen.

Ein kleiner Lichtblick: Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den schwerbehinderten Arbeitslosen sinkt leicht oder stagniert zumindest. In Nordrhein-Westfalen sind aber immer noch 51,3 Prozent länger als ein Jahr arbeitslos (Vorjahr 51,7 Prozent). In Bayern sind es zwar nur 38,7 Prozent, bei den Beschäftigten ohne Beeinträchtigung suchen dort jedoch lediglich 24,6 Prozent länger als zwölf Monate nach einer neuen Tätigkeit.

Es bleibt festzuhalten, dass es in fast allen Bundesländern gelingt, die Arbeitslosigkeit der Menschen mit Behinderung abzubauen und deren Beschäftigungsgrad sowie deren Erwerbsbeteiligung zu erhöhen. Negative Ausnahme ist in diesem Jahr Niedersachsen, wo bei der Inklusion in der Summe keine messbaren Fortschritte gemacht wurden.

2.3. Inklusionsklimabarometer

2.3.1. Ziele und Methodik

Das Inklusionsklimabarometer für 2017 basiert auf einer Forsa-Umfrage unter 503 Personalverantwortlichen in Unternehmen ab 20 Mitarbeitern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, sowie unter 803 abhängig beschäftigten Menschen mit Behinderung.¹¹ Die Befragung wurde mithilfe computergestützter Telefoninterviews vom 4. Mai bis zum 21. Juli 2017 durchgeführt. Die Antworten geben die subjektive Einschätzung und die individuellen Erfahrungen der Befragten wieder. Diese „weichen“ Faktoren ergänzen die „harten“ statistischen Daten des Inklusionslagebarometers und ermöglichen so ein Gesamtbild.

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

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

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

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

x = 10. Wurzel beim Teilbarometer Arbeitgeber/Unternehmen

x = 8. Wurzel beim Teilbarometer Arbeitnehmer

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

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

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

2.3.2. Ergebnisse

Der Abwärtstrend des Inklusionsklimas der **Arbeitnehmer** aus den vergangenen Jahren ist gestoppt. Das Klimabarometer verbessert sich in diesem Jahr von 38,7 auf den Rekordwert von **45,7**. So hoch lag der Wert des Klimabarometers der Arbeitnehmer seit Projektbeginn im Jahr 2013 noch nie. Damit nähert sich das Teilbarometer dem Schwellenwert von 50, ab dem man von einem positiven Klima sprechen kann.

Vier der acht Indikatoren erreichen ein Allzeithoch. Insgesamt verbessern sich sogar sieben der acht Indikatoren – teilweise deutlich. Ein Indikator erreicht immerhin noch das Vorjahresniveau: So geben in diesem Jahr ebenso viele Befragte (86 Prozent) wie in 2016 an, dass sie entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden.

Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer

● 2017 ● 2016

Indikatoren	2017	2016	Veränderung zum Vorjahr
Einsatz entsprechend der Qualifikation	73	73	→
Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises	86	80	↑
Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen	53	32	↑
Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung	28	27	↑
Beurteilung der staatlichen Unterstützung	20	10	↑
Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt	14	9	↑
Weiterempfehlung des Arbeitgebers	48	45	↑
Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung	53	44	↑
Gesamt	45,7	38,7	↑

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Stark verbessert hat sich laut den Arbeitnehmern mit anerkannter Schwerbehinderung die Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises. Während im vergangenen Jahr bereits 88 Prozent der Befragten angaben, voll akzeptiert und integriert zu sein, trifft dies in diesem Jahr sogar auf 92 Prozent der Befragten zu. Nur sechs Prozent (verglichen zu acht Prozent im Jahr 2016) finden dies nicht. Der Saldowert steigt von 80 auf 86. Auffallend ist, dass jüngere Arbeitnehmer unter 45 Jahren überproportional häufig (elf Prozent) empfinden, nicht voll im Kollegenkreis akzeptiert zu sein. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass ältere Arbeitnehmer mit Behinderung meist bereits im Unternehmen gearbeitet haben, bevor sie eine altersbedingte Behinderung erlangt haben. Diese altersbedingten Behinderungen sind zudem häufig für die Kolleginnen und Kollegen erkennbar, beispielsweise chronische Rücken- oder Kniebeschwerden oder eine überstandene Krebserkrankung. Unterschiede gibt es auch zwischen den Branchen. Während im Handel und der Logistik 97 Prozent und in der Industrie sowie im Dienstleistungssektor jeweils 94 Prozent sagen, sie seien voll akzeptiert, geben dies „nur“ 91 Prozent in der öffentlichen Verwaltung an.

Noch stärker haben sich die Entwicklungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung verbessert. Der Saldowert klettert von 32 auf 53 – und liegt damit so hoch wie nie zuvor. 24 Prozent (19 Prozent im Vorjahr) schätzen die Entwicklungsmöglichkeiten als sehr gut, weitere 51 Prozent (44 Prozent) als gut ein. Nur 19 Prozent, und damit neun Prozentpunkte weniger als im vergangenen Jahr, geben an, dass sie die Entwicklungsmöglichkeiten als eher schlecht oder sehr schlecht einschätzen. Frauen schätzen die Möglichkeiten etwas besser ein als Männer, jüngere Arbeitnehmer unter 45 Jahren schlechter als ältere Arbeitnehmer über 55 Jahren. Am optimistischsten sind Arbeitnehmer aus der öffentlichen Verwaltung. 84 Prozent geben in dieser Branche an, dass sie die Entwicklungsmöglichkeiten als sehr gut oder eher gut sehen – obwohl sie bei der Frage nach der Akzeptanz innerhalb des Unternehmens noch hinter anderen Branchen zurückbleiben. In den Bereichen Gesundheit, Soziales, Kultur sind dies 74 Prozent; das Schlusslicht bildet die Industrie mit lediglich 66 Prozent.

Aufgrund der erfreulicheren sozialen Bedingungen für Arbeitnehmer mit Behinderung würden auch mehr Befragte ihren Arbeitgeber generell an einen Bekannten weiterempfehlen (71 Prozent im Vergleich zu 69 Prozent im Vorjahr). Noch positiver entwickelt sich die Weiterempfehlungsrate an einen Bekannten mit Behinderung. Der Wert stieg innerhalb des vergangenen Jahres von 68 auf 74 Prozent. Der Saldowert von 53 übertrifft die Ergebnisse aus den Jahren zuvor. Dabei würden mehr Frauen (75 Prozent) als Männer (72 Prozent) und mehr ältere Arbeitnehmer ab 55 Jahren (75 Prozent) als Arbeitnehmer unter 45 Jahren (70 Prozent) ihren Arbeitgeber an einen Bekannten mit Behinderung weiterempfehlen. Auch hier liegt die öffentliche Verwaltung mit 88 Prozent Weiterempfehlungsrate an der Spitze der Branchen.

Selbst bei der Frage nach schriftlichen Grundsätzen zur Inklusion von Menschen mit Behinderung ist der Saldowert leicht von 27 auf 28 gestiegen. Dennoch ist eine Quote von lediglich 28 Prozent bei Unternehmen, die bereits Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen, erstaunlich gering und noch stark verbesserungswürdig.

Die allgemeine Situation von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung auf dem Arbeitsmarkt wird von 27 Prozent der Befragten als verbessert gegenüber dem Vorjahr empfunden (verglichen zu 23 Prozent im Vorjahr). Nur 13 Prozent (14 Prozent) geben an, die Situation hätte sich verschlechtert. Noch nie wurde die Entwicklung so positiv bewertet. Auch hier hat sich die Situation bei älteren Arbeitnehmern am häufigsten verbessert (30 Prozent geben eine Verbesserung an); Beamte und Arbeiter positiver als Angestellte. In der öffentlichen Verwaltung hat sich die Situation am stärksten verbessert (34 Prozent), in der Industrie am wenigsten (22 Prozent). Die seit Jahren anhaltend gute Verfassung des Arbeitsmarkts schlägt hier offensichtlich durch.

Und auch die Beurteilung der staatlichen Unterstützung hat sich stark verbessert; sie liegt so hoch wie noch nie seit Beginn des Projekts im Jahr 2013. 57 Prozent empfinden die Unterstützung als gut oder sehr gut. Dennoch zeigt auch hier der Anteil von 35 Prozent, der die staatliche Unterstützung immer noch als schlecht oder gar sehr schlecht empfindet, dass bei den staatlichen Angeboten noch Verbesserungsbedarf besteht.

Das Teilbarometer des Inklusionsklimas der **Unternehmen** hat sich ebenfalls verbessert – wenn auch weniger stark als das der Arbeitnehmer. Der Wert stieg von 35,5 auf **37,0**. Sechs der zehn Indikatoren haben sich verbessert, während sich drei verschlechtert haben und ein Indikator den Vorjahreswert erreicht. Die Indikatoren zu den schriftlichen Grundsätzen und zur Veränderung der Arbeitsmarktsituation erreichen den höchsten Saldowert seit Erhebungsbeginn.

Inklusionsklimabarometer Unternehmen

● 2017

● 2016

Indikatoren	2017 in %	2016 in %	Veränderung zum Vorjahr
Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung	57	55	↑
Einfluss auf das Arbeitsumfeld	28	25	↑
Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung	-32	-34	↑
Barrierefreiheit	32	32	→
Einstellung von Menschen mit Behinderung	5	7	↓
Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt	16	8	↑
Weiterempfehlung des Unternehmens	88	83	↑
Weiterempfehlung des Unternehmens an einen Bekannten mit Behinderung	83	81	↑
Bekanntheit staatlicher Förderung	69	71	↓
Inanspruchnahme der staatlichen Unterstützung durch die Unternehmen, denen die Förderung bekannt ist	52	57	↓
Gesamt	37,0	35,5	↑

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Am deutlichsten steigt der Anteil der Unternehmen, die die Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt als verbessert empfinden. Dieser Anteil nimmt um zwei Prozentpunkte auf 27 Prozent zu, während der Anteil der Personalverantwortlichen, die angeben, dass sich die Situation verschlechtert hat, um sechs Prozentpunkte auf elf Prozent sinkt. Der Saldowert von 16 bei diesem Indikator stellt ein neues Rekordhoch dar. Besonders positiv schätzen große Unternehmen ab 1.000 Mitarbeitern die Situation ein (32 Prozent). Bei Unternehmen unter 50 Mitarbeitern sehen dies dagegen nur 21 Prozent so. Auch hier gibt es wieder Branchenunterschiede: Im Handel und der Logistik sowie im Bereich Gesundheit, Soziales, Kultur hat sich die Situation jeweils für 30 Prozent der Befragten im letzten Jahr verbessert, in der öffentlichen Verwaltung dagegen nur für 23 Prozent. Allerdings ist der Staat von jeher der Arbeitgeber mit der höchsten Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung, unabhängig von der gegenwärtig sehr guten Lage auf dem Arbeitsmarkt, die wiederum die Einschätzung der Personalverantwortlichen aus der Privatwirtschaft beeinflussen dürfte.

Im Gegensatz zur allgemeinen Einschätzung der Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung planen jedoch nur neun Prozent der Personalverantwortlichen, in den nächsten zwei Jahren mehr Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen. Dies sind sogar noch einmal leicht weniger Befragte als im vergangenen Jahr (zehn Prozent). Allerdings geben 16 Prozent der Unternehmen ab 1.000 Mitarbeitern an, dass sie mehr Mitarbeiter mit Behinderung einstellen werden, nur drei Prozent von ihnen planen weniger Neueinstellungen. Außerdem: Diese Großunternehmen beschäftigen aktuell 550.000 Menschen mit Behinderung, d. h. fast die Hälfte aller Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Der Gegensatz: Nur drei Prozent der kleinen Unternehmen mit 20 bis unter 50 Mitarbeitern haben vor, mehr Mitarbeiter einzustellen, sieben Prozent von ihnen wollen sogar weniger Neueinstellungen vornehmen. Diese beschäftigen jedoch nur gut 60.000 Menschen mit Behinderung. Insgesamt sinkt der Saldowert zwar von sieben auf fünf, die Beschäftigungschancen dürften sich aber nicht in gleichem Maße verschlechtern.

Die große Mehrheit (78 Prozent) der befragten Personalverantwortlichen gibt auch in diesem Jahr an, dass zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung keine generellen Leistungsunterschiede bestehen. 21 Prozent – und damit ein Prozentpunkt weniger als im vergangenen Jahr – sind dagegen der Meinung, dass es Leistungsunterschiede gibt. Größere Unternehmen nehmen dabei seltener Leistungsunterschiede wahr als kleinere Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern (19 vs. 28 Prozent).

Ebenso gibt nahezu kein Personalverantwortlicher an (zwei Prozent), dass die Arbeit und der soziale Kontakt mit den Beschäftigten mit Behinderung einen negativen Einfluss auf das Arbeitsumfeld im Unternehmen haben. 30 Prozent – und damit genauso viele wie im vergangenen Jahr – beurteilen dagegen den Einfluss positiv. Der Saldowert erreicht wie im letzten Jahr 28. Die Ergebnisse unterscheiden sich auch hier stark zwischen den verschiedenen Unternehmensgrößen: Je mehr Mitarbeiter das Unternehmen hat, desto häufiger hat die Beschäftigung eines Mitarbeiters mit Behinderung einen positiven Einfluss (36 Prozent bei Unternehmen ab 1.000 Mitarbeitern im Vergleich zu 25 Prozent bei Unternehmen mit weniger als 200 Mitarbeitern).

In Einklang mit den zuvor genannten Ergebnissen würde die überwältigende Mehrheit von 93 Prozent ihr Unternehmen daher auch an einen Bekannten, der eine Stelle in dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens sucht, weiterempfehlen. 90 Prozent würden zudem ihr Unternehmen an einen Bekannten mit Behinderung weiterempfehlen – Personalverantwortliche in großen Unternehmen noch häufiger als Verantwortliche in kleinen Unternehmen. Beide Saldowerte steigen.

Während wie bei den Arbeitnehmern auch bei den Arbeitgebern die individuelle und soziale Einschätzung der zwischenmenschlichen (Arbeits-)beziehungen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sehr positiv ausfällt, gibt es bei den institutionellen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen nach Einschätzung der Personalverantwortlichen noch Aufholbedarf.

So sind selbst unter den Unternehmen, die bereits Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen, 21 Prozent überhaupt nicht barrierefrei – noch ein Prozentpunkt mehr als im vergangenen Jahr. Erschreckend: Nahezu die Hälfte der kleinen Unternehmen unter 50 Mitarbeitern ist überhaupt nicht barrierefrei (48 Prozent).

Nur 33 Prozent der befragten Unternehmen haben zudem schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen. In kleinen Unternehmen unter 50 Mitarbeitern gibt es so gut wie gar keine etablierten Grundsätze (nur sieben Prozent haben hier schriftliche Grundsätze), in Unternehmen bis 200 Mitarbeitern immer noch sehr selten (16 Prozent haben schriftliche Grundsätze). Dies zeigt einmal mehr, wie schwierig und langsam der Prozess bei kleineren Unternehmen abläuft. Sie haben nicht genug Personal- und Zeitressourcen, um diesem Thema ausreichend Zeit zu widmen. Der negative Saldowert verbessert sich nur leicht von -34 auf -32. Positiv zu erwähnen ist, dass die Zahl der Unternehmen, die schriftliche Grundsätze haben, seit Jahren langsam, aber stetig steigt.

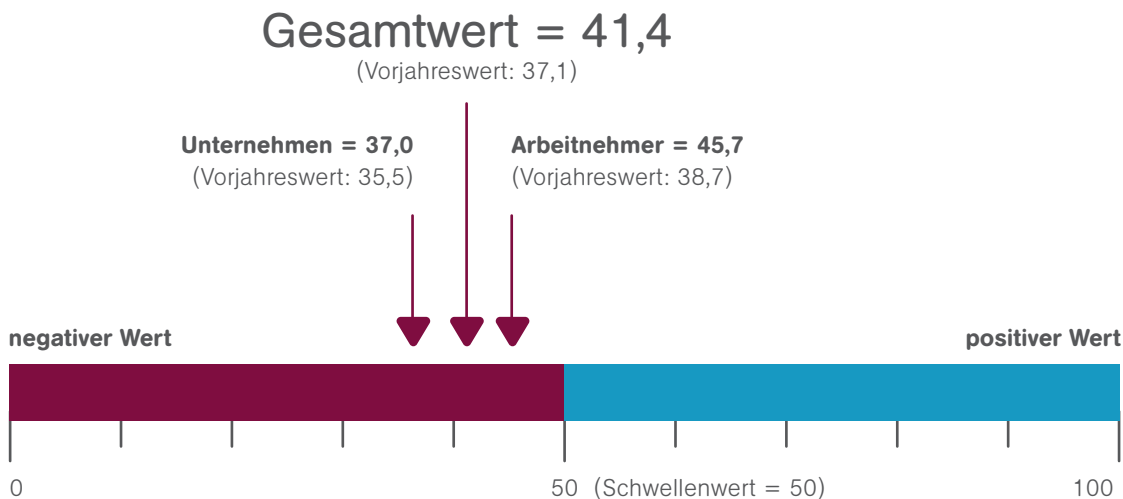
Erstaunlich ist, dass die Bekanntheit staatlicher Förderung unter den befragten Personalverantwortlichen um einen Prozentpunkt auf 84 Prozent zurückgeht. Der Saldowert sinkt von 71 auf 69. Ganze 39 Prozent der kleinen Unternehmen und immer noch 23 Prozent der Unternehmen mit 50 bis 200 Mitarbeitern, die bereits mindestens einen Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen, kennen die staatliche Förderung nicht. Mit steigender Unternehmensgröße wächst die Bekanntheit der staatlichen Förderung. Bei Großunternehmen ab 1.000 Unternehmen kennen nahezu alle Unternehmen die staatliche Förderung (96 Prozent), bei Unternehmen zwischen 200 und 1.000 Mitarbeitern immerhin 90 Prozent. Es gibt zudem enorme Unterschiede zwischen den Branchen: In der öffentlichen Verwaltung sind ganzen 95 Prozent, im Bereich Gesundheit, Soziales, Kultur sogar 97 Prozent der Unternehmen die staatliche Förderung bekannt. Im Dienstleistungssektor kennen dagegen nur 72 Prozent der Unternehmen die Unterstützungsmöglichkeiten.

23 Prozent der Personalverantwortlichen, denen die staatliche Unterstützungs- und Förderungsmöglichkeiten bekannt sind, geben an, dass sie diese dennoch nicht in Anspruch nehmen (Vorjahreswert 21 Prozent). Gründe hierfür dürften unter anderem der hohe Bürokratieaufwand für Unternehmen, fehlende Informationen bezüglich Ansprechpartner oder schlicht die fehlende Notwendigkeit finanzieller Unterstützung sein. Der Saldowert schrumpft von 57 auf 52. Größere Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern nehmen dabei häufiger als kleinere Unternehmen staatliche Unterstützung in Anspruch. So nutzt nur gut die Hälfte der kleinen Unternehmen bis 50 Mitarbeitern die staatliche Förderung (51 Prozent), während von den Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern 90 Prozent diese in Gebrauch nehmen. Dies lässt vermuten, dass größeren Unternehmen wesentlich mehr Möglichkeiten und Ressourcen der Informationsbeschaffung, Organisation und Bürokratiebewältigung zur Verfügung stehen als kleineren Unternehmen.

Im Ergebnis zeigt sich, dass sich die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung im Vergleich zum Vorjahr verbessert hat – unter Arbeitnehmern sehr deutlich, unter Arbeitgebern leicht. Beide Teilbarometer stehen mit **45,7** bei den **Arbeitnehmern** und **37,0** bei den **Unternehmen** so hoch wie noch nie in den vergangenen vier Jahren.

Das **Klimabarometer** liegt somit insgesamt bei **41,4** – der höchste Wert seit Erhebung des Barometers – und steigt damit deutlich im Vergleich zum Vorjahreswert von 37,1.

Inklusionsklimabarometer



Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Besonders positiv zu vermerken ist, dass es kaum Vorbehalte gegenüber Mitarbeitern mit Behinderung gibt. Sie werden als genauso leistungsstark angesehen und sind voll im Kollegenkreis innerhalb des Unternehmens akzeptiert. Nachholbedarf gibt es jedoch verstärkt bei den institutionellen, organisatorischen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen. Zu wenige Unternehmen sind barrierefrei, haben schriftliche Grundsätze ausgearbeitet oder kennen und nutzen die staatlichen Förderungsmöglichkeiten. Dieses Problem besteht bereits seit Jahren. Auch wenn der Anteil der Unternehmen, die schriftliche Grundsätze etabliert haben oder barrierefrei sind, langsam ansteigt, bilden diese Indikatoren Jahr für Jahr die Schusslichter im Barometer.

Zudem zeigt die Umfrage, dass die Ergebnisse in Abhängigkeit von Branche und Unternehmensgröße teilweise stark differenzieren. 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, 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. Dies zeigt, dass ein stärkeres Bewusstsein sowie unternehmensinterne Richtlinien und Aktionspläne die Situation von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt verbessern können.

Alle Umfrageergebnisse sind Online abrufbar unter:
www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer

2.3.3. Die Regionen im Vergleich

Wie im vergangenen Jahr weist das Meinungsforschungsinstitut Forsa die repräsentativen Umfrageergebnisse zum Inklusionsklima nicht nur für Deutschland gesamt aus, sondern auch für die fünf Regionen Nord, Nordrhein-Westfalen, Mitte, Süd und Ost, um einen interregionalen Vergleich zu ermöglichen.¹² Mit Ausnahme des einwohnerstärksten Bundeslandes Nordrhein-Westfalen wurden keine Ergebnisse für einzelne Bundesländer ausgewiesen, da die Zahl der Befragten zu gering ist, um ein repräsentatives Ergebnis sicherzustellen.

Die **Gesamtwerte** für das Inklusionsklimabarometer liegen zwischen 40,0 im Süden und 43,5 in Nordrhein-Westfalen (Deutschland: 41,4), das auch den größten Sprung im Vergleich zum Vorjahr verzeichnete. Das bevölkerungsreichste Bundesland setzt sich damit erstmals an die Spitze des interregionalen Vergleichs. Erfreulich: Alle Bundesländer konnten sich gegenüber dem Vorjahr verbessern.

Inklusionsklimabarometer gesamt regional

● 2017 ● 2016

Region	Aktueller Wert 2017	Werte 2016	Veränderung zum Vorjahr
Nord: Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein	40,3	37,2	↑
Nordrhein-Westfalen	43,5	35,4	↑
Mitte: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	43,2	40,5	↑
Süd: Baden-Württemberg, Bayern	40,0	36,5	↑
Ost: Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern	42,6	34,9	↑
Deutschland gesamt	41,4	37,1	↑

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

¹² Nord: Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein; Mitte: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland; Süd: Baden-Württemberg, Bayern; Ost: Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern.

Beim Inklusionsklima unter den **Arbeitnehmern** weisen alle Bundesregionen eine positive Entwicklung auf. Hier überschreitet Ostdeutschland sogar den Schwellenwert von 50, der ein positives Klima anzeigt, der Norden bleibt nur knapp darunter. Die Bundesländer Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland – im Vorjahr noch Spitzenreiter – bilden nun das Schlusslicht.

Bei den **Unternehmen** fallen nur die Nord-Region mit den Bundesländern Niedersachsen, Hamburg, Bremen und Schleswig-Holstein und die Region Süd mit Bayern und Baden-Württemberg hinter ihre Vorjahresergebnisse zurück. An der Spitze stehen die Region Mitte sowie Nordrhein-Westfalen, das auch den größten Sprung nach vorn gemacht hat.

Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer regional

● 2017 ● 2016

Region	Aktueller Wert 2017	Werte 2016	Veränderung zum Vorjahr
Nord: Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein	47,5	37,8	↑
Nordrhein-Westfalen	43,5	38,5	↑
Mitte: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	42,3	41,9	↑
Süd: Baden-Württemberg, Bayern	45,6	37,0	↑
Ost: Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern	50,2	35,5	↑
Deutschland gesamt	45,7	38,7	↑

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Inklusionsklimabarometer Unternehmen regional

● 2017 ● 2016

Region	Aktueller Wert 2017	Werte 2016	Veränderung zum Vorjahr
Nord: Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein	33,0	36,5	↓
Nordrhein-Westfalen	43,4	32,2	↑
Mitte: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	44,1	39,1	↑
Süd: Baden-Württemberg, Bayern	34,4	36,0	↓
Ost: Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern	34,9	34,3	↑
Deutschland gesamt	37,0	35,5	↑

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Inklusionsbarometer

In Nordrhein-Westfalen wird die staatliche Förderung bei den Arbeitnehmern am besten bewertet. So beurteilen 60 Prozent der Arbeitnehmer die staatliche Unterstützung als sehr gut oder eher gut. Negativer Ausreißer: In den Bundesländern Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland (Region Mitte) geben lediglich 46 Prozent der Arbeitnehmer an, dass es in ihrem Unternehmen schriftliche Grundsätze zur Inklusion gibt; ganze 39 Prozent haben dies nicht. Daher belegt die Region Mitte unter den Arbeitnehmern auch das Schlusslicht.

Das sehr gute Gesamtergebnis Nordrhein-Westfalens beruht unter anderem darauf, dass die staatliche Unterstützung bei den Unternehmen am besten bewertet wird. 91 Prozent der nordrhein-westfälischen Unternehmen ist die staatliche Förderung bekannt (Deutschland: 84 Prozent). Davon nehmen 85 Prozent der Unternehmen diese Förderung auch in Anspruch (Deutschland: 75 Prozent). Ebenso positiv hervorzuheben ist die relativ hohe Anzahl der Unternehmen in Nordrhein-Westfalen, in denen es schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung gibt. 46 Prozent beantworten diese Frage mit ja, während im deutschen Durchschnitt dieser Wert bei nur 33 Prozent liegt. Die (bundes-)staatlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen werden in Nordrhein-Westfalen relativ erfolgreich umgesetzt.

Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer regional

Indikatoren	Nord	NRW	Mitte	Süd	Ost
Einsatz entsprechend der Qualifikation	77	82	57	79	69
Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises	88	87	81	84	91
Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen	51	39	54	57	63
Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung	43	27	7	37	29
Beurteilung der staatlichen Unterstützung	17	23	17	16	22
Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt	13	9	24	14	15
Weiterempfehlung des Arbeitgebers	59	44	41	44	57
Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung	42	48	67	44	65

Nord: Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein;
Mitte: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland; Süd: Baden-Württemberg, Bayern; Ost: Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern.

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Ostdeutschland profitiert dagegen eher von den guten sozialen Rahmenbedingungen. Hier geben besonders viele Arbeitnehmer mit Behinderung an, dass sie im Kollegenkreis voll akzeptiert und integriert sind (95 Prozent). Zudem werden die Entwicklungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen besonders gut in Ostdeutschland eingeschätzt: Hier sagen 80 Prozent, dass die Entwicklungschancen eher gut oder sehr gut sind.

Fazit: Sehr positiv zu bewerten ist, dass sich das Inklusionsklima in der Summe in allen untersuchten Regionen verbessert hat. Die Regionen Nordrhein-Westfalen und Ostdeutschland, die im vergangenen Jahr noch die beiden letzten Plätze im interregionalen Vergleich belegt haben, verzeichnen nun den stärksten Zuwachs. Zudem nähern sich die Klimawerte für die Regionen einander an; die Spannweite wird kleiner.

Inklusionsklimabarometer Unternehmen regional

Indikatoren	Nord	NRW	Mitte	Süd	Ost
Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung	55	62	60	62	51
Einfluss auf das Arbeitsumfeld	29	27	43	28	25
Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung	-45	-6	-28	-43	-31
Barrierefreiheit	30	41	47	38	20
Einstellung von Menschen mit Behinderung	7	5	8	6	2
Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt	23	7	21	11	18
Weiterempfehlung des Unternehmens	79	86	100	87	92
Weiterempfehlung des Unternehmens an einen Bekannten mit Behinderung	77	81	94	84	84
Bekanntheit staatlicher Förderung	70	82	68	62	66
Inanspruchnahme der staatlichen Unterstützung durch die Unternehmen, denen die Förderung bekannt ist	35	74	58	42	51

Nord: Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein; Mitte: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland; Süd: Baden-Württemberg, Bayern; Ost: Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern.

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

2.4.

Inklusionsbarometer Arbeit

Methodisch wird der Wert für das Inklusionsbarometer als arithmetisches Mittel der Werte für die Inklusionslage (105,1) und dem Inklusionsklima (123,2) errechnet, die vorher auf das Basisjahr 2013 normiert wurden. Ein Wert unter 100 deutet auf eine Verschlechterung bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt hin, ein Wert über 100 dementsprechend auf eine Verbesserung.

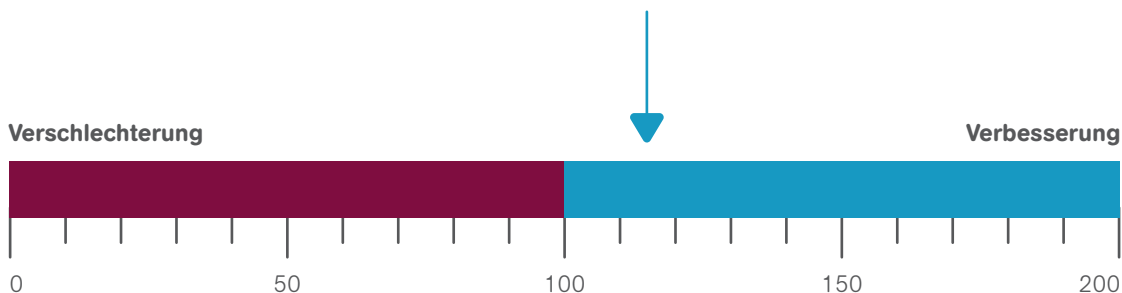
Die Formel lautet dann:

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

Inklusionsbarometer Arbeit

Gesamtwert 2017 = 114,2

(Vorjahreswert: 106,7)



Quellen: eigene Berechnungen, Basisdaten: BfA, BIH, Forsa

Der in diesem Jahr durch das Inklusionsbarometer Arbeit gemessene Gesamtwert von 114,2 zeigt gegenüber 2016 (106,7) eine erneut deutlich verbesserte Inklusion von Schwerbehinderten in den ersten Arbeitsmarkt an. Sowohl die aktuelle Lage als auch das Klima sind besser als im Vorjahr und im Basisjahr 2013.

Die Fortschritte und Defizite bei der Inklusion sind in den vorherigen Kapiteln bereits eingehend analysiert worden. Von den 3,3 Millionen Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter sind nach den offiziellen Zahlen immer noch 1,91 Millionen nicht in den Arbeitsmarkt integriert, d. h. mehr als die Hälfte. Allerdings gibt es in diesem Jahr deutliche Signale, die auf eine Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt hinweisen.

3.

Die Situation von Auszubildenden mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt

Ein Recht auf Bildung für alle jungen Menschen wird durch Art. 28 UN-Kinderrechtskonvention sowie durch Art. 13 des Internationaler Pakts über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte (Sozialpakt) und Art. 2 1. des Zusatzprotokolls der Europäischen Menschenrechtskonvention bestimmt. Das Recht auf Bildung und auf Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung beinhaltet auch die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Art. 14 Abs. 1) sowie der Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG). Sowohl beim Schulbesuch als auch beim Übergang ins Berufsleben gilt der Grundsatz: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“.

Trotz dieser juristischen Forderungen konzentrierte sich das politische und öffentliche Interesse in der Vergangenheit häufig auf die Inklusion in den allgemeinbildenden Schulen sowie auf ältere Menschen in der Arbeitswelt, die meist ihre Behinderung im Laufe ihres Arbeitslebens erlangt haben. Die Inklusion von jungen Menschen mit Behinderung in die berufliche Bildung steht in Deutschland dagegen noch am Anfang. So werden jährlich immer noch über 13.000 Jugendliche mit Behinderung in den mehr als 50 Berufsbildungswerken ausgebildet¹³, auch wenn diese Einrichtungen bereits inklusive Ansätze wie z. B. die Verzahnte Ausbildung haben. Dabei ist es aus gesellschaftlicher Perspektive enorm wichtig, die Berufsausbildung inklusiver zu gestalten. Denn in Zeiten des demografischen Wandels und eines drohenden Fachkräftemangels wird es auch aus ökonomischer Sicht immer bedeutender, diese Potenziale zu nutzen.

¹³ Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke. Verbleibserhebung – Erfolg am Arbeitsmarkt

Im Jahre 2015 – jüngere Zahlen liegen nicht vor – gab es rund 119.000 Menschen mit einer Behinderung in der Altersgruppe der 18- bis unter 25-Jährigen.¹⁴ Gleichzeitig hatten laut Bundesagentur für Arbeit 6.627 von ihnen einen Ausbildungsplatz in einem Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten.¹⁵ Zusammen mit den Auszubildenden in den kleineren Unternehmen dürften demnach lediglich rund 7.000 Jugendliche auf dem ersten Arbeitsmarkt ausgebildet werden. Bezogen auf die 119.000 jungen Menschen mit einer Behinderung sind dies lediglich sechs Prozent. Der größere Teil der Jugendlichen wird weiterhin außerbetrieblich in Berufsbildungswerken oder Berufsschulen ausgebildet.¹⁶ Außerdem befanden sich 2016 jahresdurchschnittlich rund 23.000 Personen in einem Eingangsverfahren bzw. im Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM). Zudem wurden 8.679 Ausbildungsverträge in Sonderformen (Fachpraktikerausbildung) abgeschlossen¹⁷. Im Jahresdurchschnitt 2016 besuchten insgesamt rund 38.000 Menschen mit Behinderungen im Rahmen der beruflichen Ersteingliederung eine berufsfördernde Maßnahme mit dem Ziel eines Berufsabschlusses (2015: 39.000). Rund 13.000 junge Rehabilitanden (unverändert zum Vorjahr) befanden sich zudem jahresdurchschnittlich in berufsvorbereitenden Maßnahmen.

Zum Vergleich: Im Jahr 2015 standen allen 6,33 Millionen Menschen in der Altersgruppe der 15- bis unter 25-Jährigen insgesamt 1,33 Millionen betriebliche Ausbildungsverhältnisse gegenüber.¹⁸ Der Anteilswert beträgt hier 21 Prozent. Jugendliche mit einer Behinderung haben offensichtlich schon zu Beginn ihres Berufslebens Probleme beim Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt. Gleichzeitig sind noch nie so viele Lehrstellen unbesetzt geblieben wie im vergangenen Jahr¹⁹. Die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen lag im vergangenen Ausbildungsjahr 2016/17 bei 48.937.

Bei der Suche nach den Gründen für dieses Ungleichgewicht ist es wichtig, die Betroffenen selbst zu Wort kommen zu lassen, um belastbare Erkenntnisse darüber zu erlangen, wie die Jugendlichen zu ihrer Ausbildungsstelle gekommen sind, auf welche Probleme sie dabei stießen, welche Unterstützung sie dabei bekommen haben und was ihnen zusätzlich geholfen hätte. Das Handelsblatt Research Institute hat daher in Kooperation mit der Aktion Mensch eine Umfrage unter jungen Auszubildenden durchgeführt. Hierbei wurden unter anderem Informationen zum Bewerbungsprozess (u. a. Anzahl der Bewerbungen, Art der Unterstützung), zu potenziellen Schwierigkeiten bei der Bewerbung und zu Gründen der Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb erfragt.

14 Statistisches Bundesamt (2017). Statistik der schwerbehinderten Menschen 2015, Kurzbericht, S. 9f.

15 Bundesagentur für Arbeit (2017). Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX), 2015, S. 6, weitere rund 7.000 junge Menschen in dieser Altersgruppe haben einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt.

16 Metzler, Ch., Pierenkemper, S. (2017). Ausbildung von Menschen mit Behinderung, Köln, S. 9f.

17 Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017). Berufsbildungsbericht 2017, S. 78

18 Bundesagentur für Arbeit (2016). Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 63. Jg., Sondernummer 2, Arbeitsmarkt 2015, S. 204; Statistische Bundesamt. Fortschreibung des Bevölkerungsstandes.

19 Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017). Bundesbildungsbericht 2017.

3.1. Forschungsstand

Im Zuge des demografischen Wandels ist Inklusion in der Arbeitswelt für viele ältere Mitarbeiter bereits gelebter Alltag. Wie unser Inklusionsbarometer 2015 mit dem Schwerpunkt „Demografie und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung“ gezeigt hat, wird in über 80 Prozent der Fälle eine Behinderung aus einer im Lebenslauf erworbenen Erkrankung erlangt. So gaben auch mehr als die Hälfte (55 Prozent) der Arbeitnehmer damals in der zur Studie gehörenden Forsa-Umfrage an, dass ihre Behinderung erst im Verlauf ihrer jetzigen Beschäftigung erworben wurde und zu Tätigkeitsbeginn noch nicht vorhanden war.²⁰ Doch wie stellt sich die Situation bei der (aktiven) Einstellungs- und Ausbildungsentscheidung der Unternehmen im Hinblick auf Jugendliche mit Behinderung dar? Eine Reihe von Studien hat sich mit dem Themenkomplex auseinandergesetzt. Gemein ist diesen Studien dabei ein Fokus auf die Sicht der Unternehmen oder Experten aus Politik und Wissenschaft:

Eine Analyse des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) („*Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung. Begünstigende und hemmende Faktoren*“, 2015)²¹ basiert auf einer Befragung des institutseigenen Panels mit 1.385 Unternehmen und beleuchtet die einflussreichen Faktoren bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung für eine duale Ausbildung. Als einflussreichster Faktor erweist sich dabei Erfahrung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – als Mitarbeiter oder als Praktikant. Weitere wichtige Faktoren sind: die Betriebsgröße, das Fehlen von Fachkräften im Betrieb, die Beschäftigung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder sozial benachteiligter Jugendlicher als Auszubildende, ein unternehmerisches Bekenntnis zu Tradition und Vielfalt sowie Offenheit für neue Ideen.

Eine weitere Analyse des IW Köln („*Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung*“, 2017)²² zeigt mit Hilfe einer Unternehmensbefragung auf, welche Faktoren die unternehmerische Entscheidung beeinflussen, Auszubildende mit Behinderung einzustellen. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass für die befragten Unternehmen gute Erfahrungen, soziales Engagement, Interesse an Vielfalt und die Steigerung der Attraktivität der Unternehmen die wichtigsten Gründe für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung sind. Die größten Hindernisse bei der Einstellung von Auszubildenden mit Behinderung stellen hohe Suchkosten, wie etwa für das Ausbildungsmarketing oder das Recruiting für Menschen mit Behinderung, ein großer Betreuungsaufwand, Integrationsprobleme sowie eine fehlende räumliche und technische Ausstattung dar. Zudem gibt es zwischen Unternehmen mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung und Unternehmen ohne Erfahrung große Unterschiede in der Einschätzung der Hemmnisse. Des Weiteren resümiert die Studie, dass sich die meisten Betriebe gut über die vorhandenen Unterstützungsmaßnahmen informiert fühlen, jedoch das mangelhafte Zusammenspiel der Beteiligten beklagen. Es fehlt an regionalen Netzwerken, die direkte Kontakte zwischen Betrieben und Jugendlichen mit Behinderung herstellen, und weiteren Kontaktmöglichkeiten.

20 Lichter, J., Ehlert-Hoshmand, J. (2015). Inklusionsbarometer Arbeit, Aktion Mensch.

21 Metzler, C., Pierenkemper, S., Seyda, S. (2015). Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung. Begünstigende und hemmende Faktoren, in: IW-Trends, 42. Jg., Nr. 4, S. 37–54.

22 Metzler, C., Seyda, S., Wallossek, L., Werner, D. (2017).

Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung, in: IW-Analysen Nr. 114.

Die Studie *„Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf“*²³ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2012) gibt einen Überblick über vorstrukturierte Wege und Zugangschancen von jungen Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beschäftigung, um mögliche Hürden im Übergang von der Schule in betriebliche Ausbildung zu identifizieren und Handlungsempfehlungen für einen optimierten Übergangsprozess abgeben zu können. Dazu analysiert die Studie im ersten Schritt die Ausgangs- und Zielsituation mithilfe amtlicher Daten. Sie befragt zudem 14 betriebliche Akteure in qualitativen Interviews, begutachtet einschlägige Projekte und Studien und bezieht Experten aus Wissenschaft, Praxis und Politik ein. In dieser Studie wurden erstmalig auch vier Auszubildende mit einer Behinderung befragt. Von Seiten der Unternehmen wird vor allem beklagt, dass keine oder nur wenige geeignete Bewerbungen von Jugendlichen mit Behinderung eingehen. Allerdings merkt die Studie an, dass die Unternehmen kaum bereit oder in der Lage sind, ihre Zugangsvoraussetzungen an die jeweiligen Bedürfnisse der Betroffenen anzupassen, sodass die wenigen, die sich bewerben, häufig spätestens an den Barrieren des Auswahlverfahrens scheitern. Die angewendeten Tests waren teilweise nicht auf behindertenbedingte Anforderungen ausgerichtet und trugen so auch zum Scheitern bei. Zudem empfehlen die Autoren eine Verbesserung des Übergangsmagements von der Schule in die Ausbildung, um den Zugang von Jugendlichen mit Behinderung in Ausbildung zu erleichtern und sie bereits in der Schulzeit beim weiteren beruflichen Werdegang zu unterstützen. Es müssen verstärkt Möglichkeiten geschaffen werden, Unternehmen mit Schulen zu vernetzen, damit Jugendliche schon während ihrer Schulzeit die Arbeitswelt der dualen Berufsausbildung kennenlernen. Dabei sollten auch andere Instanzen in den Prozess eingebunden werden, um den Jugendlichen ausreichende Unterstützungsmöglichkeiten anbieten zu können.

Die Bertelsmann Stiftung befragte 2014 für ihre Studie *„Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderung – Eine repräsentative Befragung von Betrieben“*²⁴ 1.011 ausbildungsberechtigte Betriebe nach ihren Erfahrungen bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung. Etwa ein Drittel dieser Betriebe bildete zum Zeitpunkt der Teilnahme an der Umfrage aus. Die Ausbildungserfahrung hinsichtlich Jugendlicher mit Behinderungen korreliert stark mit der Betriebsgröße. Je größer die Unternehmen sind, desto mehr Erfahrung weisen sie auf. Die Ergebnisse der Befragung zeigen zudem, dass die Betriebe, die Jugendliche mit Behinderungen ausbilden, die Ergebnisse positiv bewerten. Die Unternehmen gaben außerdem an, dass ihnen die staatlichen Unterstützungsangebote nur sehr eingeschränkt bekannt sind und selbst dann häufig nicht genutzt werden: Weniger als ein Viertel der Betriebe, die Jugendliche mit Behinderung ausbilden, nehmen überhaupt externe Unterstützung in Anspruch. Besonders wichtig erscheint der Wunsch von einem Großteil der Unternehmen nach einer flexibleren Gestaltung der Berufsausbildung für Jugendliche mit Behinderung. 66 Prozent möchten, dass eine zeitliche Gliederung der Berufsausbildung auf die Situation des Auszubildenden individuell ausgerichtet werden kann; 53 Prozent stimmen dem Vorschlag zu, die Ausbildung in Ausbildungsbausteine einzuteilen.

23 Niehaus, M., Kaul, T., Friedrich-Gärtner, L., Klinkhammer, D. & Menzel, F. (2012). *Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf*. Band 14 der Reihe Berufsbildungsforschung. BMBF-Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn, Berlin.

24 Enggruber, R., Rützel, J. (2014). *Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Eine repräsentative Befragung von Betrieben*. Gütersloh.

Neben den genannten Studien wurden in den letzten Jahren einige Modellprojekte durchgeführt, in denen gemeinsam mit Unternehmen Beispiele guter Praxis entwickelt wurden, die sich jedoch jeweils auf bestimmte Branchen spezifizieren, wie unter anderem:

- Modellprojekt „AutoMobil: Ausbildung ohne Barrieren“²⁵: In fünf Unternehmen der Deutschen Automobilindustrie mit unterschiedlichen Betriebsstrukturen wurden gehörlose Jugendliche ausgebildet.
- Modellprojekt TrialNet – „Betriebsnahe Ausbildung behinderter Jugendlicher mit Ausbildungsbausteinen“²⁶: In 21 Einrichtungen in acht Bundesländern wurden unter Beteiligung von Wirtschaftsunternehmen 395 Jugendliche in 13 Berufen ausgebildet (vorwiegend als Fachlagerist/-in, Verkäufer/-in und Bürokaufmann/-frau).
- Projekt „InkA – Inklusive Ausbildung“²⁷: Es wurden 40 zusätzliche Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche in verschiedenen Ausbildungsberufen geschaffen, um neue Wege zu erschließen und Brücken zu bauen, die Menschen mit Behinderung den Zugang in eine duale Ausbildung ermöglichen.
- Regelangebot „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB)“²⁸: Nach einem Modellprojekt bilden nun Berufsbildungswerke gemeinsam mit Unternehmen als Regelangebot junge Menschen mit Behinderung aus. Bis zu 18 Monate (nach Absprache auch länger) ihrer Ausbildung absolvieren die jungen Menschen im Unternehmen. Eine Verzahnte Ausbildung ist in allen der über 200 Ausbildungsberufen der Berufsbildungswerke möglich.

Die genannten Studien und Analysen geben ausschließlich die Unternehmenssicht auf die Lage und Probleme von Jugendlichen mit einer Behinderung wieder. Hier geht das Inklusionsbarometer in diesem Jahr neue Wege und bildet die Situation und die Einschätzungen erstmalig aus der Perspektive der Betroffenen – der jungen Auszubildenden mit Behinderung – ab. Wie hat sich für die Jugendlichen persönlich der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung gestaltet? Welche Wege erwiesen sich hierbei als besonders erfolgreich, welche Unterstützung haben sie bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz bekommen und auf welche Schwierigkeiten trafen sie dabei?

25 Menzel, F., Kaul, T. & Niehaus, M. (2013). AutoMobil: Ausbildung ohne Barrieren.

26 Galiläer, L. (2013). Betriebsnahe Ausbildung behinderter Jugendlicher mit Ausbildungsbausteinen.

27 Unternehmensforums e. V. (2013.). InkA – Inklusive Ausbildung

28 Seyd, W., Vollmers, B. & Schulz, K. (2010). Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken.

3.2. Methodik

Das Handelsblatt Research Institute befragte in einer Online-Umfrage in Kooperation mit der Aktion Mensch zwischen Juli und September 2017 Jugendliche mit Behinderung, die sich aktuell in einer Ausbildung befinden. Die Umfrage richtet sich an Auszubildende, die mit ihrer Behinderung eine Ausbildungsstelle gefunden haben, um mit Hilfe ihrer Erfahrungen Erfolgsstrategien für andere Ausbildungsplatzsuchende mit Behinderung zu entwickeln sowie Handlungsempfehlungen für Unternehmen abzuleiten, die Menschen mit Behinderung ausbilden möchten.

Der Fragebogen stand in Normaler und Leichter Sprache (erstellt von der Lebenshilfe Rheinland-Pfalz) zur Verfügung und konnte zudem mit Unterstützung eines Screenreaders auch von Auszubildenden mit einer Sehbehinderung beantwortet werden. Die Verbreitung der Umfrage erfolgte über verschiedene Kanäle: Unternehmen wurden unter anderem über die Netzwerke der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern, über die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, den paritätischen Gesamtverband, der Caritas und das Handelsblatt angesprochen und dazu aufgerufen, die Umfrage an ihre Auszubildenden mit Behinderung weiterzuleiten. Die Auszubildenden selbst wurden über die sozialen Netzwerke und die Homepage der Aktion Mensch erreicht.

Die Ergebnisse der Umfrage erfüllen zwar nicht die Anforderungen einer repräsentativen Analyse, geben jedoch einen ersten, wichtigen Einblick in die Sichtweise und Lebenswelt der Auszubildenden. In diesem Sinne haben die Ergebnisse Pioniercharakter.

210 Auszubildende haben den Fragenkatalog vollständig ausgefüllt. Bei einzelnen Fragen wurden bis zu 297 Auszubildende erreicht, die den Fragebogen teilweise ausgefüllt haben. Zudem konzentriert sich die Umfrage (nur) auf Auszubildende, die eine Stelle gefunden haben, um Erfolgsfaktoren für zukünftige Bewerber mit Behinderung identifizieren zu können.

3.3.

Die Ergebnisse

3.3.1.

Alter und Bildungsweg

Das Durchschnittsalter der befragten Auszubildenden mit Behinderung liegt bei 22 Jahren. Der Großteil der Auszubildenden ist zwischen 17 und 22 Jahre alt, eine zweite große Gruppe stellen Auszubildende zwischen 23 und 27 Jahren dar. Vereinzelt gibt es einige wenige Auszubildende, die älter sind. Im Vergleich zu den Ergebnissen des Azubi-Reports 2017²⁹ lässt sich kein erheblicher Altersunterschied zwischen Auszubildenden mit und ohne Behinderung feststellen. Der Großteil aller Auszubildenden ist in einem Alter zwischen 20 und 23 Jahren.

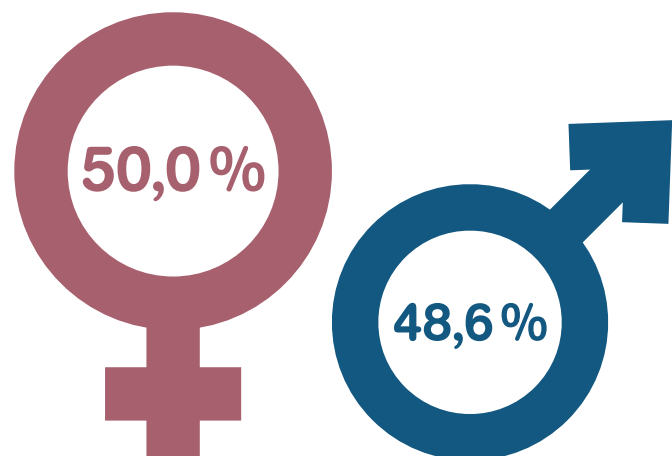
Die Hälfte der Befragten mit Behinderung (50 Prozent) ist weiblich, knapp 49 Prozent sind männlich (fehlende Werte: keine Angabe).

Wie alt sind Sie?



Quelle: eigene Berechnungen

Welches Geschlecht haben Sie?*



* fehlende Werte: keine Angabe

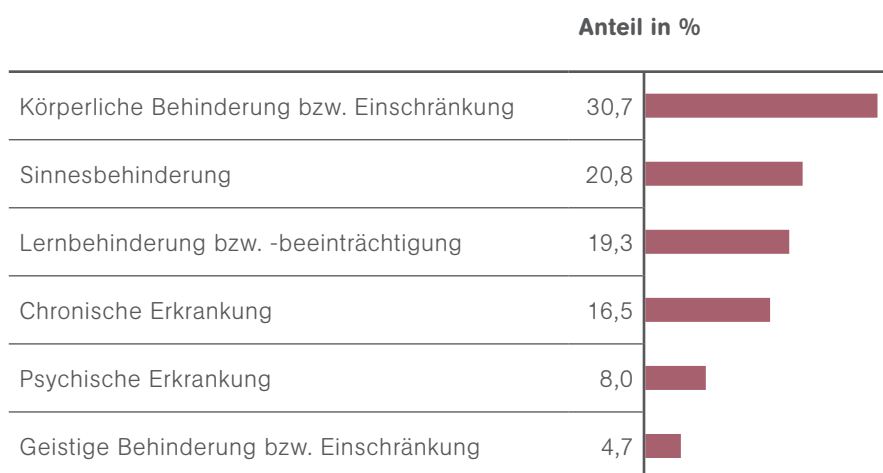
Quelle: eigene Berechnungen

²⁹ Territory Embrace GmbH. (2017). Azubi-Report 2017: Die große Studie zur Situation von Auszubildenden in Deutschland.

Befragt wurden Auszubildende mit Behinderung in allen 16 Bundesländern. Die Umfrage erreichte besonders viele Jugendliche in Sachsen (50) und Nordrhein-Westfalen (41).

Knapp ein Drittel (31 Prozent) der Befragten hat eine körperliche Behinderung bzw. Einschränkung, rund 21 Prozent eine Sinnesbehinderung und 19 Prozent eine Lernbehinderung bzw. Lernbeeinträchtigung. Auffallend ist: Psychische Erkrankungen (acht Prozent) und geistige Behinderungen bzw. Einschränkungen (fünf Prozent) finden sich deutlich weniger unter den befragten Auszubildenden – dabei beträgt ihr Anteil an allen 15- bis unter 25-jährigen Menschen mit Behinderung rund ein Drittel. Die Ergebnisse deuten einmal mehr darauf hin, dass es für Menschen mit psychischen oder geistigen Behinderungen häufig wesentlich schwieriger ist, eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle zu finden als für Menschen mit körperlichen Behinderungen. Sie sind offenbar noch seltener im Arbeitsmarkt integriert.

Welche Art der Behinderung haben Sie?

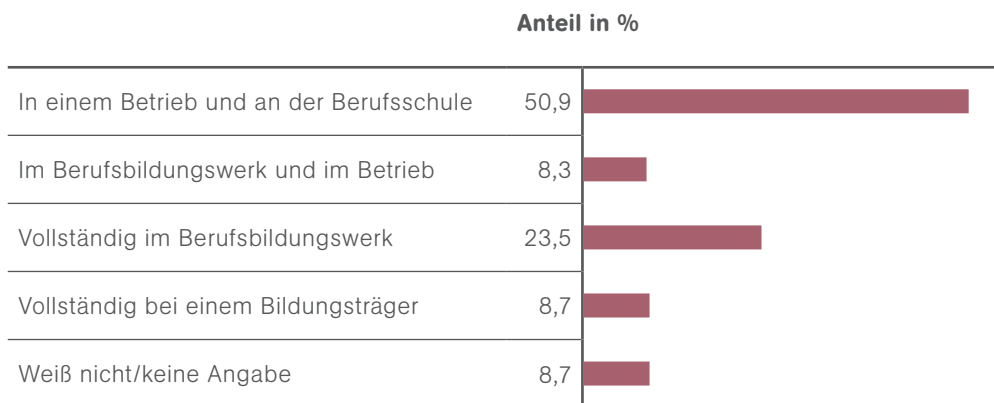


Quelle: eigene Berechnungen

Die befragten Auszubildenden mit Behinderung arbeiten in einem breiten Spektrum von Ausbildungsberufen – von Altenpfleger über Bürokraft, Bankkaufmann, Elektroniker, Justizfachangestellter, KFZ-Mechatroniker, Konditor, Bäcker, Koch, Maler und Lackierer bis hin zu Krankenschwester, Steuerfachangestellter, Zerspanungstechniker oder Apotheker. Insgesamt stammen die Befragten aus über 45 Berufsfeldern. 32 der befragten Auszubildenden absolvieren eine Fachpraktiker-Ausbildung. Die Ausbildung zum Fachpraktiker ist eine vereinfachte anerkannte Ausbildung mit einem geringeren Theorieanteil. Bei Eignung ist auch eine Vollausbildung möglich. Voraussetzung für die Fachpraktikerausbildung ist, dass der zuständige Ausbilder eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder (ReZA) besitzt oder mit einer Einrichtung kooperiert, die über Personal mit einer solchen Qualifikation verfügt.

Mehr als die Hälfte der Befragten absolviert ihre Ausbildung in einem Betrieb und an der Berufsschule – bei den Jugendlichen ohne Behinderung sind es fast 70 Prozent.³⁰ Fast ein Viertel lässt sich vollständig in einem Berufsbildungswerk ausbilden. Die sogenannte „Verzahnte Ausbildung“ – die Ausbildung am Berufsbildungswerk und in einem Betrieb – haben acht Prozent der Befragten angetreten.

Wo machen Sie Ihre Ausbildung?



Quelle: eigene Berechnungen

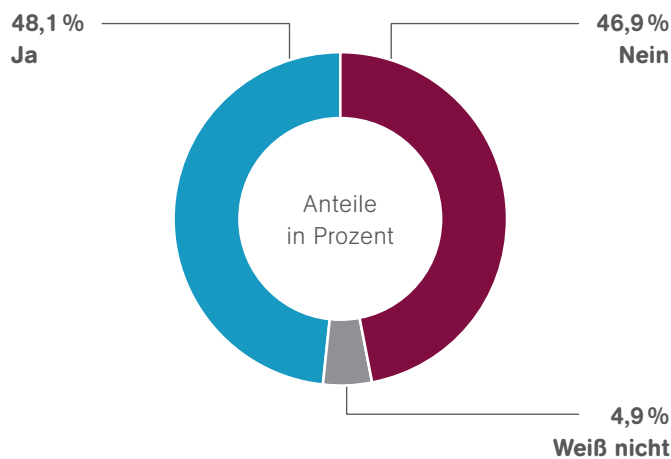
³⁰ Statistisches Bundesamt (2013). Berufsbildung auf einen Blick

Während Auszubildende mit einer körperlichen, chronischen oder Sinnesbehinderung häufiger als der Durchschnitt ihre Ausbildung in einem Betrieb und an der Berufsschule absolvieren (57 Prozent verglichen mit durchschnittlich 51 Prozent), lernt ein Drittel (33 Prozent) der Auszubildenden mit einer psychischen oder geistigen Behinderung und gar mehr als die Hälfte der Auszubildenden mit einer Lernbehinderung (51 Prozent) vollständig im Berufsbildungswerk. Bei den Auszubildenden mit einer körperlichen, chronischen oder Sinnesbehinderung sind es nur 19 Prozent, die vollständig im Berufsbildungswerk ausgebildet werden.

Knapp die Hälfte der Auszubildenden (48 Prozent) hat nach Beendigung der Schule und vor ihrem Ausbildungsbeginn an berufsvorbereitenden Maßnahmen oder anderen Bildungsangeboten teilgenommen. Dies ist ein erheblich höherer Anteil, als bei Jugendlichen ohne Behinderung. Hier haben nur neun Prozent eine berufsvorbereitende Qualifizierung oder eine berufliche Grundbildung absolviert.³¹

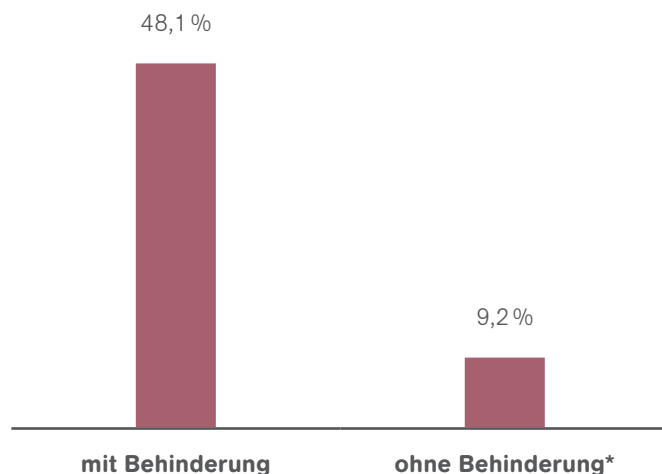
Während 83 Prozent der Auszubildenden mit einer Lernbehinderung vorab an berufsvorbereitenden Maßnahmen teilgenommen haben, war es für weniger als die Hälfte der Auszubildenden mit einer körperlichen Behinderung (42 Prozent) vor Ausbildungsbeginn nötig, ergänzende Bildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Ebenso nutzen rund drei Viertel der Schulabgänger mit einem Hauptschulabschluss oder keinem Abschluss berufsvorbereitende Maßnahmen, jedoch nur jeder Sechste mit Fachhochschulreife oder Abitur. Im Jahr 2016 förderte die Bundesagentur für Arbeit „Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen“ für 3.600 Jugendliche mit einer Behinderung.³²

Haben Sie nach Beendigung der Schule und vor Ihrem Ausbildungsbeginn an berufsvorbereitenden Maßnahmen oder anderen Bildungsangeboten teilgenommen?



Quelle: eigene Berechnungen

Teilnahme an berufsvorbereitenden Maßnahmen:



* Anteil Auszubildende mit vorheriger Teilnahme an Berufsvorbereitung und beruflicher Grundbildung

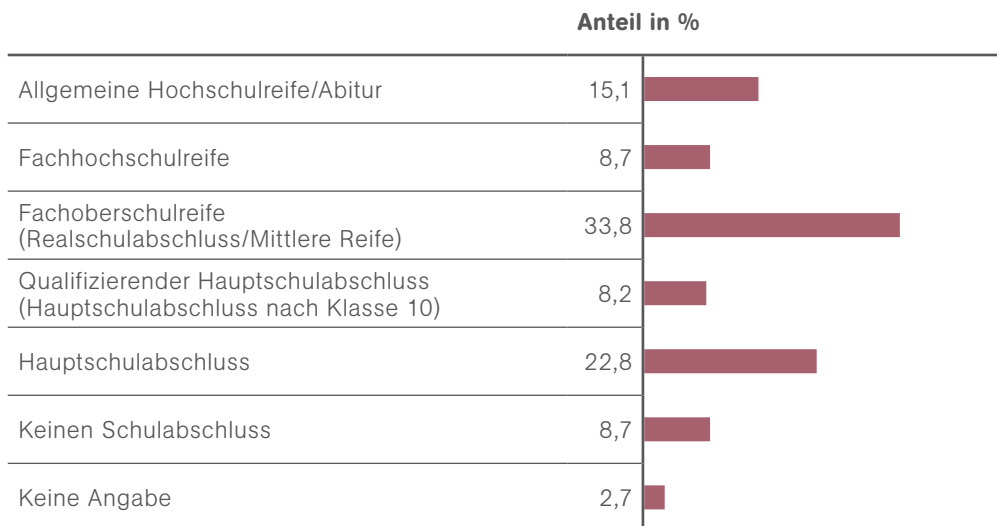
Quellen: eigene Berechnungen, Bundesinstitut für Berufsbildung (2017)

31 Bundesinstitut für Berufsbildung (2017). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung

32 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2017). Blickpunkt Arbeitsmarkt. Situation schwerbehinderter Menschen, S. 17.

Insgesamt ist das Qualifikationsniveau der Befragten etwas niedriger als bei Auszubildenden ohne Behinderung. Die meisten befragten Auszubildenden mit Behinderung in unserer Umfrage haben einen Real-schulabschluss, nahezu 40 Prozent geben dies an. Im Vergleich dazu weist der jährlich erscheinende BIBB Datenreport des Bundesinstituts für Berufsbildung³³ – ein Bildungsbericht mit zahlreichen Informationen und Analysen rund um die Entwicklung der beruflichen Bildung – im Jahr 2017 aus, dass 43 Prozent der Auszubildenden ohne Behinderung einen Real-schulabschluss haben. Während fast 28 Prozent aller Auszubildenden einen studienberechtigenden Schulabschluss vorweisen können (Abitur oder Fachhochschulreife), liegt dieser Anteil bei Auszubildenden mit Behinderung in unserer Umfrage bei knapp 24 Prozent. Dagegen besitzen in unserer Umfrage mehr Auszubildende mit Behinderung einen Hauptschulabschluss (31 Prozent gegenüber 27 Prozent); fast neun Prozent haben gar keinen Schulabschluss (bei Auszubildenden ohne Behinderung nur etwa drei Prozent).

Welchen Schulabschluss haben Sie?



Quelle: eigene Berechnungen

³³ Bundesinstitut für Berufsbildung (2017). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung.

Ein Grund für das niedrigere Qualifikationsniveau könnte darin liegen, dass die meisten Befragten (29 Prozent) ihre Schullaufbahn auf einer Förderschule beendet haben, während 16 Prozent zuletzt ein Gymnasium besucht haben. Ein Fünftel der befragten Auszubildenden mit Behinderung erreichten ihren Abschluss auf einer Realschule, elf Prozent auf einer Hauptschule und neun Prozent besuchten eine Gesamtschule. Insgesamt besuchen nur 34 Prozent der Kinder mit einer Behinderung in Deutschland eine Regelschule³⁴. Demzufolge werden in Förderschulen zum überwiegenden Teil – wenn auch nicht ausschließlich – Kinder mit Behinderung oder besonderem Förderbedarf unterrichtet. Das Problem: Rund drei Viertel der Schüler in den deutschen Förderschulen können am Ende keinen Schulabschluss vorweisen; damit ist die Förderschule häufig eine Einbahnstraße in Richtung Arbeitslosigkeit.³⁵ Denn Menschen mit einer Behinderung haben bereits aufgrund ihrer Behinderung größere Schwierigkeiten, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Ein im Durchschnitt schlechterer oder gar kein Schulabschluss verschärft dieses Problem. Arbeits- und Ausbildungssuchende mit Behinderung sind daher häufig doppelt benachteiligt. Umso wichtiger sind gleiche Bildungschancen für Kinder und Jugendliche mit Behinderung. Keine Schulform sollte eine Sackgasse für Bildungschancen darstellen.

Auszubildende mit einer körperlichen, chronischen oder einer Sinnesbehinderung haben wesentlich häufiger das Abitur als höchsten Schulabschluss als Jugendliche mit anderen Behinderungsarten. Auszubildende mit einer Lernbehinderung erreichen dagegen überdurchschnittlich häufig nur einen Hauptschulabschluss oder gar keinen Abschluss.

Dennoch kann das im Durchschnitt etwas niedrigere Qualifikationsniveau nicht hinreichend erklären, warum lediglich knapp 51 Prozent der befragten Auszubildenden mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt, d. h. in einem Unternehmen ausgebildet werden. Hier scheinen auch Faktoren im Bewerbungsprozess eine wichtige Rolle zu spielen.

34 Kultusministerkonferenz. (2016). Sonderpädagogische Förderung in Schulen 2005 bis 2014.

35 Niehaus, M., Kaul, T., Friedrich-Gärtner, L., Klinkhammer, D. & Menzel, F. (2012). Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf. Band 14 der Reihe Berufsbildungsforschung. BMBF-Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn, Berlin, S. 26.

3.3.2. Erfolgreiche Wege für Auszubildende mit Behinderung

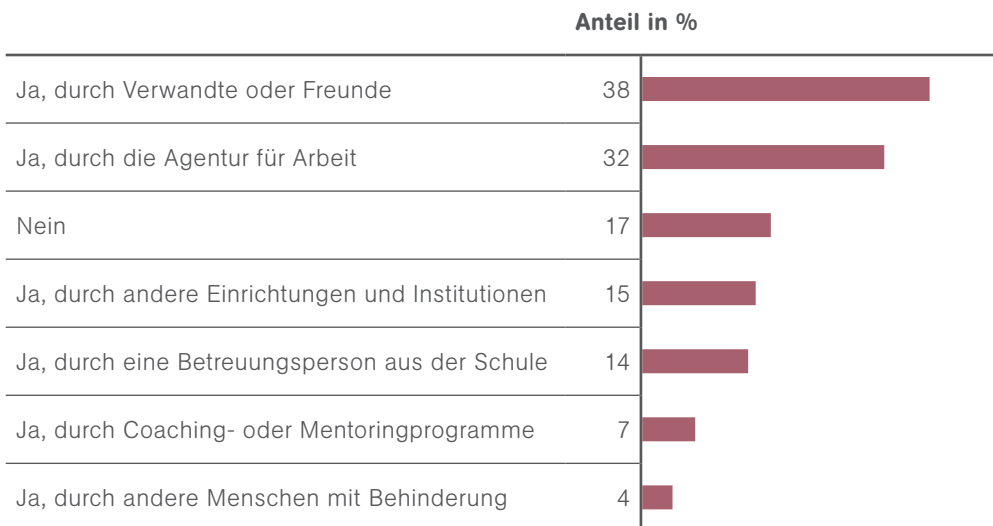
Im Rahmen der Umfrage wurde untersucht, wie sich für Jugendliche mit Behinderung der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung gestaltet und welche Wege sich hierbei als besonders erfolgreich erweisen.

Menschen mit Behinderung, die einen Ausbildungsplatz suchen, sind häufig auf Hilfe oder Unterstützung während der Bewerbungsphase angewiesen. Bei der Frage „Haben Sie bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz Hilfe bekommen?“ (Mehrfachantworten möglich) geben 38 Prozent der Befragten an, dass sie Hilfe durch Verwandte oder Freunde bekommen haben. 32 Prozent sagen, dass die Agentur für Arbeit

sie bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz unterstützt hätte. Bei 14 Prozent übernahm eine Betreuungsperson aus der Schule diese Funktion. Sieben Prozent nahmen Coaching- und Mentoringprogramme in Anspruch. Dagegen geben nur vier Prozent der Befragten an, Hilfe von anderen Menschen mit Behinderung erhalten zu haben. 17 Prozent haben keinerlei Hilfe für ihre Bewerbung in Anspruch genommen.

Überdurchschnittlich häufig bekommen Auszubildende mit körperlichen Behinderungen Unterstützung durch Verwandte oder Freunde. Bewerber mit psychischen, geistigen oder Lernbehinderungen haben dagegen wesentlich häufiger Hilfe durch eine Betreuungsperson aus der Schule oder ihrer Agentur für Arbeit in Anspruch genommen.

Haben Sie bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz Hilfe bekommen?*



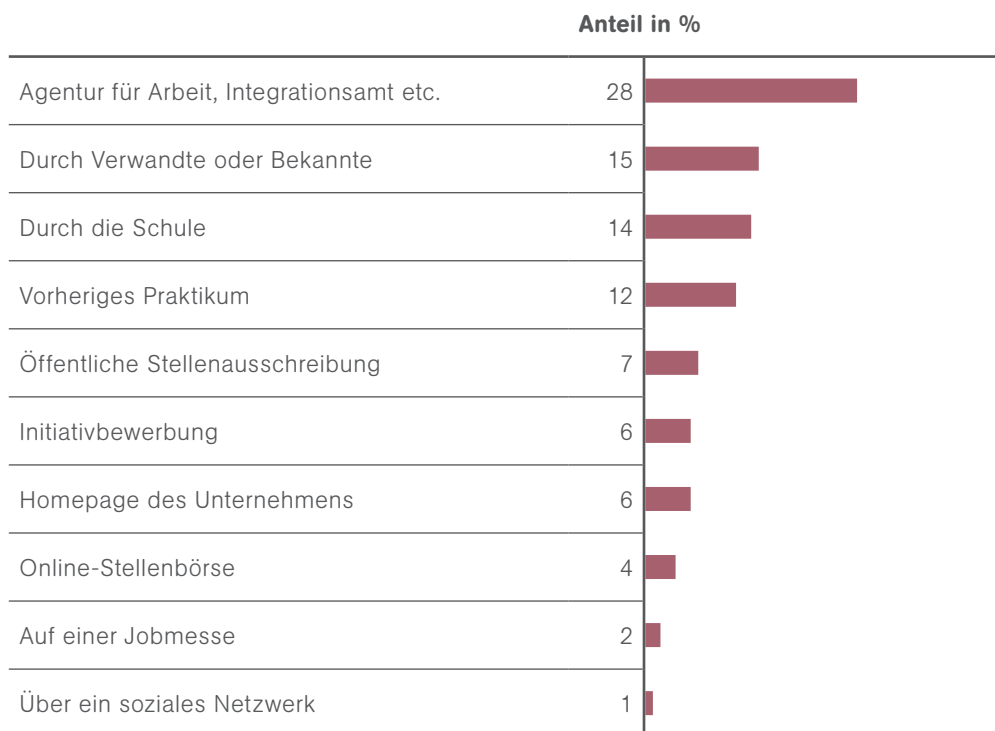
* Mehrfachantworten möglich

Quelle: eigene Berechnungen

Bemerkenswert ist zudem, dass 15 Prozent der Befragten Hilfe von einem breiten Spektrum an weiteren Einrichtungen und Institutionen erfahren haben, unter anderem durch Mitarbeiter bei den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen bzw. von einem Berufsförderungswerk, durch Fachberater der Handwerkskammer, die Deutsche Rentenversicherung, Mitarbeiter ihres Heimes, der Konzernschwerbehindertenvertretung oder einer Stiftung. Somit gibt es nicht den einen Königsweg. Wichtig ist ein breites Netz an Unterstützungsmöglichkeiten, angepasst an die individuellen Lebensumstände der Jugendlichen.

Dennoch ist die Unterstützung durch die eigene Familie und den Freundeskreis sowie die Agentur für Arbeit enorm wichtig. Dies zeigen auch die Ergebnisse auf die Frage, wie die Auszubildenden auf ihren Ausbildungsplatz aufmerksam geworden sind. Die meisten Befragten geben an, durch die Agentur für Arbeit, das Integrationsamt oder eine ähnliche Institution (28 Prozent) ihren Ausbildungsplatz gefunden zu haben. Danach folgen Verwandte oder Bekannte (15 Prozent), die Schule (14 Prozent) oder ein vorheriges Praktikum (12 Prozent). Nur eine verschwindende Minderheit der erfolgreichen Bewerber kam über eine Online-Stellenbörse (vier Prozent), eine Jobmesse (zwei Prozent) oder ein soziales Netzwerk (ein Prozent) zum Erfolg.

Wie sind Sie auf Ihren Ausbildungsplatz aufmerksam geworden?*



* Mehrfachantworten möglich

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Bei den Auszubildenden mit psychischen oder geistigen Behinderungen sind sogar knapp die Hälfte der Befragten (48 Prozent) über die Agentur für Arbeit oder das Integrationsamt auf ihre Ausbildungsstelle aufmerksam geworden; bei den körperlich oder chronisch Behinderten dagegen nur 26 Prozent. Auszubildende mit einer Lernbehinderung sind überdurchschnittlich häufig durch die Schule über offene Ausbildungsplätze informiert worden. Online-Stellenbörsen erreichen dagegen keine Bewerber mit einer psychischen, geistigen oder Lernbehinderung. Durch ein vorheriges Praktikum wurden lediglich fünf Prozent der befragten Auszubildenden mit einer psychischen oder geistigen Behinderung auf ihre Stelle aufmerksam – verglichen mit jeweils 14 Prozent bei den körperlich eingeschränkten Jugendlichen und bei Auszubildenden mit einer Lernbehinderung.

Dies zeigt, wie wichtig der direkte Kontakt während der Suche nach einer Ausbildungsstelle und im Bewerbungsprozess ist. Die Nutzung von Online-Möglichkeiten (wie Online-Stellenbörsen, die

Unternehmenshomepage oder soziale Netzwerke) stellen für Bewerber mit Behinderung keine erfolgreiche Strategie dar. Dies steht im starken Gegensatz zu den Bewerbungswegen der Auszubildenden ohne Behinderung. Hier suchen laut Azubi-Report (2017) fast 55 Prozent der Bewerber online nach einem Ausbildungsplatz, am häufigsten auf der Homepage des Unternehmens (49 Prozent) oder auf Online-Portalen (41 Prozent).

Jugendliche mit einer Behinderung sollten noch während der Schulzeit möglichst früh mit Unternehmen in Kontakt gebracht werden. Praktika, Schnuppertage oder Unternehmensvorstellungen in den Schulen bringen als Kontaktbörsen Unternehmen und Jugendliche zusammen.

Die Vorteile des persönlichen Kontakts spiegeln sich ebenso in der Anzahl der Bewerbungen wider. Erstaunlicherweise haben Auszubildende mit Behinderung mit durchschnittlich 16 Bewerbungen weniger Bewerbungen geschrieben bis sie einen Ausbildungsplatz

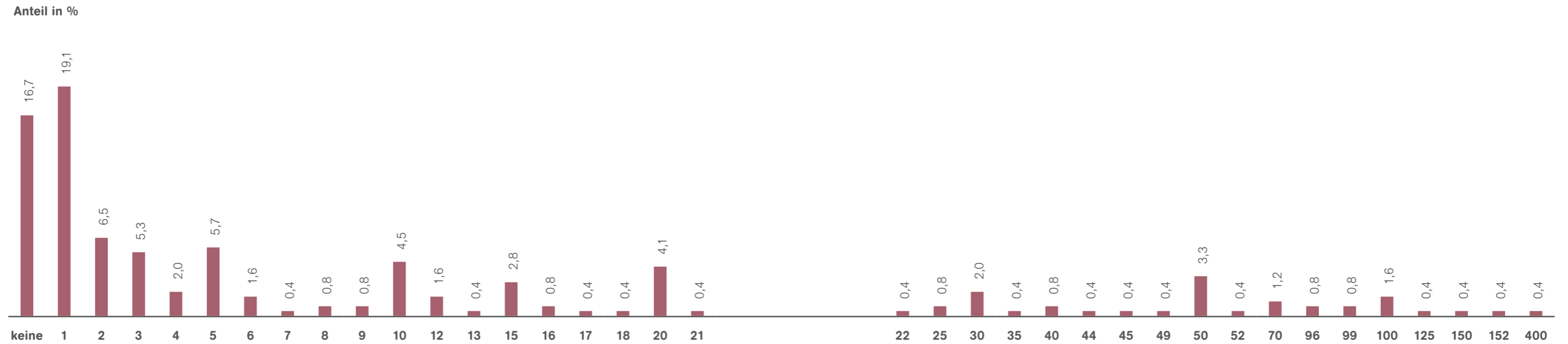
gefunden haben als Auszubildende ohne Behinderung (Durchschnitt: 20 Bewerbungen; Azubi-Report 2017). Dies ist umso bemerkenswerter, als dass laut Azubi-Report Hauptschüler inzwischen 30 Bewerbungen mehr schreiben müssen als der Durchschnitt aller Auszubildenden (55 Bewerbungen). Dabei ist das Qualifikationsniveau des Schulabschlusses für Auszubildende mit Behinderung im Durchschnitt sogar geringer. Ein Grund könnte darin liegen, dass Bewerber mit einer Behinderung gezielter suchen, also nur solche Unternehmen anschreiben, von denen sie wissen oder annehmen, dass diese auch Jugendliche mit einer Behinderung ausbilden. Umgekehrt könnte es sein, dass den Jugendlichen eine Stelle vorgeschlagen wurde, die sie aufgrund mangelnder Alternativen angenommen haben.

19 Prozent der Befragten geben an, nur eine Bewerbung geschrieben zu haben, bevor sie ihren Ausbildungsplatz gefunden haben, sieben Prozent haben zwei und fünf Prozent drei Bewerbungen geschrieben. 17 Prozent der Auszubildenden haben sich nicht schriftlich beworben, sondern ihre Ausbildungsstelle

wahrscheinlich direkt über persönliche Kontakte gefunden. Dennoch mussten einige Jugendliche auch 70 oder mehr Bewerbungen schreiben (fünf Prozent).

Auszubildende mit körperlichen, chronischen oder Sinnesbehinderungen haben durchschnittlich mehr Bewerbungen geschrieben, als Bewerber mit psychischen, geistigen oder Lernbehinderungen. So haben 40 Prozent der Auszubildenden mit einer Lernbehinderung und ganze 50 Prozent der Auszubildenden mit einer geistigen Behinderung keine oder nur eine Bewerbung geschrieben, bis sie ihren Ausbildungsplatz erlangt haben. Bei den Jugendlichen mit einer körperlichen Behinderung waren dagegen lediglich 20 Prozent, bei Bewerbern mit einer chronischen Erkrankung sogar nur 15 Prozent mit keiner oder bloß einer Bewerbung erfolgreich. Hier ist anzunehmen, dass die Jugendlichen mit psychischen Behinderungen intensiver betreut wurden und ihren Ausbildungsplatz daher eher durch persönliche Kontakte oder durch die Vermittlung der Agentur für Arbeit bzw. einer ähnlichen Institution erlangt haben als die anderen befragten Auszubildenden.

Wie viele Bewerbungen haben Sie geschrieben?*

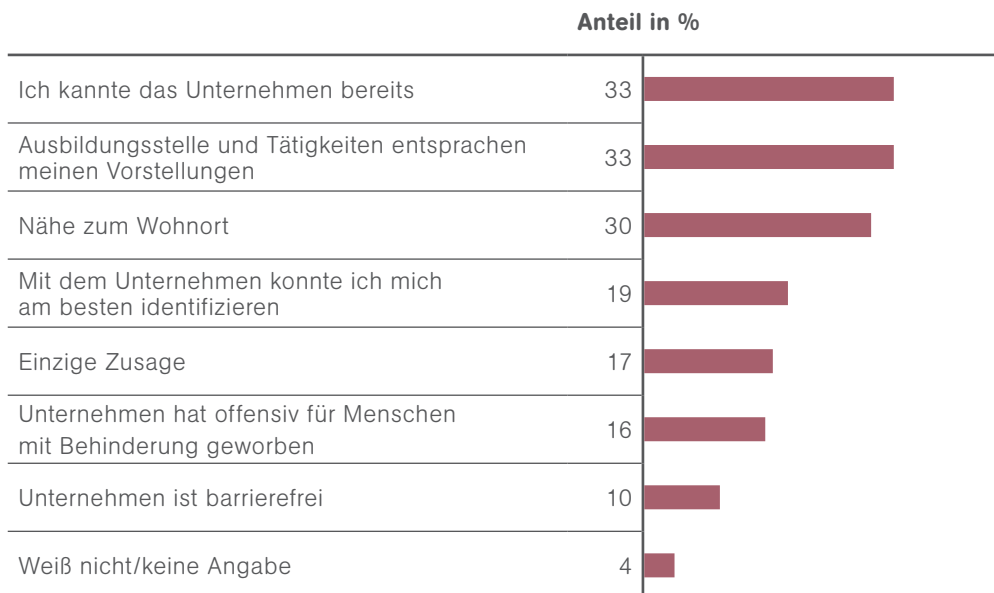


* fehlende Werte = weiß nicht/keine Angabe

Quelle: eigene Berechnungen

Die wichtigsten Entscheidungsgründe der Jugendlichen bei der Wahl des Ausbildungsbetriebes waren, dass sie das Unternehmen bereits kannten und die Ausbildungsstelle und die Tätigkeiten ihren Vorstellungen entsprachen. Jeweils ein Drittel der Befragten (33 Prozent) geben dies an. Die Nähe zum Wohnort überzeugte 30 Prozent der Auszubildenden. 19 Prozent der Jugendlichen wählten ihren Ausbildungsbetrieb, da sie sich am besten mit diesem identifizieren konnten; 16 Prozent der Befragten entschieden sich für ihren Ausbildungsplatz, da das Unternehmen offensiv für Menschen mit Behinderung geworben hat. Eher selten (zehn Prozent der Befragten) gab die Barrierefreiheit den Ausschlag. Am wichtigsten war dieser Faktor für Menschen mit einer körperlichen oder einer chronischen Behinderung.

Warum haben Sie sich für dieses Unternehmen entschieden?*



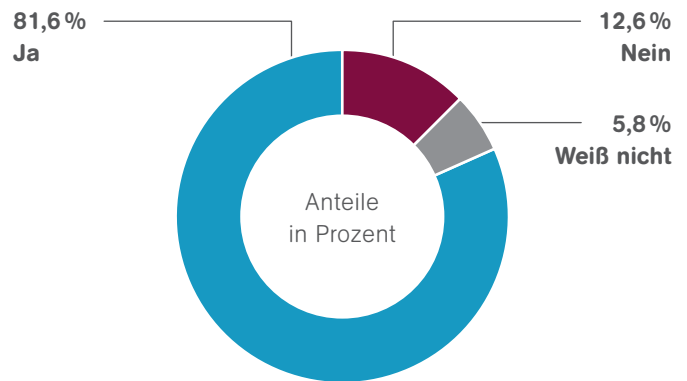
* Mehrfachantworten möglich

Quelle: eigene Berechnungen

Auszubildende mit einer körperlichen oder chronischen Behinderung konnten sich häufiger ihr Unternehmen oder ihren Betrieb aufgrund persönlicher Neigungen aussuchen als Jugendliche mit einer psychischen oder geistigen Behinderung. Diese geben demgegenüber häufiger an, sie haben sich für die Stelle entschieden, da dies die einzige Zusage war. Es ist anzunehmen, dass Jugendliche mit einer psychischen oder geistigen Behinderung entweder eine noch geringere Auswahl bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz haben oder ihre Stelle noch häufiger durch persönliche Kontakte „vorbestimmt“ war. Dies zeigt, dass sich die Ausbildungsplatzsuche für Bewerber mit einer psychischen oder geistigen Behinderung noch einmal schwieriger gestaltet als für Bewerber mit anderen Behinderungsarten.

Erfreulich ist jedoch, dass fast 82 Prozent aller Befragten angeben, einen Ausbildungsplatz in ihrem gewünschten Beruf bekommen zu haben. Nur knapp 13 Prozent haben dies nicht. Menschen mit Behinderung müssen sich somit keineswegs mit einer „Notlösung“ zufrieden geben, sondern können – auch dank externer Unterstützung – im Normalfall eine Ausbildungsstelle in ihrem gewünschten Beruf antreten. Der Grad der Zufriedenheit ist unter den Auszubildenden aller Behinderungsarten ähnlich. Marginal überdurchschnittlich zufrieden mit ihrer Ausbildungsstelle sind Jugendliche mit einer geistigen Behinderung (91 Prozent).

Haben Sie einen Ausbildungsplatz in Ihrem gewünschten Beruf bekommen?



Quelle: eigene Berechnungen

3.3.3. Die größten Schwierigkeiten für Auszubildende mit Behinderung

Um die heutige Schülergeneration für mögliche Probleme beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung zu sensibilisieren, wurden die 210 Auszubildenden auch danach gefragt, auf welche Schwierigkeiten sie während ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz getroffen sind.

39 Prozent der Befragten berichten von keinerlei Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Von den Jugendlichen, die Hindernisse überwinden mussten, geben 24 Prozent an, dass sie trotz Bewerbungen keine Einladung zum Bewerbungsgespräch bekommen haben. 18 Prozent der Befragten

haben ihrer Meinung nach nicht alle Anforderungen der Stellenausschreibung erfüllt. 16 Prozent bekamen zwar eine Einladung zum Bewerbungsgespräch, gewannen im persönlichen Gespräch jedoch den Eindruck, dass es im Unternehmen Vorurteile hinsichtlich ihrer Behinderung gab. Weitere Probleme stellten die Entfernung der Ausbildungsstelle zum Wohnort (14 Prozent), das Nichtvorhandensein des geforderten Schulabschlusses (13 Prozent) und ausbleibende Bewerbungsverfahren aufgrund von Unsicherheiten bezüglich der Behinderung (elf Prozent) dar. Wesentlich seltener geben die Auszubildenden an, dass das Auswahlverfahren nicht barrierefrei war (sieben Prozent), der Zugang zum Unternehmen nicht barrierefrei war (fünf Prozent) oder das persönliche Umfeld davon abgeraten hatte (drei Prozent).

Welchen Schwierigkeiten standen Sie während der Suche nach einem Ausbildungsplatz gegenüber?*



* Mehrfachantworten möglich

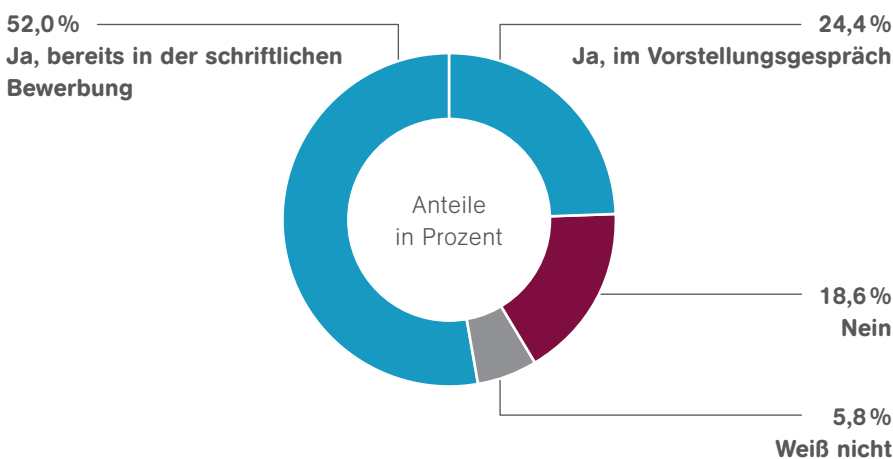
Quelle: eigene Recherchen

Bei den freien Antwortmöglichkeiten wird zudem von einigen Auszubildenden erwähnt, dass ihre gesundheitliche Abgeschlagenheit bzw. die körperliche Belastung ein großes Problem darstellten. Des Weiteren kam während des Bewerbungsprozesses bei einigen Bewerbern Unsicherheit auf, ob sie ihre Behinderung bei der Bewerbung angeben sollen oder nicht.

Befragt nach den größten Schwierigkeiten während der Bewerbungsphase und der bisherigen Ausbildung geben die Auszubildenden viele unterschiedliche Hindernisse und Probleme zu Protokoll. Eine nicht unbeachtliche Anzahl der Befragten äußert zum Beispiel, dass es Barrieren im Kopf oder Bedenken gab, manche Unternehmen Bewerber mit einer Schwerbehinderung generell ablehnen oder Schwerbehinderung falsch einschätzen und schnell in „eine Schublade stecken“.

Eine weitverbreitete Unsicherheit unter den Bewerbern betrifft das Problem, ob und wie sie ihre Behinderung in der Bewerbung angeben sollen oder nicht. So stellen sich die Befragten unter anderem die Frage: „Wann sollte die Behinderung bekannt gegeben werden?“ Andere formulierten ihre Schwierigkeiten folgendermaßen: „Ich wusste nicht genau, wie ich über meine Sehbeeinträchtigung schreiben sollte“, oder „Ich wusste vor meinen Bewerbungsgesprächen nicht, wie ich meine Behinderung Preis geben soll, da ich da eine große Hemmschwelle habe.“ Hier benötigt es noch weiterer Aufklärung und Informationskampagnen, die Bewerbern mit Behinderung praktische und klare Hilfestellung bei diesen Problemfeldern liefert. Nur etwas über die Hälfte der Auszubildenden gab die Behinderung in der schriftlichen Bewerbung an, knapp 20 Prozent erwähnten ihre Behinderung weder in der schriftlichen Bewerbung noch im Vorstellungsgespräch. Weitere 24 Prozent berichten während des Vorstellungsgesprächs von ihrer Behinderung. Am häufigsten geben Menschen mit einer körperlichen Behinderung ihre (meist sichtbare) Behinderung bereits in der schriftlichen Bewerbung an. 37 Prozent der Auszubildenden mit einer psychischen oder geistigen Behinderung geben diese dagegen überhaupt nicht an.

Haben Sie Ihre Behinderung bereits in Ihren Bewerbungen genannt?



Quelle: eigene Berechnungen

Erfreulich und beruhigend für angehende Auszubildende ist die Tatsache, dass es keinen Einfluss auf die Erfolgswahrscheinlichkeit der Bewerbung hatte, ob ein Bewerber seine Behinderung bereits in der schriftlichen Bewerbung, im Vorstellungsgespräch oder überhaupt nicht angegeben hat. Alle drei Gruppen haben gleich häufig ihren Wunschberuf bekommen (über 80 Prozent). Ebenso geben nicht mehr Jugendliche, die ihre Behinderung bereits in der schriftlichen Bewerbung genannt haben, an, *„trotz Bewerbungen keine Einladung zum Bewerbungsgespräch“* erhalten zu haben, als diejenigen, die ihre Behinderung gar nicht erwähnt haben. Dieser Anteil liegt in beiden Gruppe bei jeweils 16 Prozent.

Einzig bei der Anzahl der Bewerbungen lässt sich ein kleiner, aber wesentlicher Unterschied erkennen. So mussten Bewerber mit einer körperlichen Behinderung, die ihre Behinderung in der schriftlichen Bewerbung angegeben haben, durchschnittlich mehr Bewerbungen schreiben, bis sie ihre Zusage erhalten haben, als Jugendliche, die auf ihre Behinderung nicht hingewiesen haben. Die wenigsten Bewerbungen haben die Auszubildenden schreiben müssen, die ihre Behinderung erst im Vorstellungsgespräch erwähnt haben. Dies deutet darauf hin, dass Bewerber häufig dann nicht benachteiligt werden, wenn sie in einem persönlichen Gespräch dem Unternehmen schlüssig darlegen können, dass sie für die gesuchte Stelle geeignet sind. Nach dem ersten unmittelbaren Kontakt spielt die Behinderung kaum noch eine Rolle.

Andere Befragte berichten dagegen von allgemeinen Problemen und Unsicherheiten, denen auch viele Auszubildende ohne Behinderung gegenüberstehen. Antworten sind hier unter anderem: *„Angst vor dem Einstellungstest“*, *„Bei den Unternehmen einen guten Eindruck zu hinterlassen“*, *„Mich im Bewerbungsgespräch richtig zu verkaufen“*, *„Die Umstellung vom Schulalltag ins Arbeitsleben“*, *„Mich gut einbringen zu können“*, *„Meine Schüchternheit und Nervosität“*, *„Sich für eine Ausbildung zu entscheiden“*, oder *„Sicherheit im Auftreten und Kommunikation“*.

Relativ häufig glauben die befragten Auszubildenden, ihre persönlichen Einschränkungen könnten ein Hindernis darstellen. So geben die Jugendlichen nicht selten an, dass die größten Probleme die eigene Leistungsfähigkeit, psychische Einschränkungen oder fehlende Konzentrationsfähigkeit sind. Manchen Befragten fällt nach eigener Aussage zudem effektives Lernen schwer oder es gibt Dinge, bei denen sie Hilfe brauchen. Eine häufige Antwort war zudem, dass die Befragten oft oder manchmal angeschlagen und krank sind und daher viel Lehr- und Lernstoff in der betrieblichen Ausbildung oder der Berufsschule verpassen – was dann nur schwer wieder aufzuholen ist. Andere berichten von der Schwierigkeit, mit dem Unternehmen *„vorher abzuklären, dass Fehltag immer da sein werden“*. Hier müssen Auszubildende mit Behinderung durch persönliches Mentoring, Empowerment zur Stärkung von Jugendlichen mit Behinderung oder technische Hilfsmittel noch mehr unterstützt werden.

Arbeitgeber müssen für den Umgang mit häufigen Erkrankungen sensibilisiert werden und das Thema Gesundheitsmanagement verstärkt in den Fokus rücken. Die zeitlich flexible Ausbildungszeit kann hier ein hilfreicher Weg sein, um Auszubildende dabei zu unterstützen, trotz Fehltag den gesamten Lehrstoff zu bewältigen. So könnte beispielsweise eine Verlängerung der Ausbildungszeit um ein halbes Jahr helfen, fehlende Tage unbürokratisch nachzuarbeiten. Solche Möglichkeiten sollten mehr gefördert und stärker ins Bewusstsein der Beteiligten gerückt werden.

3.4.

Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

- Jugendliche mit Behinderung gehen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz andere Wege als Ausbildungsbewerber ohne Behinderung. Viel häufiger finden sie ihre Ausbildungsstelle über den persönlichen Kontakt (Familie, Schule und die Agentur für Arbeit); deutlich seltener hingegen über das Internet oder auf Jobmessen. Das Unterstützungsnetzwerk sollte an die individuellen Lebensumstände der Ausbildungsplatzsuchenden angepasst sein.
- Der fehlende Kontakt zu Jugendlichen mit Behinderung ist einer der Hauptgründe für Unternehmen, diese nicht auszubilden³⁶. Gleichzeitig berichten Unternehmen, dass sich trotz Aufforderung keine Menschen mit Behinderung bei ihnen bewerben. Da die Jugendlichen mit Beeinträchtigung über andere Wege als nichtbehinderte Jugendliche nach einem Ausbildungsplatz suchen, müssen hier neue Wege der Kooperationen und im Bewerbungsmanagement gefunden werden.
- Praktika, Schnuppertage oder Unternehmenspräsentationen in den Schulen sind wichtige Kontaktbörsen für Jugendliche mit Behinderung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Zusätzlich stellen Bewerbungstrainings und Empowerment wichtige Stützen für junge Bewerber mit Behinderung dar.
- Junge Menschen mit einer körperlichen Behinderung, die in ihrem Bewerbungsschreiben ihr Handicap nicht erwähnten, hatten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz einen geringeren Aufwand als Bewerber, die ihre Behinderung angaben. Offenbar steigert das Zurückhalten der Information über die körperliche Behinderung die Wahrscheinlichkeit, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Nach einem persönlichen Kennenlernen wurden gleichermaßen Bewerber eingestellt, die ihr Handicap im Bewerbungsschreiben genannt oder auch nicht genannt hatten. Um die individuellen Fähigkeiten der Bewerber und nicht ihre Behinderung in den Vordergrund zu stellen, sollten Unternehmen im Umgang mit Bewerbern mit Behinderung geschult werden. Ebenso sind weitere Begegnungsmöglichkeiten wichtig, damit die Erwähnung der Behinderung in der Bewerbung nicht mehr als Ausschlusskriterium gesehen wird.
- Die eigene Unsicherheit der Jugendlichen über den Umgang mit der Behinderung im Bewerbungsprozess und das mangelnde Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten erfordern gezielte Konzepte zum Empowerment in der Phase des Übergangs von der Schule in den Beruf.

36 Metzler, C., Pierenkemper, S., Seyda, S. (2015). Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung. Begünstigende und hemmende Faktoren, in: IW-Trends, 42. Jg., Nr. 4,

- Hindernisse für eine erfolgreiche Bewerbung sind Vorurteile, Barrieren im Kopf sowie die Unsicherheit bei den Unternehmen, ob und wenn ja, welche Probleme mit der Ausbildung eines Jugendlichen mit Behinderung verbunden sind. Hier hilft – neben weiterer Aufklärungsarbeit über staatliche Unterstützungsangebote – vor allem die mediale Verbreitung von Beispielen einer erfolgreichen dualen Berufsausbildung von Jugendlichen mit einer Behinderung, die andere Unternehmen animieren. Dies alles soll zusätzlich vor dem Hintergrund des absehbaren Fachkräftemangels geschehen.
- Für junge Auszubildende ist es wichtig, ihre Ausbildung zeitlich flexibel absolvieren zu können, da sie häufiger aufgrund vorhandener Einschränkungen Fehltag im Unternehmen und in der Berufsschule aufweisen. Hier sollte die Möglichkeit, eine (individuelle) Verlängerung der Ausbildungszeit in Anspruch zu nehmen, noch stärker in den Fokus gerückt werden.
- Nach wie vor ist die Gleichberechtigung bei den Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung von hoher Relevanz. Denn das durchschnittliche Qualifikationsniveau von jungen Auszubildenden mit einer Behinderung ist niedriger als bei den Gleichaltrigen ohne Beeinträchtigung. Inklusion muss bereits während der Schulzeit wesentlich stärker gefördert werden, um allen Kindern die gleichen beruflichen Chancen zu gewähren.
- Zudem helfen Investitionen in eine stärkere Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit, um unter anderem hohe Suchkosten und Aufwände bei den Unternehmen zu verringern. Für Unternehmer ist es häufig zu aufwendig nach Bewerbern mit Behinderung zu suchen. Wenn sie suchen schildern sie häufig, dass sich bei ihnen keine Menschen mit Behinderung bewerben. Arbeitgeber brauchen konkrete Unterstützung bei der Vernetzung mit unterstützenden Organisationen, die den Matching-Prozess von Unternehmen und Bewerbern initiieren und begleiten.

4.

Fazit

Als **Gesamtergebnis** bleibt festzuhalten:

Das **Inklusionsbarometer Arbeit** macht in diesem Jahr einen erheblichen Sprung – der Wert verbessert sich von 106,7 auf 114,2. Das ist sowohl auf eine verbesserte **Inklusionslage** zurückzuführen – der Wert steigt von 103,0 auf 105,1 – vor allem aber auf eine verbesserte Stimmung bei Arbeitnehmern und Unternehmen hinsichtlich der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt. Der Wert des **Inklusionsklima**-Barometers steigt von 37,1 auf 41,4. Dies ist Ausdruck der sehr guten Lage auf dem Arbeitsmarkt – die Arbeitskräftenachfrage ist anhaltend hoch, das Fachkräfteangebot wächst nicht in gleichem Maße. Da sich allen Prognosen zufolge in diesem und im nächsten Jahr an dieser Situation nichts ändern wird, dürfte sich auch die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt weiter verbessern. Der Aufschwung kommt mit leichter „Verspätung“ auch bei den Menschen mit Behinderung an.

Doch obwohl vermehrt Menschen mit Behinderung aus der Langzeitarbeitslosigkeit vermittelt werden konnten, verschärft sich die Lage derer, die noch immer langzeitarbeitslos sind, weiter. In Modellprojekten zeigt sich, dass eine intensive Begleitung helfen kann, Menschen mit Behinderung aus der Langzeitarbeitslosigkeit in ein Beschäftigungsverhältnis zu führen. Diese Angebote sollten verstetigt werden.

Dennoch gibt es auch hier noch Aufholbedarf: So haben immer noch 65 Prozent der befragten Unternehmen keine schriftlichen Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen. In kleinen Unternehmen unter 50 Mitarbeitern gibt es so gut wie gar keine etablierten Grundsätze. Des Weiteren sind immer noch zu viele Unternehmen, die bereits Menschen mit Behinderung eingestellt haben, überhaupt nicht barrierefrei – bei kleinen Unternehmen unter 50 Mitarbeitern sind es gar knapp die Hälfte.

Ebenso kennt immer noch fast jedes sechste Unternehmen, das bereits mindestens einen Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigt, die Möglichkeiten der staatlichen Förderung nicht. Bei kleinen Unternehmen sind es gar 39 Prozent. Und immer noch zu wenige Unternehmen nehmen die Förderungsmöglichkeiten dann auch in Anspruch. Der hohe Bürokratieaufwand für Unternehmen muss weiter abgebaut und Informationen bezüglich Ansprechpartner einfacher zugänglich gemacht werden. Diese Ergebnisse zeigen, dass kleinere Unternehmen beim Thema Inklusion nach wie vor nicht bereit oder nicht gut genug informiert sind. Insbesondere kleinere Unternehmen ohne eigene ausreichende Ressourcen bedürfen stärkere Unterstützung in Form von Informationsangeboten, weiterer Aufklärung, einheitlichen Ansprechpartnern, einer höheren finanziellen Unterstützung und weniger Bürokratie.

Große Unterschiede gibt es auch zwischen den einzelnen Branchen. Es zeigt sich, dass Branchen wie die öffentliche Verwaltung oder der Bereich Gesundheit, Soziales, Kultur – in denen das Bewusstsein für soziale Kompetenz und Diversität traditionell stärker ausgeprägt ist – durchweg besser abschneiden als beispielsweise die Industrie. Freiwillige unternehmensinterne oder gesetzliche Richtlinien und Aktionspläne zur Förderung von benachteiligten Arbeitnehmern können die Situation von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt erheblich verbessern.

Neben dem jährlich gemessenen Inklusionsbarometer wurde in dieser Studie erstmals auch die **Übergangsphase von der schulischen zur beruflichen Ausbildung von Jugendlichen mit einer Behinderung** aus deren Perspektive betrachtet. Die Ergebnisse zeichnen ein gemischtes Bild. Lediglich die Hälfte der Jugendlichen mit einer Behinderung absolviert eine duale Berufsausbildung in einem Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes. Dieser Anteil ist nicht befriedigend. Dabei gehen Jugendliche mit Behinderung andere Wege als Ausbildungsbewerber ohne Behinderung. Viel häufiger finden sie ihre Ausbildungsstelle über persönliche Kontakte (Familie, Schule und die Agentur für Arbeit).

Ein zweites wichtiges Ergebnis: Bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz war der Aufwand bei den jungen Menschen mit einer körperlichen Behinderung geringer, die in ihrem Bewerbungsschreiben ihr Handicap nicht erwähnt hatten. Hier muss noch viel Aufklärungsarbeit geleistet werden, um Jugendlichen mit einer Behinderung und Unternehmen Unsicherheiten zu nehmen und weitere Hilfestellungen zu geben.

Glossar

Arbeitslose

Registrierte Arbeitslose sind Personen, die einen Arbeitsplatz suchen und auch offiziell bei der Arbeitsagentur als arbeitssuchend gemeldet sind. Anders als in der 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).

Berufsbildungswerk

Einrichtungen der beruflichen Ausbildung für die Erstausbildung und Berufsvorbereitung körperlich oder psychisch beeinträchtigter und benachteiligter junger Menschen.

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.

Verzahnte Ausbildung

Ein inklusives Ausbildungsmodell, bei dem die Grundqualifizierung in einem Berufsbildungswerk erfolgt, das eng mit Unternehmen zusammenarbeitet. Die Auszubildenden absolvieren dabei ein mindestens sechsmonatiges Betriebspraktikum.

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

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
Dr. Sven Jung

Art Direktion

Sabine Huth

Layout

Nina Leiendecker / Ninamade, Köln

Druck

Druckerei Brandt, Bonn

November 2017



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



Papier:
FSC-zertifiziert