



beraten.
bilden.
forschen.

Analyse

Fakten-Service der Arbeitskammer des Saarlandes
arbeitskammer.de Nummer 11|2020

August
2020



Foto: Adobe Stock/blueesign

Behinderte haben wie alle anderen einen Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben. Unternehmen, Verwaltungen und Politik sind gefordert, wenn es gilt, gute Rahmenbedingungen für die Erwerbsbeteiligung von behinderten Menschen zu schaffen.

BEHINDERTENPOLITIK |

Digitalisierung und Arbeitsmarkt: Wer profitiert – und wer verliert?

Erwerbsbeteiligung sichert nicht nur die Existenz, sondern schafft auch soziale Kontakte und soziale Anerkennung. Sie trägt damit entscheidend zu einer gelingenden Lebensführung bei. Durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollen Hemmnisse, die auf Grund einer Behinderung bestehen, beseitigt oder zumindest soweit abgemildert werden, dass für die betreffenden Frauen und Männer eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist.

• Von Elke Backes

Im Jahr 2018 waren gemäß den aktuellsten Zahlen aus dem Anzeigeverfahren 12.600 Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte im Saarland beschäftigt.

Ihre Zahl ist in den vergangenen zehn Jahren um 2.300 oder um 22,5 Prozent gestiegen. Das Beschäftigungswachstum ist insbesondere auf eine gestie-

gene Anzahl schwerbehinderter Personen und Gleichgestellter im Alter von 55 bis unter 65 Jahren zurückzuführen (siehe Tabelle auf der Folgeseite).

AK-Kernforderungen

1. Noch immer beschäftigen viele Arbeitgeber behinderte Menschen gar nicht oder nur in unzureichendem Maße. Das muss sich ändern. Dabei sind die Chancen zunehmender Technisierung und Digitalisierung zu berücksichtigen.
2. Mit einer breiten Informationskampagne sollten Arbeitgeber stärker über die bereitstehenden und noch nicht ausgeschöpften Potenziale informiert werden.
3. Der öffentliche Dienst trägt bei der Beschäftigung behinderter Menschen eine besondere Verantwortung. Um der Vorbildfunktion gerecht zu werden und den Rückstand gegenüber dem Bundesdurchschnitt aufzuholen, ist es erforderlich, dass die saarländischen Behörden und Dienststellen vermehrt Menschen mit Behinderung ausbilden, beschäftigen und beruflich fördern.
4. Zur gelingenden Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt müssen die Bedingungen einer selbstbestimmten Lebensführung berücksichtigt werden. Hierzu gehören Mobilität, barrierefreier Wohnraum, soziale Unterstützung und barrierefreie Kommunikation.

Die Zahl der Beschäftigten in dieser Altersgruppe hat gegenüber dem Jahr 2007 um 82,1 Prozent beziehungsweise 2.800 zugenommen. Das wurde kaum durch ein verstärktes Einstellungsverhalten erreicht, sondern dadurch, dass bereits Beschäftigte im Laufe ihrer Erwerbsbiografie schwerbehindert geworden sind. Es ist zu erwarten, dass in den nächsten zehn Jahren diese Personengruppe in Rente geht. Dadurch wird die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten stark abnehmen. Das wird dazu führen, dass die Beschäftigungsquote weiter sinkt.

Im Saarland wird die vom Gesetzgeber vorgeschriebene Beschäftigungsquote von fünf Prozent durch die privaten Arbeitgeber (3,8 %) nicht erreicht. Von den öffentlichen Arbeitgebern (5,8 %) wird die Quote überschritten. Dies ergibt eine durchschnittliche Beschäftigungsquote von 4,2 %. Obwohl die erreichte Quote von 5,8 % im öffentlichen Dienst des Saarlandes die Pflichtquote um 16 % übersteigt, liegt sie dennoch bei weitem unter dem Bundesdurchschnitt von 6,5 %. Insgesamt beschäftigen 27 % der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber keine schwerbehinderten Personen und 52 Prozent bleiben unter der vorgegebenen Quote. Lediglich 21 Prozent erfüllen die gesetzliche Vorgabe von fünf Prozent vollumfänglich oder liegen sogar darüber.

Dem öffentlichen Sektor kommt eine besondere Bedeutung bei der Beschäftigung von behinderten Menschen zu. Da dem öffentlichen Dienst eine Vorbildfunktion zuteil wird, ist anzustreben, dass die Behörden und Dienststellen im Saarland vermehrt Menschen mit Be-

hinderung ausbilden, beschäftigen und beruflich fördern. Hierbei ist auf die Belange von behinderten Frauen besonders zu achten. Auch der Übergang von Werkstatt-Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt könnte eine positive Signalwirkung für die berufliche Inklusion haben.

Keine Dynamik bei der Beschäftigung und bei der Arbeitslosigkeit von Schwerbehinderten zu erkennen

Die Situation schwerbehinderter Arbeitsloser ist weiterhin angespannt. Im Monat Juni 2020 waren im Saarland 2.132 schwerbehinderte Personen arbeitslos. Das waren 170 oder 8,7 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Arbeitslose Schwerbehinderte benötigten im Jahr 2018 durchschnittlich 369 Tage, um wieder einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden. Nicht schwerbehinderte Arbeitslose waren dagegen 256 Tage arbeitslos. Schwerbehinderte sind somit um 44 Prozent länger arbeitslos als die übrigen Arbeitslosen. Aufgrund der Schwerbehinderung und dem Lebensalter sinkt durch die lange Arbeitslosigkeit zunehmend die Chance, eine Anstellung zu finden.¹

„Viele Arbeitgeber scheuen sich immer noch davor, Menschen mit Behinderung einzustellen, auch wenn sie gut qualifiziert sind. Sie fürchten einfach, dass es Leistungsunterschiede gibt oder sie sind schlicht und ergreifend unsicher auch im Umgang. Das hat zur Folge, dass gerade die Langzeitarbeitslosigkeit bei Menschen mit Behinderungen ein ganz gravierendes Problem ist.“²

Vorurteile in der Gesellschaft, Ängste und Bedenken gegenüber der Leis-

tungsfähigkeit, der Gesundheit und der flexiblen Einsatzfähigkeit behinderter Menschen werden noch immer als Hemmnis ausgemacht. Dass diese Haltung auf einer falschen Wahrnehmung beruht und noch immer beruht, haben behinderte Menschen im Arbeitsleben vielfach belegt.

Chancen und Risiken durch die Digitalisierung der Arbeitswelt

Die zunehmende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt in hoher Geschwindigkeit. Damit sind unterschiedliche Chancen und Risiken verbunden, die je nach Branche und persönlicher Qualifikation variieren. Hoch automatisierte Branchen unterliegen starken Veränderungen. Dies führt zu Entlassungen von Beschäftigten mit bestimmten Qualifikationsprofilen. Geringer qualifizierte Personengruppen werden von den Risiken mit hoher Wahrscheinlichkeit schwerer betroffen sein als Hochqualifizierte. Die veränderten Arbeitsprozesse können für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder geistigen Behinderungen zunehmende Eintrittsbarrieren bedeuten.³

Verschlechterung der Chancen von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt wegen zunehmender Komplexität von Arbeitsprozessen

Digitalisierung erschwert aufgrund der zunehmenden Komplexität in vielen Arbeitsbereichen eine Einbeziehung von Menschen mit Behinderung und vermindert ihre Beschäftigungschancen. Im Zuge der Digitalisierung steigen die Qualifikationsanforderungen, einfache Tätigkeiten werden entweder abgebaut oder ins Ausland verlagert. Für gering

Beschäftigte schwerbehinderte Menschen (einschließlich gleichgestellter und sonstiger anrechnungsfähiger Personen) – Jahresdurchschnittswert 2018				
Auflistung nach Geschlecht, Alter und Personengruppe		Insgesamt	Männer	Frauen
Insgesamt		12.607	7.487	5.120
dav. nach dem Alter				
	unter 15 Jahre	-	-	-
	15 bis unter 20 Jahre	14	9	6
	20 bis unter 25 Jahre	114	69	44
	25 bis unter 30 Jahre	266	144	122
	30 bis unter 35 Jahre	405	218	187
	35 bis unter 40 Jahre	543	282	261
	40 bis unter 45 Jahre	669	351	318
	45 bis unter 50 Jahre	1.265	688	577
	50 bis unter 55 Jahre	2.538	1.455	1.083
	55 bis unter 60 Jahre	3.532	2.200	1.332
	60 Jahre und älter	3.261	2.071	1.190
	keine Zuordnung möglich	-	-	-
dav. nach der Personengruppe				
	Auszubildende	81	44	37
	schwerbehinderte Menschen	9.988	5.809	4.179
	gleichgestellte Menschen	2.538	1.634	904
	sonstige Personen	-	-	-
	keine Zuordnung möglich	-	-	-

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX), Land Saarland 2018, Seite 8. Arbeitskammer

Unsicher

„Viele Arbeitgeber scheuen sich immer noch davor, Menschen mit Behinderung einzustellen, auch wenn sie gut qualifiziert sind. Sie fürchten einfach, dass es Leistungsunterschiede gibt oder sie sind schlicht und ergreifend unsicher auch im Umgang.“

qualifizierte Menschen mit Behinderung ist daher nicht mit positiven Beschäftigungseffekten zu rechnen. Aber auch für gut qualifizierte Menschen mit Behinderung bleibt es weiterhin schwierig, Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Im Einzelnen stellt sich das wie folgt dar:

Wegfall einzelner Arbeitsbereiche

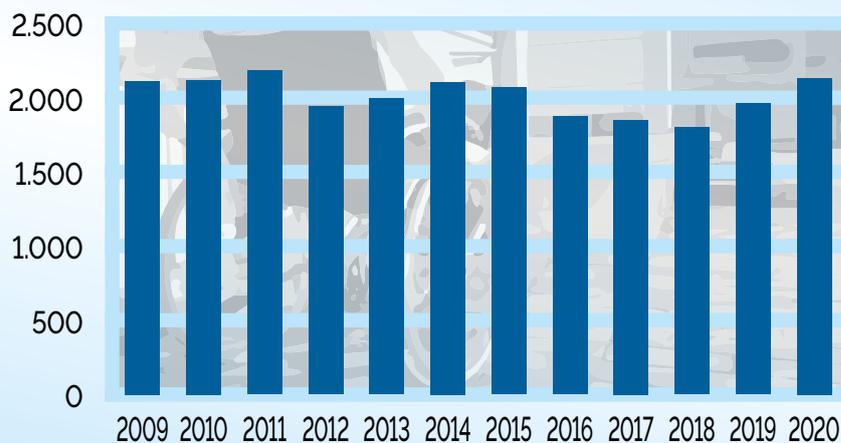
Durch die Digitalisierung gehen bisher bestehende „Nischen“ verloren wie z.B. einfache Bürotätigkeiten im Bereich der Buchung und Dokumentenablage. Traditionelle Berufe für Sehbehinderte verschwinden im Strukturwandel. Während in vielen Firmen, Verwaltungen und Institutionen blinde Menschen als Schreibkräfte beschäftigt waren, sterben diese beruflichen Tätigkeiten aus. Einige dieser Funktionen werden zunehmend durch Callcenter übernommen, die die erforderlichen Informationen auf dem Bildschirm abrufen.

Ausgleichsmöglichkeiten und Grenzen unterstützender Technologien

Die Anpassung des Arbeitsplatzes ist in jedem Fall einfacher, wenn die Barrieren in der Arbeitsumgebung im Sinne eines „Design for all“ von vornherein abgebaut werden oder gar nicht erst entstehen. Reduzierter Arbeits- und Zeitdruck sind hier wichtige Rahmenbedingungen. Dennoch gibt es je nach Art der Beeinträchtigung eine unterschiedliche Betroffenheit:

- Für Sehbehinderte sind Assistenztechnologien eine große Erleichterung. Dies setzt allerdings Schnittstellenkompatibilität voraus (s.o.).
- Für viele Menschen mit einer Hörbehinderung oder Gehörlose können Cochlea-Implantate oder weitere Hilfsmittel wesentliche Unterstützung darstellen und unter Einbeziehung des Umfeldes die Möglichkeit der Beteiligung an Kommunikation entscheidend verbessern.
- Für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen verschlechtern sich die Beschäftigungschancen, da Arbeitsprozesse immer anspruchsvoller und komplexer werden und immer höhere Qualifikationen voraussetzen. Dies wird als unumkehrbarer Trend gesehen.
- Für einen Teil der Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, insbesondere für die, die auf verlässliche Abläufe und reizarme Umgebungen angewiesen sind, wirkt sich die Digitalisierung negativ aus. Die ständige Veränderung von Arbeitsweisen, erhöhter Termindruck und höheres Arbeitstempo überfordern diese Personen zunehmend.
- Sind Arbeitsabläufe stressfrei, reizarm und in verlässlichen Abläufen organisiert, kommen Sie einigen Formen von

Zahl der arbeitslosen schwebebehinderten Menschen im Saarland in den Jahren 2009 bis 2020



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Grafik: Arbeitskammer

Autismus-Spektrum-Störungen zugute.

- Für Menschen mit Körperbehinderung ist es wichtig, dass das Zwei-Wege-Prinzip umgesetzt wird. Programme müssen beispielsweise durch Maus oder alternativ durch Tastatur bedient werden können. Es kann auch eine Sprachsteuerung zum Einsatz kommen.

Erschließung neuer Arbeitsmöglichkeiten durch Technik

Durch Digitalisierung und technologischen Fortschritt können behinderungsbedingte Beeinträchtigungen zum Teil kompensiert werden. Neue Arbeitsformen wie Crowd Working, Telearbeit und Home Office bieten hoch qualifizierten körperlich Behinderten und Sinnesbehinderten bessere Beschäftigungschancen.

Digitalisierung bietet bei einfachen Tätigkeiten nur dann neue Beschäftigungsmöglichkeiten, wenn die Betrof-

fenden von der maschinellen Bearbeitung abgekoppelt sind.

Exklusionsrisiken durch neue Technologien

Home Office kann für mobilitätseingeschränkte Menschen, insbesondere Körper- und Sinnesbehinderte, einen neuen Zugang zu Beschäftigung ermöglichen. Gleichzeitig beeinträchtigt Home Office aber arbeitsbezogene Kommunikation, Teambesprechungen und informelle Kontakte mit Kollegen. Präsenzzeiten im Unternehmen oder der Dienststelle können dies teilweise kompensieren.

Die technologische Entwicklung macht es notwendig, dass Menschen mit Beeinträchtigungen sich ständig auf neue Bedingungen einstellen und neue technische Hilfsmöglichkeiten nutzen. Dies gelingt je nach Beeinträchtigung und Qualifikation unterschiedlich. Zusätzlich ist von Bedeutung, dass die Arbeitsumgebung möglichst barrierefrei gestaltet ist.

Überwiegend lässt sich feststellen, dass der Prozess der Digitalisierung aufgrund der zunehmenden Komplexität von Arbeitsprozessen die Hürden für Menschen mit Behinderung anhebt und ihre Beschäftigungschancen vermindert.

Perspektiven ungewiss

Die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen sind nach wie vor vergleichsweise schlecht. Der Prozess der Digitalisierung wird dies nicht grundsätzlich verbessern. Auch durch eine hohe Qualifikation der Bewerber ändert sich dies nicht erheblich. Im Rahmen der landesweiten Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention – Saarland inklusive – ist dem Aspekt

Viel unklar

Die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen sind nach wie vor vergleichsweise schlecht. Der Prozess der Digitalisierung wird dies nicht grundsätzlich verbessern. Auch durch eine hohe Qualifikation der Bewerber ändert sich dies nicht erheblich.



Mit einer Informationskampagne sollten Arbeitgeber über die Potenziale bei der Beschäftigung behinderter Menschen informiert werden.

„Teilhabe an Arbeit“ eine besondere Bedeutung zuzumessen.

Die Arbeitskammer fordert deshalb:

- Mit einer breiten Informations- und Öffentlichkeitsarbeit sollten Arbeitgeber stärker über die bereitstehenden und noch nicht ausgeschöpften Potenziale informiert werden.
- Noch immer stellen sich viele Arbeitgeber nicht der Verantwortung und beschäftigen behinderte Menschen gar nicht oder nur in unzureichendem Maße. Hierbei müssen auch die Chancen zunehmender Technisierung und Digitalisierung angemessen berücksichtigt werden.
- Der öffentliche Dienst hat bei der Beschäftigung von behinderten Menschen eine besondere Verantwortung. Um einer Vorbildfunktion gerecht zu werden und den Rückstand gegenüber dem Bundesdurchschnitt aufzuholen ist es erforderlich, das die Behörden und Dienststellen vermehrt Menschen mit Behinderung ausbilden, beschäftigen und beruflich fördern.
- Zur gelingenden Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt müssen die Bedingungen einer selbstbestimmten Lebensführung berücksichtigt werden. Hierzu gehören: Mobilität, barrierefreier Wohnraum,

soziale Unterstützung, barrierefreie Kommunikation.

Elke Backes ist Referentin für Behindertenpolitik, Altenpolitik und Rehabilitation.

ANMERKUNGEN |

- 1) Bundesagentur für Arbeit: Menschen mit Behinderung am saarländischen Arbeitsmarkt, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-schwerbehinderter-Menschen/Beschaeftigung-schwerbehinderter-Menschen-Nav.html> (Aufruf am 20.04.2020).
- 2) Aktion Mensch: Inklusionsbarometer 2019, <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/inklusionsbarometer.html>. Interview Christina Marx (Aufruf am 18.03.2020).
- 3) Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Forschungsbericht 467, Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-467-digitalisierung-behinderung.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Aufruf am 19.03.2020).

IN EIGENER SACHE |

Zehn weitere Analysen mit Denkanstößen

Um „Wege aus der Corona-Krise“ aufzuzeigen, haben die Fachreferentinnen und Fachreferenten der Arbeitskammer zehn weitere Analysen veröffentlicht. Die Texte sollen die öffentliche Diskussion über Folgerungen aus und mögliche strukturelle Veränderungen nach der Pandemie befruchten.

Nach der Pandemie darf und kann es nach Ansicht der Arbeitskammer nicht zwingend in allen Bereichen heißen: „Weiter so wie früher!“ Denn diese Krise hat einige Fehlentwicklungen in Gesellschaft und Wirtschaft aufgezeigt. In weiteren „Post-Corona-Analysen“ geht es um die Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung, Finanzierungs- und Verschuldungsfragen, das Themenbündel Digitalisierung/Chancengerechtigkeit im Schulbereich, die Gleichstellung der Frauen, den Index Gute Arbeit, die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt, die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, die Rolle und Wirkung von Transformationspaketen, die Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie um mögliche neue Instrumente der Wohlfahrtsmessung. In ihren Beiträgen skizzieren die AK-Experten die aktuellen Bedingungen und Umstände. Darüber hinaus versuchen sie aber auch, fundierte Vorschläge für ein „Umsteuern“ im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu machen. **red**

Alle Analysen sind abrufbar unter www.arbeitskammer.de/publikationen/.



IMPRESSUM |

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken; Kontakt: Telefon 0681 4005-430, E-Mail: redaktion@arbeitskammer.de; Herausgeber: Jörg Caspar, Thomas Otto; Redaktion: Peter Jacob (Chefredakteur), Simone Hien, Wulf Wein, Stefan Hank (Schaubilder). – Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichtet die Redaktion überwiegend auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Alle Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beide Geschlechter.

Endnoten