



IW-Analysen 147

Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt

**Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen
und persönliche Einschätzungen**

Christiane Flüter-Hoffmann / Andrea Kurtenacker / Jörg Schmidt

Forschungsberichte aus dem
Institut der deutschen Wirtschaft

IW-Analysen 147

Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt

Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen
und persönliche Einschätzungen

Christiane Flüter-Hoffmann / Andrea Kurtenacker / Jörg Schmidt

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://www.dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-602-15033-5 (Druckausgabe)

ISBN 978-3-602-45648-2 (E-Book|PDF)

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

© 2021 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-450

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

Titelbild: [gettyimages/bgblue](https://www.gettyimages.com/)

Druck: Elanders GmbH, Waiblingen



Inhalt

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	5
2 Grundlegende Begriffe und Daten	8
2.1 Schwerbehinderung, Behinderung, Beeinträchtigung und Erwerbsminderung	8
2.2 Menschen mit Behinderungen: Bestandsaufnahme	13
3 Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen	15
3.1 Ergebnisse des Mikrozensus	15
3.2 Ergebnisse des Anzeigeverfahrens und der Arbeitslosenstatistik	18
4 Empirische Analyse der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Beeinträchtigungen	22
4.1 Daten und Methodik	22
4.2 Datenlage	25
4.3 Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt	27
4.4 Unternehmensbezogene Merkmale	31
4.5 Tätigkeitsbezogene Merkmale	33
4.6 Persönliche Einschätzungen	42
4.7 Zwischenfazit	54
5 Handlungsoptionen zur Förderung der Arbeitsmarktpartizipation	57
6 Fazit	69
Literatur	71
Abstract	77
Autoren	78

Zusammenfassung

Die vorliegende IW-Analyse erstellt einen empirisch fundierten Überblick über die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen auf Basis amtlicher Statistiken sowie von Menschen mit Beeinträchtigungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Die Auswertung der SOEP-Daten fokussiert auf den ersten Arbeitsmarkt und zeigt, dass sich erwerbsbezogene Merkmale von Menschen mit Beeinträchtigungen zum Teil deutlich von Durchschnittswerten aller Erwerbstätigen beziehungsweise Beschäftigten unterscheiden. So ist ihre Erwerbsbeteiligung geringer, sie arbeiten häufiger in Teilzeit und sind seltener im erlernten Beruf tätig. Die Zukunftserwartungen von Beschäftigten mit Beeinträchtigungen, die von Neuerungen am Arbeitsplatz betroffen sind, sind zum Teil von einer größeren Skepsis hinsichtlich der Auswirkungen dieser Neuerungen geprägt. Beschäftigte mit Beeinträchtigungen sind – wie alle Beschäftigten – im Durchschnitt mit ihrer Arbeit eher zufrieden, allerdings weisen sie im Vergleich zu allen Beschäftigten einen geringeren Anteil von Personen auf, die mit ihrer Arbeit hochzufrieden sind. Zudem machen sie sich größere Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation. Ein weiteres Ergebnis lautet: Je nach Grad der Behinderung oder Minderung der Erwerbsfähigkeit können sich etwa die Hälfte oder rund ein Viertel der nicht erwerbstätigen Menschen mit Beeinträchtigungen vorstellen, in Zukunft eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Um diese Fachkräftepotenziale zu erschließen, zeigt die Studie verschiedene Handlungsoptionen auf, die die Teilhabe am Arbeitsmarkt fördern können.

1 Einleitung

Die Sicherung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist eines der zentralen Ziele der Bundesregierung für ganz Deutschland, verankert im Neunten Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX), und des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention – UN-BRK). Mit dem im Juni 2011 vom Bundeskabinett beschlossenen Nationalen Aktionsplan (NAP) zur Umsetzung der UN-BRK hat die damalige Bundesregierung eine behindertenpolitische Gesamtstrategie verabschiedet, die die Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der Konvention, die in ihrer Zuständigkeit liegen, zusammenführt (BMAS, 2011).

Der NAP wurde für einen Zehnjahreszeitraum konzipiert und stellt damit das zentrale Instrument der Bundesregierung dar, um den Zugang von Menschen mit Behinderungen zu den in der UN-BRK kodifizierten Menschenrechten in den nächsten Jahren zu verbessern. Die Bundesregierung hat 2019 einen Staatenbericht zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention beschlossen. Er umfasst die wichtigsten Entwicklungen im Bereich der Inklusion seit 2015 und wurde dem Ausschuss der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Genf vorgelegt (BMAS, 2019).

Ein wichtiger Indikator zur Messung des Fortschritts bei der Inklusion ist die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Um Aussagen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderungen ableiten zu können, sind geeignete Daten erforderlich. Die von amtlicher Seite erhobenen Daten reichen jedoch nicht aus, um die Beschäftigungsstrukturen im Detail quantitativ und qualitativ beschreiben zu können und einen tiefergehenden Einblick zu geben, wie die berufliche Situation zu bewerten ist. Der Nationale Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland hat den Punkt fehlender Daten schon im Jahr 2011 herausgestellt und Maßnahmen zur Verbesserung gefordert (BMAS, 2011, 30 ff.).

Derzeit liegen zwei wesentliche Datenquellen der amtlichen Statistik vor – der Mikrozensus des Statistischen Bundesamts und die Statistik des Anzeige-

verfahrens der Bundesagentur für Arbeit (BA). Hinzu kommt das Konzept für eine Repräsentativbefragung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) als Projekt im Zeitraum 2017 bis 2021. Die Ergebnisse dieser sogenannten Teilhabestudie werden aber voraussichtlich erst Ende 2021 veröffentlicht (Übersicht 1).

Die vorliegende Analyse verfolgt die Ziele, einen aktuellen Überblick über die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Beeinträchtigungen zu geben und Anknüpfungspunkte für eine inklusive Personalpolitik zu identifizieren. Dazu ist es zunächst erforderlich, auf die begriffliche Systematik einzugehen und anhand von Sekundärdaten einen Überblick über die Situation von Menschen mit Behinderungen im Allgemeinen zu geben (Kapitel 2). Anschließend wird der Fokus auf die Beschäftigungssituation gelegt und die gegenwärtige Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen datengestützt charakterisiert (Kapitel 3). Im Anschluss wird mithilfe von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) eine vergleichende Empirie zur Erwerbsbeteiligung, zu den Beschäftigungsstrukturen und den persönlichen Einschätzungen der beruflichen und wirtschaftlichen Situation vorgelegt (Kapitel 4). Diese Auswertungen beziehen sich auf Menschen mit Beeinträchtigungen. Im Zentrum steht dabei der erste Arbeitsmarkt: Nach Möglichkeit werden Unterschiede und Gemeinsamkeiten bei der Teilhabe am Arbeitsmarkt und den berufs- oder arbeitsplatzbezogenen Merkmalen gegenüber dem Durchschnitt der Beschäftigten aufgezeigt. Die Analyse schließt auch eine Betrachtung der persönlichen Einschätzungen zu verschiedenen arbeitsbezogenen Aspekten ein – wie zum Beispiel zur Arbeitszufriedenheit und zu den Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation. Kapitel 5 skizziert abschließend eine Auswahl von Anknüpfungspunkten für betriebliches Handeln.

Datenquellen der amtlichen Statistik mit Bezug zu Menschen mit Behinderungen

Mikrozensus: Von 1999 bis 2017 ermittelte der Mikrozensus alle vier Jahre Angaben zu den Menschen mit Behinderungen. Seit der Erhebung 2017 werden die Fragen zur Behinderung und Beeinträchtigung jährlich erhoben (§ 7 Abs. 1 Nr. 5 Mikrozensusgesetz). Im März 2021 erschien die jüngste Publikation des Statistischen Bundesamts (2021b) „Öffentliche Sozialleistungen. Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus, 2019“. Seit 2017 werden die Daten nicht mehr in Einrichtungen (Gemeinschaftsunterkünften) erfragt, sondern ausschließlich in Privathaushalten. Daher ist eine Vergleichbarkeit mit früheren Datensätzen nur bedingt gegeben.

BA-Statistik des Anzeigeverfahrens gemäß § 163 Abs. 2 SGB IX: Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen in Deutschland müssen bis zum 31.3. jeden Jahres der Bundesagentur für Arbeit melden, wie viele Menschen mit Schwerbehinderung sie beschäftigen und ausbilden. Dieses Verfahren dient der Ermittlung, ob und in welcher Höhe ein Arbeitgeber die sogenannte Ausgleichsabgabe an die Integrations- oder Inklusionsämter leisten muss. Hier werden also ausschließlich Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen erfasst, rund 172.000 in Deutschland im Jahr 2019. Zudem geht es nur um Menschen mit Schwerbehinderung, also Personen, denen das Versorgungsamt einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 zuerkannt hat (BA, 2021a). Von den Menschen mit einer leichteren Behinderung, also einem GdB von 30 oder 40, werden nur diejenigen erfasst, die den Menschen mit Schwerbehinderung auf Antrag bei der BA gleichgestellt werden, weil sie aufgrund ihrer Behinderung einen Arbeitsplatz nicht behalten oder bekommen können. Sie werden als „Gleichgestellte“ in der Statistik des BA-Anzeigeverfahrens geführt. Darüber hinaus erstellt die BA alle fünf Jahre eine Teilerhebung bei Arbeitgebern mit weniger als 20 Arbeitsplätzen. Auf Basis dieser Stichprobe in Kombination mit den Daten aus der Beschäftigungsstatistik von schwerbehinderten Menschen (BsbM-Statistik) rechnet die Statistik der BA die Gesamtzahl der auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen hoch. Die letzte Teilerhebung liegt für das Jahr 2015 vor.

Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gibt es eine **Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen** (Teilhabestudie). Sie wird als erste Erhebung ihrer Art in Deutschland zwischen 2017 und 2021 durchgeführt und untersucht Auswirkungen von Beeinträchtigungen und Behinderungen auf Möglichkeiten der Teilhabe in verschiedenen Lebensbereichen. Mit dieser Befragung will die Bundesregierung eine „solide Datenbasis“ liefern, mit der ein „Kompass der Behindertenpolitik für die nächsten Jahre“ erstellt werden kann (Deutscher Bundestag, 2016). Die umfangreichste Erhebung im Rahmen der Teilhabestudie ist die Befragung von 16.000 Menschen mit Beeinträchtigungen, die in Privathaushalten leben. Der erste Zwischenbericht gab einen Einblick in die Vorgehensweise und die methodischen Besonderheiten der Studie (Schröder et al., 2017). Der zweite Zwischenbericht aus dem Jahr 2018 diente der Fragebogenentwicklung (Steinwede et al., 2018). Im dritten Zwischenbericht (Kersting et al., 2020) wurde dargelegt, wie eine barrierefreie Erhebung sichergestellt wird, und das Stichprobenkonzept für die Erhebung in den Einrichtungen beschrieben. Der vierte Zwischenbericht, der im März 2021 erschien, legte sein empirisch orientiertes Konzept zur Messung von Beeinträchtigung und Behinderung unter der Prämisse internationaler Vergleichbarkeit dar (Harand et al., 2021). Erste deskriptive Ergebnisse liegen bereits vor (Kapitel 2.5 in BMAS, 2021). Die detaillierten Befragungsergebnisse der Teilhabestudie werden voraussichtlich noch im Jahr 2021 veröffentlicht (infas, o. J.), denn das Projekt endet im Dezember 2021.

Quelle: eigene Zusammenstellung

2 Grundlegende Begriffe und Daten

2.1 Schwerbehinderung, Behinderung, Beeinträchtigung und Erwerbsminderung

Die Bundesregierung ist schon seit 1982 verpflichtet, einmal in jeder Legislaturperiode einen Teilhabebericht zur Lebenslage der Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen vorzulegen (Deutscher Bundestag, 1982; 2006). Im Vergleich zu früheren Berichten, die seit 1983 eher über verschiedene Leistungsarten, Leistungsfälle und Aktivitäten informierten, aber nicht über die konkreten Lebensverhältnisse von Menschen mit Behinderungen, befasste sich der Teilhabebericht von 2013 erstmals mit den Lebenslagen der Menschen mit Beeinträchtigungen. Der letzte Bericht dieser Art mit dem Titel „Behinderterbericht 2009. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen für die 16. Legislaturperiode“ erschien im Jahr 2009. Im Vergleich zu den früheren Berichten wurde im Teilhabebericht 2013 auch die wissenschaftliche Expertise eines interdisziplinär zusammengesetzten Beirats in den Bericht eingebunden, darunter auch Personen mit Behinderungen. Die neue Berichtspflicht mit Lebenslagenbezug ist im Sozialgesetzbuch (§ 88 SGB IX) und in der UN-Behindertenrechtskonvention festgelegt. Die Bilanz und Analyse der Berichte reichen von A wie „Alt sein mit Behinderung“ bis Z wie „Zufriedenheit der Menschen mit Beeinträchtigung“. In allen Berichten ist ein Kapitel dem Thema Erwerbsarbeit gewidmet. Bisher sind drei Teilhabeberichte erschienen:

- Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung (BMAS, 2013a);
- Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen 2016 (BMAS, 2017);
- Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen (BMAS, 2021).

Die Berichte nutzen amtliche Statistiken (zum Beispiel Mikrozensus, Schwerbehindertenstatistik, Beschäftigungsstatistik und Arbeitslosenstatistik) sowie große Datensätze regelmäßiger Befragungen, darunter etwa die Daten der Studie zur Gesundheit von Kindern und Jugendlichen in Deutschland (KiGGS), die Gesundheitsberichterstattung „Gesundheit in Deutschland aktuell“ (GEDA) oder das SOEP. Mithilfe dieser Daten sollen die Lebenslagen von Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen anhand der Themen Familie, Gesundheit, Freizeit, Kultur, Sport, Bildung und Ausbildung sowie Erwerbsarbeit und Einkommen beschrieben und Entwicklungen aufgezeigt werden.

Ein großer Unterschied zwischen diesen Teilhabeberichten (2013, 2017, 2021) und den früheren Behindertenberichten (1983 bis 2009) liegt auch in der neuen Definition des Behinderungsbegriffs: Der erste Teilhabebericht 2013 löste sich vom amtlichen Behinderungsbegriff des SGB IX. Jetzt bezog sich Behinderung auf Situationen erschwerter Teilhabe, daher war von Menschen mit Beeinträchtigungen die Rede. Zudem folgte der Bericht ab dann der Begrifflichkeit der UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderungen und ihrer Ziele. Dieser Bericht nutzte durchgängig das begriffliche Instrumentarium der International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Schon im Titel des ersten Teilhabeberichts wird deutlich, dass er eine erweiterte Definition verwendet: „Tilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung“.

Zudem unterscheidet der Teilhabebericht zur Erfassung der Personen mit einer Beeinträchtigung zwischen amtlich festgestellter Schwerbehinderung oder Erwerbsminderung sowie chronischen Beschwerden und Krankheiten ohne festgestellte Behinderung. Laut BMAS (2013a) wurden für das Jahr 2010 etwa 16,8 Millionen erwachsene Menschen mit Beeinträchtigungen in Deutschland ermittelt (Datenquelle: SOEP), davon 9,6 Millionen Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung oder Erwerbsminderung sowie 7,2 Millionen Menschen mit chronischen Beschwerden oder Krankheiten ohne amtlich festgestellte Behinderung, die aber Einschränkungen bei alltäglichen Aktivitäten aufwiesen.

Der Zweite Teilhabebericht geht explizit auf die Unterscheidung der Begriffe „Behinderung“ und „Beeinträchtigung“ ein: „In der öffentlichen Debatte, der politischen Diskussion und in der wissenschaftlichen Forschung zur Thematik dieses Berichtes werden unterschiedliche Begriffe verwendet, darunter zum Beispiel die Begriffe ‚Menschen mit Behinderungen‘ oder ‚Menschen mit Beeinträchtigungen‘. Diese Bezeichnungen werden häufig synonym verwendet, betonen jedoch unterschiedliche Aspekte. Während ‚Behinderung‘ stärker auf die soziale Dimension verweist (durch Barrieren in der Umwelt ‚behindert werden‘), ist der Begriff ‚Beeinträchtigung‘ neutraler und bezieht sich auf konkrete Einschränkungen bei Aktivitäten in verschiedenen Lebensbereichen, mit denen die betroffenen Menschen konfrontiert sind“ (BMAS, 2017, 14). Zur Operationalisierung des Begriffs „Beeinträchtigung“ heißt es dort: „Das Vorliegen von Beeinträchtigungen wurde so operationalisiert, dass entweder eine amtlich anerkannte Behinderung oder eine länger andauernde Krankheit oder Unfallverletzung (das heißt länger als sechs Wochen) gegeben sein muss“ (BMAS, 2017, 391). Schnitt- und Teilmengen der Begriffe für Personen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen sind in Abbildung 1 dargestellt.

Die Begriffe „Schwerbehinderung“ und „Erwerbsminderung“ werden zwar oft synonym verwendet, sind aber in rechtlicher und inhaltlicher Hinsicht zu unterscheiden.

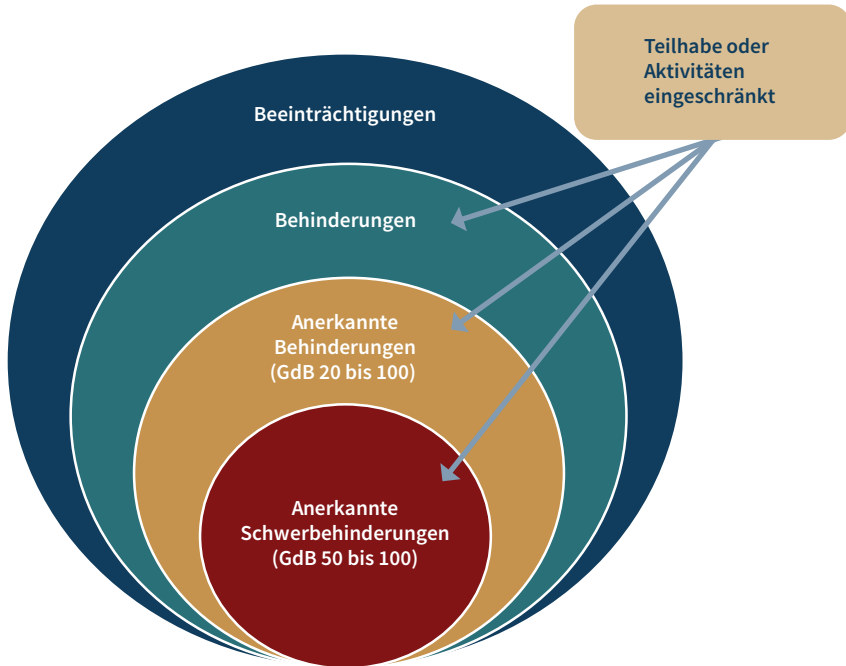
Rechtliche Abgrenzung

Die Feststellung der **Schwerbehinderung** erfolgt nach den gesetzlichen Vorschriften des § 2 SGB IX in Verbindung mit § 152 SGB IX. Nach § 2 Abs. 1 gilt zunächst, dass Menschen mit Behinderungen körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen aufweisen, „die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können“. In Abs. 2 wird festgelegt, dass eine Schwerbehinderung vorliegt, wenn ein Grad der Behinderung von mindestens 50 besteht. Laut § 152 Abs. 1 Satz 1 SGB IX werden auf Antrag das Vorliegen einer Behinderung und der Grad der Behinderung zum Zeitpunkt der Antragstellung festgestellt. „Die Auswirkungen auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft werden als Grad der Behinderung nach Zehnergraden abgestuft festgestellt“ (§ 152 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).

Beeinträchtigungen und Behinderungen

Abgrenzung nach dem ersten Teilhabebericht der Bundesregierung

Abbildung 1



GdB: Grad der Behinderung.

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an BMAS, 2013a, 8

Die Feststellung der **Erwerbsminderung** kann nach den folgenden Rechtsgrundlagen erfolgen:

- Zum einen können die gesetzlichen Vorschriften des Rentenversicherungsrechts (§ 43 SGB VI) relevant sein. Entsprechend Abs. 1 Satz 2 gilt, dass versicherte Personen teilweise erwerbsgemindert sind, wenn sie aufgrund von „Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig zu sein“. Eine volle Erwerbsminderung nach Abs. 2 Satz 2 liegt vor, wenn Versicherte eine Erwerbstätigkeit nicht in einem Umfang von mindestens drei Stunden pro

Tag ausüben können. Zudem gelten auch Menschen mit Behinderungen, die beispielsweise in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen tätig sind, als voll erwerbsgemindert, wenn sie „wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können“ (Abs. 2 Satz 3 Nr. 1).

- Zum anderen können die gesetzlichen Vorschriften des Unfallversicherungsrechts (§ 56 SGB VII) herangezogen werden. Laut Abs. 2 Satz 1 gilt, dass sich die Minderung der Erwerbsfähigkeit „nach dem Umfang der sich aus der Beeinträchtigung des körperlichen und geistigen Leistungsvermögens ergebenden verminderten Arbeitsmöglichkeiten auf dem gesamten Gebiet des Erwerbslebens“ richtet. Der Umfang der Erwerbsminderung spiegelt sich im Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) wider und wird in einem Prozentsatz ausgedrückt. So werden beispielsweise neben Vollrenten auch Teilrenten in der Höhe des Prozentsatzes einer Vollrente gewährt, die dem Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit entsprechen.

Inhaltliche Abgrenzung

Der Begriff der **Erwerbsminderung** bezieht sich – anders als der Begriff der Schwerbehinderung – auf die Leistungsfähigkeit im Arbeitsleben und nicht auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Dies wird unter anderem dadurch deutlich, dass eine Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) oder der gesetzlichen Unfallversicherung (GUV) eine Voraussetzung für die Anerkennung einer Erwerbsminderung ist.

Eine **Schwerbehinderung** deutet auf einen möglichen besonderen Unterstützungsbedarf hin, damit einer Person die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht werden kann. Dies lässt aber streng genommen keinen Schluss auf eine mögliche Erwerbsminderung zu, die im Kontext der Erwerbsfähigkeit beurteilt wird. Der Grad der Behinderung sagt auch nichts über die Leistungsfähigkeit einer Person aus. Für die Feststellung einer Schwerbehinderung oder Erwerbsminderung sind unterschiedliche Institutionen zuständig (Versorgungsamt, Rentenversicherungs- oder Unfallversicherungsträger). Dabei sind die Zielsetzungen der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung primär auf eine Teilhabe am Arbeitsmarkt ausgerichtet, während die Versorgungsämter eher auf das Ziel einer Teilhabe am gesellschaftlichen Leben abstellen.

2.2 Menschen mit Behinderungen: Bestandsaufnahme

Die Anzahl der Menschen mit einer Schwerbehinderung in Deutschland steigt seit Jahren (Tabelle 1): Gab es im Jahr 1993 rund 6,4 Millionen Menschen mit Schwerbehinderung, so waren es zum Jahresende 2019 bereits 7,9 Millionen (Statistisches Bundesamt, 2020a). Dies entspricht einer Zunahme um 23,8 Prozent gegenüber dem Jahr 1993 oder um 11,3 Prozent in der letzten Dekade. Hinzu kommt, dass nicht nur die Gesamtzahl der Menschen mit Schwerbehinderung im erwerbsfähigen Alter im Zeitverlauf zugenommen hat, sondern auch ihr Anteil an der Erwerbsbevölkerung.

Menschen mit Schwerbehinderung nach Alter

Tabelle 1

Altersgruppe, in Jahren	1993		2009		2019	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Unter 15	115.022	1,8	123.319	1,7	148.243	1,9
15 bis unter 25	130.708	2,0	160.405	2,3	173.157	2,2
25 bis unter 35	275.719	4,3	210.081	3,0	255.356	3,2
35 bis unter 45	359.191	5,6	417.603	5,9	353.716	4,5
45 bis unter 55	735.750	11,5	874.509	12,3	790.371	10,0
55 bis unter 65	1.589.025	24,9	1.452.236	20,4	1.664.445	21,1
65 und älter	3.178.933	49,8	3.863.529	54,4	4.517.672	57,2
15 bis unter 65	3.090.393	48,4	3.114.834	43,9	3.237.045	41,0
	Diese Anzahl entspricht jeweils einem Anteil an der Bevölkerung dieser Altersgruppe von ... Prozent:					
	5,6		5,8		6,0	
Insgesamt	6.384.348	100,0	7.101.682	100,0	7.902.960	100,0

Daten jeweils zum Stichtag 31.12.; Rundungsdifferenzen.

Quellen: Statistisches Bundesamt, 2009, 20; 2020a, 19; 2021a; eigene Berechnungen

Tabelle 1 verdeutlicht auch, dass die Zunahme der Anzahl der Menschen mit Schwerbehinderung vor allem demografisch durch die Alterung der Bevölkerung bedingt ist. So hat besonders der Anteil der Menschen mit Schwerbehinderung im Alter von 65 Jahren und mehr von rund der Hälfte im Jahr 1993 bis 2019 auf 57,2 Prozent zugenommen. Zudem sind beispielsweise die Anteilswerte in den mittleren Altersgruppen (35 bis unter 55 Jahre) im Vergleich der Jahre 2009 und 2019 rückläufig.

Menschen mit Schwerbehinderung nach Ursache ihrer Behinderung

Tabelle 2

Anzahl der Personen im Jahr 2019, bei mehreren Behinderungen jeweils die schwerste

Ursache der Behinderung	Anzahl	Prozent
Allgemeine Krankheit	7.062.264	89,4
Angeborene Behinderung	257.541	3,3
Arbeitsunfall, Berufskrankheit	55.774	0,7
Verkehrsunfall	30.031	0,4
Häusliche Unfälle und nicht näher bezeichnete Unfälle	26.100	0,4
Anerkannte Kriegsdienst-, Wehrdienst-, Zivildienstbeschädigung	13.192	0,2
Sonstige ungenügend bezeichnete Ursachen	458.058	5,8
Insgesamt	7.902.960	100,0

Rundungsdifferenzen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2020a

Die meisten Schwerbehinderungen, nämlich 89 Prozent, entstehen im Laufe der Zeit durch eine Krankheit (Tabelle 2). Lediglich 3,3 Prozent sind von Geburt an vorhanden oder durch die Geburt entstanden. Weniger als 1 Prozent der Schwerbehinderungen sind die Folge von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten.

Knapp ein Viertel der Menschen mit einer Schwerbehinderung litt im Jahr 2019 unter sehr schweren Beeinträchtigungen. Ihnen hatte das Versorgungsamt einen GdB von 100 zuerkannt (Tabelle 3). Wie ein Vergleich der Jahre 2009 und 2019 zeigt, sind auf allen Stufen der Behinderung (GdB 50 bis 100) die absoluten Zahlen gestiegen. Dabei bleiben die Relationen aber im Wesentlichen unverändert. Daher ist zu vermuten, dass primär der demografische Wandel und die damit einhergehende Alterung der Gesellschaft zu dieser Entwicklung beigetragen haben.

Um die Gesamtheit der Menschen mit Behinderungen abzubilden, ist auch die Situation der Menschen mit einer leichteren Behinderung einzubeziehen (GdB 20 bis 40). Allerdings werden diese nicht im Rahmen der Statistik der schwerbehinderten Menschen erfasst, die im Abstand von zwei Jahren als Vollerhebung mit Auskunftspflicht von den Versorgungsämtern und zuständigen Behörden durchgeführt wird und deren Datenqualität daher als sehr hoch einzuschätzen ist (Statistisches Bundesamt, 2019).

Grad der Behinderung (GdB)	2009		2019	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
50	2.170.575	30,6	2.632.239	33,3
60	1.143.002	16,1	1.217.037	15,4
70	791.562	11,1	858.322	10,9
80	861.327	12,1	962.219	12,2
90	369.167	5,2	396.678	5,0
100	1.766.049	24,9	1.836.465	23,2
Insgesamt	7.101.682	100,0	7.902.960	100,0

Quellen: Statistisches Bundesamt, 2012; 2020a; eigene Berechnungen

Um auch Informationen über Menschen mit einer leichteren Behinderung zu gewinnen, können beispielsweise die Daten aus der Befragung des Mikrozensus des Statistischen Bundesamts herangezogen werden. Dabei wird die Gesamtzahl der Menschen mit einer anerkannten Behinderung einschließlich der Gesamtzahl der Menschen mit einer Schwerbehinderung erhoben. Letztere kann jedoch von der berichteten Gesamtzahl laut Statistik der schwerbehinderten Menschen abweichen (vgl. dazu die Daten in den Tabellen 3 und Tabelle A.1 im digitalen Anhang: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/JczZrN8AgSmdSq2>). Ein Vorteil der Daten des Mikrozensus besteht darin, dass sich die Informationen mit einer Vielzahl weiterer Merkmale kombiniert auswerten lassen und daher vielfältige Analysemöglichkeiten bieten.

3 Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen

3.1 Ergebnisse des Mikrozensus

Werden die Daten des Mikrozensus herangezogen, lässt sich die Gesamtzahl der Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter abschätzen (vgl. Tabelle A.1). Demnach befanden sich im Jahr 2019 knapp 4,9 Millionen Menschen mit einer anerkannten Behinderung in einem Alter von 15 bis unter 65 Jahren und konnten potenziell dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Davon waren knapp 1,8 Millionen Menschen mit einer leichteren Behinderung

(36,2 Prozent) und rund 3,1 Millionen Menschen mit einer Schwerbehinderung (63,8 Prozent).

Im Jahr 2019 waren knapp 2,9 Millionen Menschen mit einer anerkannten Behinderung erwerbstätig (Statistisches Bundesamt, 2021b). Seit Jahren steigt die Erwerbstätigenquote der Menschen mit Behinderungen kontinuierlich an. Auch bei Menschen mit einer Schwerbehinderung ist diese Entwicklung sichtbar, sie haben von der guten Konjunkturlage vor der Corona-Pandemie ebenfalls profitiert: Lag ihre Erwerbstätigenquote im Jahr 1999 erst bei 32,1 Prozent, so stieg sie bis zum Jahr 2017 bereits auf 46,9 Prozent (Tabelle 4). Ob oder inwieweit sich diese Entwicklung aber angesichts der Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 fortgesetzt hat, bleibt abzuwarten.

Erwerbstätigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung

Tabelle 4

Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

Jahr	Anzahl der Erwerbstätigen mit Schwerbehinderung	Anteil an allen Menschen mit Schwerbehinderung, in Prozent
1999	968.000	32,1
2003	1.012.000	33,9
2005	1.052.000	35,5
2009	1.208.000	39,4
2013	1.342.000	42,3
2017	1.464.000	46,9

Ursprungsdaten: Mikrozensus, Statistisches Bundesamt.

Quelle: BA, 2021b

Vergleicht man die Erwerbsbeteiligung verschiedener Alterskohorten bei Menschen mit Schwerbehinderung mit der Gesamtbevölkerung, so fällt auf, dass zwar auch ein Unterschied bei den jüngeren Menschen besteht, dieser allerdings nicht so groß ist wie bei den Älteren: Während von den 25- bis unter 50-jährigen Menschen mit Schwerbehinderung 60,8 Prozent erwerbstätig waren (Bevölkerung gleichen Alters: 83,9 Prozent), waren es bei den 60- bis unter 65-Jährigen nur noch 29,4 Prozent (Bevölkerung gleichen Alters: 58,4 Prozent; BA, 2021b). Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung grundsätzlich zwei Jahre vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter ohne Abzug von 0,3 Prozent pro Monat in Rente gehen können.

Im Vergleich der Tätigkeiten in den verschiedenen Branchen fällt auf, dass die drei Branchen mit den höchsten Anteilen von Menschen mit Behinderungen auch diejenigen sind, in denen die meisten Menschen ohne Behinderungen arbeiten (Tabelle 5): In der Branche „Öffentliche und private Dienstleistungen (ohne öffentliche Verwaltung)“ arbeiteten im Jahr 2019 rund 880.000 Menschen mit Behinderungen. Das war mit knapp 31 Prozent fast ein Drittel aller Erwerbstätigen mit Behinderungen. Bei den Menschen ohne Behinderungen war dies ebenfalls die Branche mit den meisten Erwerbstätigen, nämlich knapp

Erwerbstätige mit und ohne anerkannte Behinderung nach Branche

Tabelle 5

im Jahr 2019

Branche	Erwerbstätige mit anerkannter Behinderung		Erwerbstätige ohne anerkannte Behinderung		Erwerbstätige insgesamt
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Öffentliche und private Dienstleistungen (ohne öffentliche Verwaltung)	880.000	30,6	9.617.000	24,6	10.497.000
Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe	507.000	17,6	7.571.000	19,1	8.078.000
Handel, Reparatur von Kfz, Gastgewerbe	408.000	14,2	6.956.000	17,5	7.364.000
Grundstücks- und Wohnungswesen, wirtschaftliche Dienstleistungen	280.000	9,7	4.546.000	11,4	4.826.000
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	277.000	9,6	2.628.000	6,7	2.905.000
Verkehr und Lagerei, Kommunikation	233.000	8,1	3.276.000	8,2	3.509.000
Baugewerbe	135.000	4,7	2.722.000	6,8	2.857.000
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	80.000	2,8	1.168.000	3,0	1.248.000
Energie- und Wasserversorgung, Abfallentsorgung	46.000	1,6	538.000	1,4	584.000
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	30.000	1,0	480.000	1,2	510.000
Insgesamt	2.876.000	100,0	39.502.000	100,0	42.379.000

Rundungsdifferenzen.

Quellen: Statistisches Bundesamt, 2020b; 2021b; eigene Berechnungen

25 Prozent der Erwerbstätigen. An zweiter Stelle standen der Bergbau und das Verarbeitende Gewerbe: Dort arbeiteten 507.000 Menschen mit Behinderungen, also fast jeder Fünfte (knapp 18 Prozent). Von den Erwerbstätigen ohne Behinderungen war ebenfalls fast jeder Fünfte in dieser Branche beschäftigt (19,1 Prozent). An dritter Stelle standen bei beiden Erwerbstätigengruppen der Handel, die Kfz-Reparatur und das Gastgewerbe: Hier arbeiteten gut 14 Prozent der Erwerbstätigen mit Behinderungen und fast 18 Prozent der Erwerbstätigen ohne Behinderungen (Statistisches Bundesamt, 2021b, 20).

3.2 Ergebnisse des Anzeigeverfahrens und der Arbeitslosenstatistik

Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind in Deutschland gesetzlich zur Beschäftigung von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung verpflichtet. Nach dem Anzeigeverfahren beschäftigten knapp 171.600 Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen in Deutschland im Jahresdurchschnitt 2019 insgesamt 1.113.281 Menschen mit Schwerbehinderung (BA, 2021a). Darunter befanden sich auch knapp 8.500 Auszubildende mit einer Schwerbehinderung (Tabelle 6).

Arbeitgeber mit 20 und mehr Beschäftigten sind in Deutschland gesetzlich verpflichtet, 5 Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Drei Viertel von ihnen kamen dieser Verpflichtung im Jahr 2019 teilweise oder vollständig nach. Knapp 44.000 Arbeitgeber beschäftigten allerdings keine schwerbehinderten Personen. Etwa 40.000 Arbeitgeber beschäftigten aber zum Teil weit mehr Personen mit Schwerbehinderung als gesetzlich vorgeschrieben. Bei rund 5.500 Arbeitgebern betrug der Anteil sogar 10 Prozent oder mehr (vgl. Tabelle A.2 im digitalen Anhang: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/JczZrN8AgSmdSq2>). Insgesamt waren im Jahr 2019 durchschnittlich 4,6 Prozent aller Arbeitsplätze in Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen besetzt (BA, 2021a).

Grundsätzlich sind mit Blick auf die Erfüllung der vorgegebenen Quote mehrere Aspekte zu bedenken. Zum einen zeigen nicht alle Menschen mit Schwerbehinderung ihrem Arbeitgeber den Status der Schwerbehinderung an. Zum anderen legen die Ursachen für eine Behinderung (vgl. Tabelle 2, Kapitel 2.2)

Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte in Beschäftigung

Tabelle 6

im Jahr 2019, einschließlich sonstiger anrechnungsfähiger Personen

	Personen bei Arbeitgebern mit mindestens 20 Arbeitsplätzen	
	Anzahl	Prozent
Menschen mit Schwerbehinderung in Ausbildung	8.491	0,8
Menschen mit Schwerbehinderung in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung	907.057	81,5
Gleichgestellte	196.732	17,7
Sonstige Personen	1.001	0,1
Insgesamt	1.113.281	100,0

Rundungsdifferenzen. Menschen mit Schwerbehinderung: Person hat einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50; Gleichgestellte: Person mit einem GdB von 30 oder 40, die auf Antrag bei ihrer regionalen Arbeitsagentur einer Person mit Schwerbehinderung gleichgestellt wurde, weil sie aufgrund ihrer Behinderung einen bestimmten Arbeitsplatz nicht behalten oder bekommen kann; sonstige Personen: Personen mit Schwerbehinderung, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient (§ 156 Abs. 2 und 3 SGB IX), oder Personen mit Schwerbehinderung, die als Rechts- und Studienreferendare (§ 157 SGB IX) beschäftigt werden.

Quellen: BA, 2021a; eigene Berechnungen

in Kombination mit den Anteilen von Menschen mit Schwerbehinderung nach Altersklassen (vgl. Tabelle 1, Kapitel 2.2) die Vermutung nahe, dass viele Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten die verpflichtende Beschäftigungsquote nicht erfüllen können. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn ein Unternehmen überdurchschnittlich viele junge Beschäftigte aufweist oder trotz eines höheren Durchschnittsalters ein sehr geringer Anteil von Beschäftigten mit schweren oder chronischen Erkrankungen vorliegt, die häufiger mit einer Schwerbehinderung einhergehen dürften.

Das Verhältnis von besetzten Pflichtarbeitsplätzen zu den jeweils zugrunde zu legenden Arbeitsplätzen bei Arbeitgebern mit 20 und mehr Beschäftigten unterscheidet sich von Bundesland zu Bundesland (BA, 2021a). Dabei ist zu berücksichtigen, dass es vermutlich nicht überall in vergleichbarer Weise möglich ist, Bewerber mit einer Schwerbehinderung zu rekrutieren. So steht der Anzahl der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze eine deutlich geringere Anzahl von schwerbehinderten Arbeitslosen laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit gegenüber (BA, 2021a; 2021c). Arbeitsuchende Personen, die in einem

weiteren Sinne als arbeitslos gelten, werden hier zwar nicht erfasst. Das sind zum Beispiel Personen im Rahmen einer beruflichen Eingliederung oder unterbeschäftigte Personen, die nahe am Arbeitslosenstatus sind, etwa Personen in Arbeitsgelegenheiten oder Personen mit kurzfristiger Arbeitsunfähigkeit (BA, 2021b). Es ist aber offen, in welchem Umfang diese unmittelbar in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Personen wiederum, die der sogenannten stillen Reserve zuzuordnen sind und daher unter bestimmten Bedingungen bereit wären, eine Arbeit aufzunehmen, müssten hinzugerechnet werden. Dies können Personen sein, die sich nicht bei der Arbeitsagentur arbeitslos melden, weil sie etwa derzeit für sich keine Chancen am Arbeitsmarkt sehen oder weil sie keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hätten. Nachteilig für die Chancen auf dem Arbeitsmarkt könnte sich neben den gesundheitlichen Einschränkungen auch der höhere Anteil von Langzeitarbeitslosen unter den Personen mit einer Schwerbehinderung auswirken. Positiv dürfte hingegen die verhältnismäßig gute Qualifikation der Arbeitslosen mit einer Schwerbehinderung wirken (BA, 2021d).

Ferner spiegeln die im Anzeigeverfahren genannten Daten die Zahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung nur unvollständig wider. So werden Menschen mit Schwerbehinderung, die bei Arbeitgebern mit weniger als 20 Arbeitsplätzen beschäftigt sind, nicht im jährlichen Anzeigeverfahren erfasst. Im Abstand von fünf Jahren wird allerdings eine Teilerhebung bei Arbeitgebern mit weniger als 20 Arbeitsplätzen durchgeführt. Entsprechende Ergebnisse liegen zuletzt für das Jahr 2015 vor: Demnach waren in kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitsplätzen knapp 168.000 Menschen mit einer Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellte Menschen beschäftigt. Gegenüber dem Jahr 2010 nahm diese Anzahl um gut 20 Prozent, also fast 30.000 Personen zu (BA, 2012; 2017). Demnach beschäftigen Arbeitgeber insgesamt mehr Menschen mit einer Schwerbehinderung, als in der Statistik zum Ausdruck kommt.

Von der guten Arbeitsmarktlage vor der Covid-19-Pandemie konnten auch Menschen mit einer Schwerbehinderung profitieren. Die Arbeitslosigkeit ging im Jahr 2019 – verglichen mit 2018 – aber prozentual nicht ganz so stark zurück wie bei Menschen ohne Schwerbehinderung (BA, 2021c). Während bei allen registrierten Arbeitslosen ein Rückgang um gut 3 Prozent zu verzeichnen war,

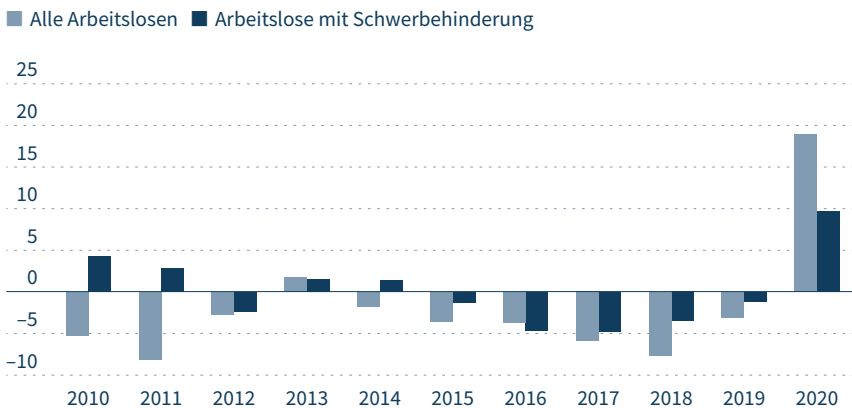
nahm die Arbeitslosigkeit bei Menschen mit einer Schwerbehinderung nur um 1,2 Prozent ab (Abbildung 2). Im Detail zeigen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2019, dass von allen arbeitslosen Menschen mit einer Schwerbehinderung gut 43 Prozent im Rechtskreis SGB III (Arbeitsförderung, Arbeitslosenversicherung) arbeitslos gemeldet waren (BA, 2021c). Das waren anteilig etwas mehr als bezogen auf alle registrierten Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III (37 Prozent).

Im Zehnjahresvergleich zeigt sich, dass die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung im Jahr 2019 um 8 Prozent unter dem Niveau des Jahres 2009 lag (BA, 2021c). Bei allen Arbeitslosen ging die Arbeitslosigkeit im selben Zeitraum sogar um gut ein Drittel zurück. Die Anzahl der Arbeitslosen mit einer Schwerbehinderung hat sich in den zehn Jahren vor der Covid-19-Pandemie – mit wenigen Ausnahmen – oft weniger dynamisch entwickelt als bei allen Arbeitslosen (vgl. Abbildung 2). Vielfach nahm bei Menschen mit Schwerbehinderung die Anzahl der Arbeitslosen in einzelnen Jahren nicht so stark ab oder sogar zu, während mit Ausnahme des Jahres 2013 die Arbeitslosigkeit insgesamt in den betrachteten Jahren jeweils in Relation zum Vorjahr sank.

Veränderung der Arbeitslosigkeit

Abbildung 2

Veränderung der Anzahl der registrierten Arbeitslosen gegenüber dem Vorjahr, in Prozent



Daten: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/gQAKG5SsKC9Rz9t>
Quelle: BA, 2021c

Für das Jahr 2020 ist hingegen eine Zunahme der Anzahl der Arbeitslosen mit einer Schwerbehinderung gegenüber dem Vorjahr um 9,7 Prozent zu verzeichnen, während der Anstieg der Arbeitslosigkeit insgesamt mit 18,9 Prozent im Jahresdurchschnitt doppelt so hoch lag (BA, 2021c). Die Daten deuten demnach darauf hin, dass die Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung weniger starken Schwankungen unterliegt. Dies könnte zum Teil darauf zurückzuführen sein, dass Menschen mit einer Schwerbehinderung etwas seltener in Wirtschaftsbereichen tätig sind, die stärker auf konjunkturelle Entwicklungen reagieren (Gastgewerbe, Handel, Verarbeitendes Gewerbe). Zudem könnten Menschen mit Schwerbehinderung auch aufgrund des besonderen Kündigungsschutzes weniger stark von Entlassungen betroffen sein (BA, 2021d). Eine Auswertung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH, 2020) zeigte für das Jahr 2019, dass die Integrations- oder Inklusionsämter ihre Zustimmung zur Kündigung bei rund 80 Prozent der ordentlichen Kündigungen gegeben haben und dass von allen ordentlichen Kündigungen der überwiegende Anteil auf betriebs- und verhaltensbedingte Gründe entfällt (BIH, 2020, 30 f.). Eine abschließende Bewertung der Effekte der Corona-Pandemie ist mit den vorliegenden Daten nicht möglich. Weiterer Forschungsbedarf ist daher angezeigt.

4 Empirische Analyse der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Beeinträchtigungen

4.1 Daten und Methodik

Für die folgenden Auswertungen werden Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) herangezogen. Das SOEP ist eine repräsentative Befragung privater Haushalte, die seit dem Jahr 1984 jährlich durchgeführt wird. Zurzeit werden jedes Jahr in Deutschland etwa 30.000 Teilnehmer in fast 11.000 Haushalten befragt. Aufgrund des Paneldesigns können langfristige soziale und gesellschaftliche Trends verfolgt werden (Goebel et al., 2019). Die Daten geben beispielsweise Auskunft zu einer Reihe von Merkmalen mit Bezug zu Erwerbstätigkeit, Einkommen und Bildung. Hinzu kommen unter anderem

Fragen zu Erwerbsminderung, Schwerbehinderung und Gesundheit, die detaillierte Auswertungen zur Erwerbssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen ermöglichen.¹

Die Abgrenzung von Menschen mit Beeinträchtigungen erfolgt in Anlehnung an die im Dritten Teilhabebericht der Bundesregierung definierte Systematik für das SOEP (BMAS, 2021, 764 f.; Kantar Public, 2019). Laut Teilhabebericht wird dann von Beeinträchtigungen gesprochen, wenn eine amtlich anerkannte Erwerbsminderung oder Schwerbehinderung vorliegt oder länger andauernde Krankheiten beziehungsweise chronische Beschwerden in Kombination mit mindestens einer starken Beeinträchtigung bei der Ausübung von alltäglichen Aktivitäten gegeben sind (vgl. auch Kapitel 2.1).

Da die Befragung des SOEP in Privathaushalten erfolgt, werden Menschen nicht erfasst, die in stationären Einrichtungen leben (vgl. auch BMAS, 2017, 48 f.). Die zugrunde liegenden Informationen stehen ab dem Jahr 2010 im Abstand von zwei Jahren zur Verfügung und zuletzt für das Jahr 2018. Um Unterschiede und Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten und mögliche Handlungsfelder aufzuzeigen, werden jeweils die Durchschnittswerte von Beschäftigten oder Erwerbstätigen als Vergleichsgrundlage genutzt.

Im Folgenden steht die Situation am ersten Arbeitsmarkt im Zentrum des Interesses. Eine Schwierigkeit besteht darin, Tätigkeiten am ersten Arbeitsmarkt zu identifizieren und Tätigkeiten am zweiten Arbeitsmarkt auszuschließen. Dies ist nur mit Einschränkungen möglich. So wird zunächst im Zusammenhang mit den Auswertungen zur Partizipation am Arbeitsmarkt auf **Erwerbstätige** im Alter von 18 bis unter 65 Jahren abgestellt, die neben abhängig Beschäftigten (Arbeitnehmern) unter anderem auch Selbstständige einschließen. Dies bedeutet, dass Schüler und Studierende, Rentner, Umschüler und Personen in Maßnahmen der Agentur für Arbeit oder eines Jobcenters sowie arbeitslos gemeldete Personen nicht berücksichtigt werden. Zudem werden keine Personen einbezogen, die sich in Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation

1 Wenn der Forschungsschwerpunkt auf Menschen mit Behinderungen gelegt werden soll, ist die datentechnische Erfassung der verschiedenen Personenkreise im SOEP relevant. Dazu folgen einige Anmerkungen in Übersicht 2.

Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderung und Erwerbsminderung im Sozio-oekonomischen Panel

Grundsätzlich sind mehrere Datenquellen nutzbar, um die Lebenslagen und die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu beschreiben (BMAS, 2021, Abschnitt 12). Während beispielsweise im Rahmen der Befragung des Mikrozensus unmittelbar abgefragt wird, ob „eine Behinderung durch amtlichen Bescheid festgestellt worden“ ist und, wenn ja, wie „hoch der amtlich festgestellte Grad der Behinderung“ ausfällt (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2017, 61), ist dies im Fragebogen des SOEP nicht möglich. Hier lautet im Fragebogen für das Jahr 2018 die entsprechende Frage mit der Nummer 138 (Kantar Public, 2019, 27): „Sind Sie nach amtlicher Feststellung erwerbsgemindert oder schwerbehindert?“. Wenn diese mit „Ja“ beantwortet wurde, wird im Anschluss der „Grad der Behinderung beziehungsweise der Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit“ erfragt (Frage 139). Dies hat folgende Implikationen:

- Menschen mit einer amtlich festgestellten Behinderung und einem Grad der Behinderung von weniger als 50 werden gemäß Frage 138 streng genommen nicht erfasst, da auf den Begriff der Schwerbehinderung abgestellt wird – es sei denn, es liegt gleichzeitig auch eine Erwerbsminderung vor.
- Menschen mit einer festgestellten Erwerbsminderung nach SGB VI dürften zwar Frage 138 mit „Ja“ beantworten, allerdings ist Frage 139 dann für diese Personen – sofern nicht gleichzeitig auch eine Schwerbehinderung vorliegt – nicht zu beantworten, da dort ein numerischer Wert abgefragt wird und für die Feststellung der Erwerbsminderung nach SGB VI nur die beiden Stufen voll und teilweise erwerbsgemindert definiert sind. Weitergehende Informationen, ob eine Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung vorliegt, sind nur im Abstand von zwei Jahren verfügbar und werden über eine eigenständige Frage erfasst.
- Anhand von Frage 138 kann nicht zwischen Menschen mit einer Schwerbehinderung (Grad der Behinderung von mindestens 50) und Personen mit einer Erwerbsminderung nach SGB VII differenziert werden, die einen Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 Prozent aufweisen.

Vor diesem Hintergrund wäre zu prüfen, ob eine Anpassung des Fragenkatalogs möglich wäre, um die verschiedenen Personengruppen möglichst trennscharf erfassen zu können. Damit könnten nicht nur die genannten Gruppen quantitativ genauer beschrieben, sondern auch die Voraussetzungen geschaffen werden, um beispielsweise Unterschiede und Gemeinsamkeiten dieser Personengruppen hinsichtlich der Partizipation am Arbeitsmarkt genauer zu beleuchten.

Quelle: eigene Zusammenstellung

finden oder in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) tätig sind, da diese keine Tätigkeit am ersten Arbeitsmarkt implizieren, sondern grundsätzlich eine (Wieder-)Eingliederung in Beruf und Arbeit zum Ziel haben (Neumann/Werner, 2011). Erwerbstätige in Werkstätten für behinderte Menschen werden grundsätzlich den Wirtschaftszweigen „Heime“ (87) und „Sozialwesen“ (88)

zugeordnet (Metzler/Werner, 2017, 24 f.). Daher wird davon ausgegangen, dass Menschen mit Behinderungen in diesen beiden Branchen überwiegend keine Tätigkeit am ersten Arbeitsmarkt ausüben. Diese Abgrenzung lässt sich erst ab dem Jahr 2013 in den SOEP-Daten vornehmen. Da in beiden Branchen zum Teil auch andere Einzelbranchen vertreten sind, ist damit die Unschärfe verbunden, dass auch die Personen unberücksichtigt bleiben, die beispielsweise als Pflegekräfte in Heimen oder Betreuungseinrichtungen tätig sind. Im Kontext der Analysen zur Arbeitsmarktsituation von **abhängig Beschäftigten** werden zusätzlich zu den genannten Aufbereitungsschritten auch Selbstständige, Auszubildende sowie Personen in Freiwilligendiensten aus der Stichprobe ausgeschlossen.

Um eine einheitliche Abgrenzung der Stichprobe in den Analysen zu gewährleisten, werden Analysen im Zeitverlauf grundsätzlich ab dem Jahr 2013 bis zum aktuellen Rand durchgeführt. Da aber die Daten zur Definition von Beeinträchtigungen nur im Abstand von zwei Jahren vorliegen, werden bei Auswertungen die Jahre 2014, 2016 und 2018 betrachtet. Damit in einzelnen Auswertungen ausreichende Fallzahlen vorliegen, um repräsentative Aussagen treffen zu können, werden Ergebnisse mit einer Fallzahl von weniger als 30 nicht dargestellt (keine Angabe). Alle Ergebnisse werden gewichtet ausgewiesen. Rundungsdifferenzen sind möglich.

4.2 Datenlage

Nach eigenen Berechnungen auf Basis der SOEP-Daten beläuft sich die Gesamtzahl der Menschen mit Beeinträchtigungen auf rund 17,5 Millionen im Jahr 2018. Im Jahr 2014 betrug diese Zahl rund 17,4 Millionen. Diese korrespondiert in etwa mit der Anzahl für das Jahr 2010 (16,8 Millionen), die im ersten Teilhabebericht auf Basis des SOEP ausgewiesen wurde (BMAS, 2013a, 44). Eine direkte Vergleichbarkeit der Daten von Menschen mit Beeinträchtigungen mit Daten aus amtlichen Quellen ist kaum möglich, da dort häufig die Situation von Menschen mit Behinderungen im Mittelpunkt steht. Bislang liegen nur relativ wenige Studien vor, die sich für einen Vergleich eignen. Eine Ausnahme bilden die Teilhabeberichte der Bundesregierung. Daher sei beispielhaft auf die Gesamtzahl der Menschen mit Beeinträchtigungen von etwa 13 Millionen im Jahr 2017 verwiesen, die im Dritten Teilhabebericht der Bundesregierung

genannt wird (BMAS, 2021, 37). Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass diese Zahl aus den Daten des Mikrozensus sowie der Statistik der schwerbehinderten Menschen errechnet wird und sich die zugrunde liegenden Fragen, die zur Abgrenzung von Menschen mit Beeinträchtigungen herangezogen werden, beispielsweise im Vergleich zum SOEP teilweise unterscheiden (BMAS, 2021, Abschnitt 12).

Beschäftigte mit Beeinträchtigungen sind gut fünf Jahre älter als im Durchschnitt aller Beschäftigten (49,7 Jahre gegenüber 44,4 Jahren, Datenstand: 2018). Im Detail betragen die jeweiligen Anteile der Altersklassen für Beschäftigte (und in Klammern für Beschäftigte mit Beeinträchtigungen) in der Altersgruppe der 18- bis unter 30-Jährigen 12,8 Prozent (6,3 Prozent) und in der Altersgruppe der 30- bis unter 50-Jährigen 47,9 Prozent (34,4 Prozent). Insbesondere liegt aber der Anteil der 50- bis unter 65-Jährigen bei Beschäftigten mit Beeinträchtigungen bei 59,3 Prozent, während er unter allen Beschäftigten 39,3 Prozent beträgt. Die Unterschiede dürften primär dadurch zu erklären sein, dass die Ursache einer Schwerbehinderung häufig eine während des Lebensverlaufs aufgetretene Krankheit ist (vgl. Kapitel 2.2; Statistisches Bundesamt, 2020a, 13). Vor diesem Hintergrund ist die Arbeitsmarktsituation von Beschäftigten mit Beeinträchtigungen vermutlich zum Teil auch dadurch gekennzeichnet, dass diese im Anschluss an eine schwere oder chronische Erkrankung wieder in den Beruf zurückgekehrt sind.

Aufgrund des unterschiedlichen Durchschnittsalters wird im Folgenden die Gruppe von Beschäftigten im Alter von 50 bis unter 65 Jahren teilweise zusätzlich betrachtet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei älteren Personen die Erwerbsquote tendenziell geringer ausfällt (Statistisches Bundesamt, 2021b) und die Erwerbstätigenquote von Menschen mit Schwerbehinderung gerade in der Altersgruppe der 50- bis unter 60-Jährigen – verglichen mit der Gesamtbevölkerung – relativ stark sinkt (BA, 2021d). Daher ist davon auszugehen, dass in den Auswertungen für ältere Beschäftigte ein größerer Anteil der Menschen mit Beeinträchtigungen (beispielsweise aus gesundheitlichen Gründen) nicht mehr am Arbeitsmarkt vertreten ist.

4.3 Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt

Als Standard-Indikator zur Messung der Teilhabe am Arbeitsmarkt hat sich die Erwerbstätigenquote (ETQ) etabliert. Eine Analyse im Zeitverlauf verdeutlicht, wie Menschen mit Beeinträchtigungen im Vergleich zum Durchschnitt der Bevölkerung am ersten Arbeitsmarkt partizipieren (Abbildung 3). Wie zu erkennen ist, sind Menschen mit Beeinträchtigungen deutlich seltener am Arbeitsmarkt vertreten als im Durchschnitt der Bevölkerung. So betrug die ETQ von Menschen mit Beeinträchtigungen im Jahr 2018 knapp 52 Prozent, hingegen lag sie im Durchschnitt der Bevölkerung bei etwa 73 Prozent. Der Abstand betrug damit gut 20 Prozentpunkte. Im Vergleich zum Jahr 2014 hat er leicht zugenommen.

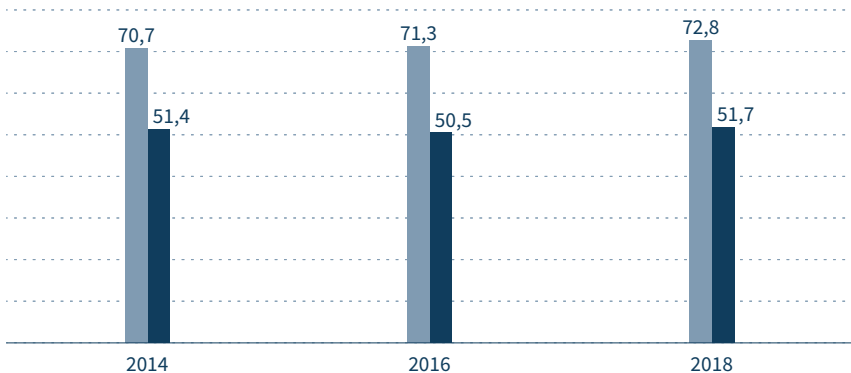
Daran schließt sich die Frage an, in welchem Umfang jeweils eine Tätigkeit am ersten Arbeitsmarkt ausgeübt wurde. Wie Abbildung 4 zeigt, hat sich die durchschnittliche Teilzeitquote unter den abhängig Beschäftigten in den betrachteten Jahren kaum verändert. Im Jahr 2018 lag sie bei 26,7 Prozent.

Erwerbstätigenquoten

Abbildung 3

Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 18 bis unter 65 Jahren an der Bevölkerung gleichen Alters¹⁾, in Prozent

■ Alle Erwerbstätigen ■ Erwerbstätige mit Beeinträchtigungen



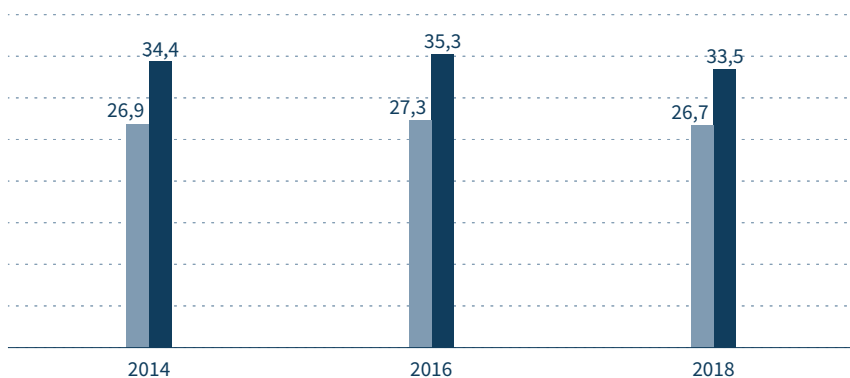
1) Vgl. hierzu und zu den folgenden Abbildungen und Tabellen die Erläuterungen zur Stichprobenaufbereitung in Kapitel 4.1.
Daten: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/3ekQAizZ3LdroNH>
Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

Teilzeitquoten

Abbildung 4

Anteil der Teilzeitbeschäftigten (einschließlich geringfügig Beschäftigter) an allen abhängig Beschäftigten, in Prozent

■ Alle Teilzeitbeschäftigten ■ Teilzeitbeschäftigte mit Beeinträchtigungen



Daten: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/9eDHdDHnts9sBW9>

Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

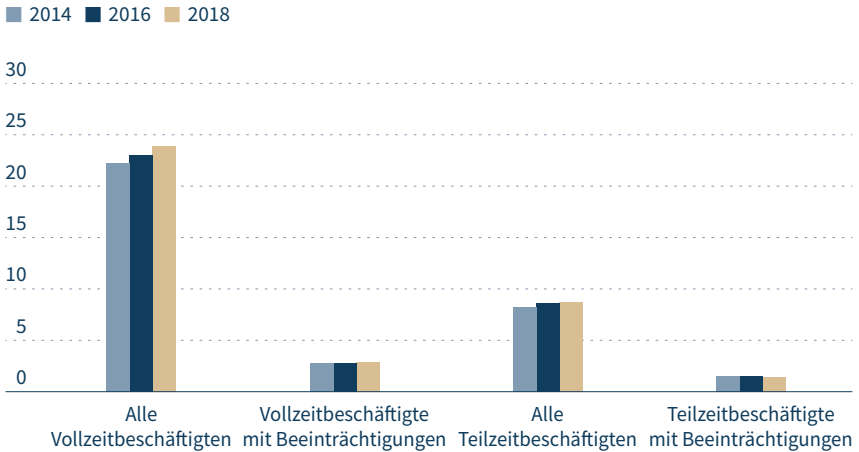
Bei Menschen mit Beeinträchtigungen ist die Teilzeitquote im Vergleich zum Jahr 2014 geringfügig gesunken.

Im Detail zeigt sich, dass die Entwicklung der Teilzeitquote bei beiden Gruppen in der Tendenz ähnliche Ursachen hatte (Abbildung 5). So ist jeweils die Vollzeitbeschäftigung stärker gestiegen als die Teilzeitbeschäftigung (im Vergleich der Jahre 2014 und 2018). Allerdings hat bei Menschen mit Beeinträchtigungen die Teilzeitbeschäftigung stagniert, während sie im Durchschnitt aller Teilzeitbeschäftigten etwas zunahm. Daher ist die durchschnittliche Teilzeitquote für alle Beschäftigten primär aufgrund des geringfügig stärkeren Wachstums der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten (+7,4 Prozent im Jahr 2018 gegenüber 2014) im Vergleich zu den Teilzeitbeschäftigten (+6,4 Prozent) leicht gesunken. Hingegen ist bei Menschen mit Beeinträchtigungen die Teilzeitbeschäftigung etwa unverändert geblieben (-0,6 Prozent), während die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten etwas zunahm (+3,6 Prozent). Die Beschäftigungsentwicklung bei Menschen mit Beeinträchtigungen fiel demnach deutlich schwächer aus als im Durchschnitt aller Beschäftigten.

Entwicklung der Beschäftigung

in Millionen

Abbildung 5



Teilzeitbeschäftigte einschließlich geringfügig Beschäftigter.

Daten: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/b6T6QLd9GeT6FkK>

Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

Im Anschluss stellt sich die Frage, inwieweit Nichterwerbstätige, darunter arbeitslose Personen, beabsichtigen, eine Arbeit aufzunehmen. Dabei geht es um das Erwerbspotenzial von Personen im erwerbsfähigen Alter (hier: von 18 bis unter 65 Jahren), die sich die (Wieder-)Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Zukunft vorstellen können. Die Daten zeigen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen zu einem deutlich höheren Anteil (55,2 Prozent) als der Durchschnitt der Nichterwerbstätigen (30,7 Prozent) für sich ganz sicher ausschließen, dass sie in Zukunft (wieder) eine Erwerbstätigkeit aufnehmen werden. Bei älteren Nichterwerbstätigen fällt der Anteil der Personen, die keine Erwerbstätigkeit suchen, höher aus. Allerdings beträgt der Unterschied zwischen beiden betrachteten Gruppen dort nur noch gut 5 Prozentpunkte im Jahr 2018.

Metzler/Werner (2017) zeigen, dass mit zunehmendem Grad der Behinderung auch der Anteil der Personen steigt, die keinen Erwerbwunsch äußern – weil ihnen eine Teilhabe am Arbeitsmarkt vermutlich aufgrund ihres Gesundheits-

zustands nicht möglich ist. Ein ähnlicher Befund lässt sich mit den vorliegenden Daten für Menschen mit Beeinträchtigungen beobachten. Demnach nimmt vor allem ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 beziehungsweise ab einem Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) von 50 Prozent der grundsätzliche Wunsch nach Aufnahme einer Erwerbstätigkeit deutlich ab. So können sich 53,4 Prozent der Nichterwerbstätigen mit einer leichteren Behinderung (GdB 20 bis 40) oder einer verminderten Erwerbsfähigkeit von 10 bis 40 Prozent in Zukunft die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vorstellen. Bei Menschen mit einer Schwerbehinderung und einem GdB von 50 bis 60 oder bei Personen mit einem Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 bis 60 Prozent liegt der Anteil bei 26,8 Prozent. Der Anteil beträgt hingegen 25 Prozent, wenn ein Grad der Behinderung von 70 bis 100 oder ein Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit von 70 bis 100 Prozent vorliegt. Die Werte bezeichnen jeweils den Anteil der Nichterwerbstätigen, die die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Zukunft nicht „ganz sicher“ ausschließen. Damit bestehen auch hier Fachkräftepotenziale, die mit geeigneten Rahmenbedingungen erschlossen werden könnten.

Ein nicht vorhandener Erwerbswunsch älterer Menschen unter 65 Jahren mit Schwerbehinderung könnte allerdings auch darin begründet sein, dass diese „teilweise aufgrund der erweiterten Frühverrentungsmöglichkeiten vorzeitig nach mindestens 35 Beitragsjahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Ein weiterer Teil könnte über eine private Berufsunfähigkeitsversicherung oder eine staatlich abgestufte Erwerbsminderungsrente versorgt sein und aus diesem Grund kein Interesse an einer Erwerbstätigkeit haben“ (Metzler/Werner, 2017, 24).

Von allen Nichterwerbstätigen, die sich in Zukunft die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit grundsätzlich vorstellen können, suchen Menschen mit Beeinträchtigungen deutlich häufiger ausschließlich eine Teilzeitbeschäftigung als im Durchschnitt aller Personen. So gibt nach eigenen Berechnungen durchschnittlich rund ein Drittel aller Nichterwerbstätigen im Jahr 2018 an, sich ausschließlich für eine Teilzeitbeschäftigung zu interessieren, während dieser Anteil unter Menschen mit Beeinträchtigungen bei gut 44 Prozent liegt. Zudem hegen nicht erwerbstätige Menschen mit Beeinträchtigungen im Durchschnitt eine deutlich größere Skepsis, eine geeignete Stelle zu finden, wenn sie aktuell eine Arbeit

suchen würden: Rund 32 Prozent gehen zum Zeitpunkt der Befragung davon aus, dass dies praktisch unmöglich wäre. Dieser Anteil beträgt bei allen Nicht-erwerbstätigen (im Durchschnitt) rund ein Fünftel.

4.4 Unternehmensbezogene Merkmale

Im Folgenden werden unternehmensstrukturelle Merkmale näher betrachtet. Es wird unter anderem aufgezeigt, inwieweit Menschen mit Beeinträchtigungen in anderen Unternehmensgrößenklassen oder Branchen beschäftigt sind als die Gesamtheit aller Beschäftigten. Wie Tabelle 7 verdeutlicht, unterscheidet sich die Verteilung von Menschen mit Beeinträchtigungen über die Unternehmen anhand deren Größe kaum von der Verteilung aller Beschäftigten im Durchschnitt. Bemerkenswert ist, dass der Anteil von Menschen mit Beeinträchtigungen in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten, für die keine Beschäftigungspflicht von Menschen mit Schwerbehinderung besteht, etwas höher ist als unter allen Beschäftigten: In dieser Unternehmensgrößenklasse sind Menschen mit Beeinträchtigungen stärker repräsentiert (20,5 Prozent) als im Durchschnitt aller Beschäftigten (19,3 Prozent).

Ein vergleichbarer Befund gilt auch, wenn die Daten für Menschen mit einer Schwerbehinderung (GdB 50 bis 100) beziehungsweise Menschen mit einer erheblichen Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE 50 bis 100 Prozent) ausgewertet werden. Hier beträgt der Anteil 20 Prozent. Eine valide Aussage zur Erfüllung der Pflichtquote bei der Beschäftigung von Personen mit einer Schwerbehinderung lässt sich daraus allerdings nicht ableiten, da die Anzahl der Beschäftigten und die Anzahl der nach dem Meldeverfahren der BA zu zählenden Arbeitsplätze voneinander abweichen (BA, 2021a) und Menschen mit einer Schwerbehinderung in der SOEP-Befragung nicht präzise abgegrenzt werden können.²

2 Zudem dürfte sich die Anzahl der erfassten Beschäftigten unterscheiden, wenn der Begriff des „Arbeitgebers“ im Sinne des § 154 Abs. 1 SGB IX (BA, 2019) und der Begriff des „Gesamtunternehmens“ laut SOEP zugrunde gelegt werden (Kantar Public, 2019, 15). Letzterer bezieht sich beispielsweise explizit nicht auf die lokale Betriebsstätte, sondern auf das Gesamtunternehmen, während etwa ein Arbeitgeber im Sinne von Teil 3 SGB IX laut fachlicher Weisung der BA jeder Arbeitgeber ist, „der im Geltungsbereich des SGB IX Arbeitsplätze i. S. d. § 154 Abs. 1 SGB IX begründet hat“ (BA, 2019, 2).

Beschäftigte nach Unternehmensgröße

Tabelle 7

Abhängig Beschäftigte im Jahr 2018, in Prozent

Unternehmensgrößenklasse	Beschäftigte mit Beeinträchtigungen	Beschäftigte mit einem GdB von 50 bis 100 oder einer MdE von 50 bis 100 Prozent	Alle Beschäftigten
Weniger als 20 Beschäftigte	20,5	20,0	19,3
20 bis unter 200 Beschäftigte	23,1	21,8	25,3
200 bis unter 2.000 Beschäftigte	23,1	26,1	22,9
2.000 und mehr Beschäftigte	33,2	32,1	32,4

Rundungsdifferenzen; GdB: Grad der Behinderung; MdE: Minderung der Erwerbsfähigkeit.
Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich mit Blick auf die Branchenaggregate. Allerdings ist hier festzustellen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen etwas seltener im Bereich Finanz- und Unternehmensdienstleistungen und im Produzierenden Gewerbe tätig sind, dafür etwas häufiger in den Branchengruppen „Einzelhandel, Sonstiger Handel, Gastgewerbe, Verkehr, Nachrichten“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Erziehung/Unterricht, Gesundheits-/Sozialwesen, Sonstige Dienstleistungen“ (Tabelle 8).

Beschäftigte nach Branchenaggregaten

Tabelle 8

Abhängig Beschäftigte im Jahr 2018, in Prozent

Branchenaggregat	Beschäftigte mit Beeinträchtigungen	Alle Beschäftigten
Kredit-, Versicherungsgewerbe, Unternehmensdienstleistungen	10,0	13,6
Einzelhandel, Sonstiger Handel, Gastgewerbe, Verkehr, Nachrichten	24,4	20,1
Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Bau	29,0	30,0
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Erziehung/Unterricht, Gesundheits-/Sozialwesen, Sonstige Dienstleistungen	36,0	35,3

Ohne Land-/Forstwirtschaft, Fischerei (aufgrund geringer Fallzahlen). Die Zusammenfassung der Branchen zu Aggregaten wurde aufgrund der teilweise geringen Fallzahlen gewählt.
Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

4.5 Tätigkeitsbezogene Merkmale

Im Folgenden werden die Betriebszugehörigkeitsdauer und die Berufserfahrung näher betrachtet. Da Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsmarkt im Durchschnitt deutlich älter sind als Menschen ohne Beeinträchtigungen, werden ergänzend zu den Durchschnittswerten die jeweiligen Daten für die Altersgruppe der 50- bis unter 65-Jährigen ausgewiesen, da hier das Durchschnittsalter relativ ähnlich ausfällt. So beträgt der Altersunterschied in dieser Altersgruppe zwischen Beschäftigten mit Beeinträchtigungen und allen Beschäftigten im Durchschnitt rund ein Jahr. Dabei ist zu beachten, dass diejenigen Personen, die beispielsweise aus gesundheitlichen oder anderen Gründen nicht mehr am ersten Arbeitsmarkt vertreten sind, in den Auswertungen nicht berücksichtigt sind.

Zur **Betriebszugehörigkeitsdauer** lassen sich für das Jahr 2018 die folgenden Daten ermitteln:

■ Beschäftigte mit Beeinträchtigungen

Durchschnitt: 12,9 Jahre (Standardabweichung: 11,8 Jahre),

Median³: 8,6 Jahre

darunter im Alter von 50 bis unter 65 Jahren

Durchschnitt: 16,5 Jahre (Standardabweichung: 12,7 Jahre),

Median: 14,0 Jahre.

■ Alle Beschäftigten

Durchschnitt: 11,3 Jahre (Standardabweichung: 10,8 Jahre),

Median: 7,3 Jahre

darunter im Alter von 50 bis unter 65 Jahren

Durchschnitt: 17,2 Jahre (Standardabweichung: 12,5 Jahre),

Median: 16,4 Jahre.

Demnach ist festzuhalten, dass alle Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter mit im Durchschnitt 11,3 Jahren eine etwas geringere Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen als Beschäftigte mit Beeinträchtigungen (12,9 Jahre). Zudem fällt

3 Der Median (Zentralwert) bildet den Wert, der die ihrer Höhe nach geordneten Werte (hier: Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren) in zwei gleich große Gruppen teilt.

deren mittlere Betriebszugehörigkeitsdauer um 1,3 Jahre höher aus. Da dies vor allem mit dem unterschiedlichen Durchschnittsalter beider Gruppen zusammenhängen dürfte, wird die Altersgruppe der 50- bis unter 65-Jährigen näher untersucht. Dabei zeigt sich, dass die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer von Menschen mit Beeinträchtigungen nur unwesentlich geringer ausfällt (16,5 Jahre versus 17,2 Jahre für alle Beschäftigten), die Streuung der Werte aber annähernd gleich ist. Der Median liegt allerdings mit 14 Jahren für Menschen mit Beeinträchtigungen um 2,4 Jahre unter dem Median für alle Beschäftigten.

Mit Blick auf die **Berufserfahrung** – hier definiert als die Summe der Berufserfahrung in Voll- und Teilzeittätigkeiten – stellt sich der Ausgangsbefund in der Tendenz ähnlich dar. Folgende Daten lassen sich für das Jahr 2018 ermitteln:

■ **Beschäftigte mit Beeinträchtigungen**

Durchschnitt: 25,2 Jahre (Standardabweichung: 11,4 Jahre),
Median: 26,6 Jahre

darunter im Alter von 50 bis unter 65 Jahren

Durchschnitt: 32,2 Jahre (Standardabweichung: 7,4 Jahre),
Median: 33,0 Jahre.

■ **Alle Beschäftigten**

Durchschnitt: 20,1 Jahre (Standardabweichung: 11,7 Jahre),
Median: 20,0 Jahre

darunter im Alter von 50 bis unter 65 Jahren:

Durchschnitt: 31,0 Jahre (Standardabweichung: 7,4 Jahre),
Median: 32,0 Jahre.

Demnach weisen Beschäftigte mit Beeinträchtigungen eine durchschnittliche Berufserfahrung von 25,2 Jahren auf, die um rund fünf Jahre größer ausfällt als für alle Beschäftigten. Der Median für beide Gruppen weist eine Differenz von 6,6 Jahren auf. Bei der Interpretation dieser Ergebnisse ist aber – wie auch bei der Betriebszugehörigkeitsdauer – zu beachten, dass eine Schwerbehinderung in der Regel die Folge einer schweren Erkrankung ist, die im Verlauf des Lebens auftritt. Aus diesem Grund weisen Menschen mit Beeinträchtigungen ein höheres Durchschnittsalter auf (vgl. Kapitel 4.2). Daher werden erneut die Daten

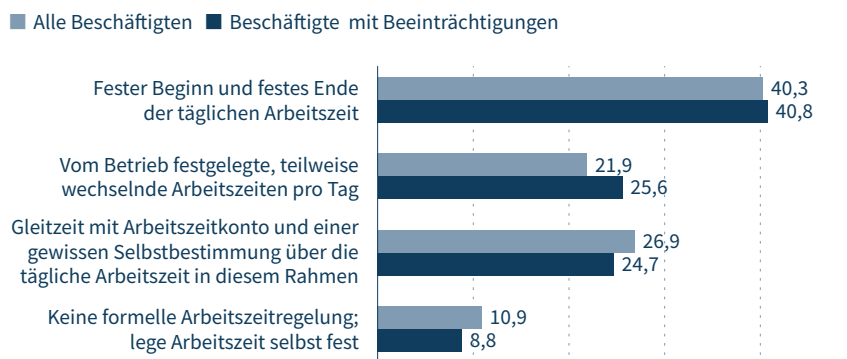
für die Altersgruppe der 50- bis unter 65-Jährigen berechnet. Dabei zeigt sich de facto kein nennenswerter Unterschied: Wenn man den durchschnittlichen Altersunterschied von knapp einem Jahr berücksichtigt, weisen Beschäftigte mit Beeinträchtigungen in etwa die gleiche Berufserfahrung auf wie der Durchschnitt aller Beschäftigten in dieser Altersgruppe (32,2 Jahre versus 31,0 Jahre für alle Beschäftigten). Die Standardabweichung beträgt für beide Gruppen jeweils 7,4. Zudem liegt der Median mit 33,0 Jahren ebenfalls nur um ein Jahr über dem Median für alle Beschäftigten. Wie bereits ausgeführt, ist aber bei älteren Personen eine tendenziell rückläufige Erwerbs(tätigen)quote zu beachten, die bei Menschen mit Beeinträchtigungen möglicherweise noch stärker sinkt.

Wie Abbildung 6 zeigt, bestehen bei der Autonomie zur Festlegung der Arbeitszeiten geringfügige Unterschiede zwischen Beschäftigten mit Beeinträchtigungen und dem Durchschnitt aller Beschäftigten. Insbesondere werden die beiden Antwortoptionen, die eine höhere Selbstbestimmung implizieren, von Menschen mit Beeinträchtigungen etwas seltener angegeben als vom Durchschnitt aller Beschäftigten. Im Übrigen werden teilweise wechselnde Arbeitszeiten (die vom Betrieb festgelegt werden) sowie relativ starre Arbeitszeiten von Menschen mit Beeinträchtigungen tendenziell etwas häufiger genannt als im Durchschnitt der Beschäftigten.

Arbeitszeitregelungen

bei abhängig Beschäftigten im Jahr 2018, in Prozent

Abbildung 6



Daten: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/k7wtFZDtNMLSgW7>

Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

Bei besonderen Formen der Arbeitszeitregelungen bestehen hingegen kaum Unterschiede: Während zum Beispiel im Jahr 2018 Bereitschaftsdienste nach eigenen Berechnungen im Durchschnitt von gut 6 Prozent und eine Arbeit in Rufbereitschaft von rund 7 Prozent der Beschäftigten ausgeübt wurden, war bei Menschen mit Beeinträchtigungen jeweils ein um etwa 1 Prozentpunkt niedrigerer Anteilswert zu verzeichnen. Arbeit auf Abruf wurde im Durchschnitt von knapp 4 Prozent aller Beschäftigten geleistet. Dieser Anteil fällt für Menschen mit Beeinträchtigungen im Durchschnitt nur unwesentlich höher aus (4,6 Prozent). Allgemein ist aber zu vermuten, dass nur ein Teil aller Beschäftigten die im SOEP-Fragebogen gestellte Frage zu Arbeit auf Abruf wie in § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz interpretiert, da viele der Beschäftigten, die angeben, Arbeit auf Abruf zu leisten, gleichzeitig inkonsistente Angaben zu den Arbeitszeitregelungen machen (Schäfer, 2017).

Im Folgenden werden Merkmale näher betrachtet, die Erkenntnisse darüber liefern können, inwieweit Unterschiede oder Gemeinsamkeiten bei der Ausübung des Berufs, der Entlohnung und der Betroffenheit von Neuerungen am Arbeitsplatz bestehen. Bei der Analyse der Berufe ist anzumerken, dass aufgrund der vorliegenden Fallzahlen eine repräsentative Auswertung allein für Berufshauptgruppen möglich ist (ISCO-08, Einsteller-Ebene⁴). Mit Blick auf Abbildung 7 ist festzustellen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen – verglichen mit der Verteilung aller Beschäftigten – in einigen Berufsgruppen zum Teil deutlich über- oder unterrepräsentiert sind. Die größten Unterschiede sind für die Gruppen „Akademische Berufe/Wissenschaftler“, die von Menschen mit Beeinträchtigungen seltener ausgeübt werden, und für die Gruppen „Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe“ sowie „Hilfsarbeitskräfte“ zu beobachten, die – in Relation zum Durchschnitt der Beschäftigten – häufiger von Menschen mit Beeinträchtigungen ausgeübt werden. In diesem Kontext besteht weiterer Forschungsbedarf. Aufgrund der vorliegenden Fallzahlen ist zum einen nur eine sehr grobe Einteilung der Berufsgruppen möglich und daher nicht erkennbar, inwieweit Menschen mit Beeinträchtigungen in anderen Berufen (innerhalb einzelner Berufshauptgruppen) mehr oder weniger häufig vertreten sind als im Durchschnitt aller Beschäftigten. Zum anderen

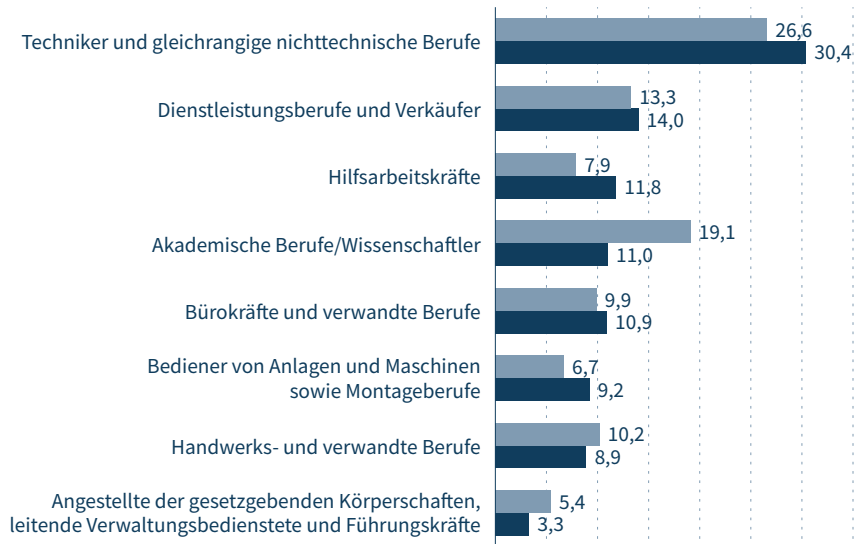
4 ISCO: International Standard Classification of Occupations, Internationale Standardklassifikation der Berufe.

Zugehörigkeit zu Berufshauptgruppen

von abhängig Beschäftigten im Jahr 2018, in Prozent

Abbildung 7

■ Alle Beschäftigten ■ Beschäftigte mit Beeinträchtigungen



Ohne Angehörige der regulären Streitkräfte sowie Fachkräfte in Land-/Forstwirtschaft und Fischerei (aufgrund geringer Fallzahlen); Internationale Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08, Einsteller-Ebene).

Daten: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/qe8CT4Q3CAbbEcF>

Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

ist zu vermuten, dass bei Menschen mit Beeinträchtigungen gegebenenfalls aufgrund chronischer Erkrankungen und Beschwerden berufliche Wechsel im Erwerbsverlauf häufiger stattfinden.

Dies führt zu der Frage, inwieweit Menschen mit Beeinträchtigungen vergleichsweise selten oder häufig eine Tätigkeit im erlernten Beruf ausüben. Eine Auswertung zeigt, dass 44,1 Prozent der Beschäftigten mit Beeinträchtigungen angeben, nicht in ihrem erlernten Beruf tätig zu sein, während dieser Anteil im Durchschnitt der Beschäftigten bei 35,3 Prozent liegt. Jeweils 3,9 Prozent haben keinen Beruf erlernt und durchschnittlich 60,8 Prozent der Beschäftigten (52 Prozent der Beschäftigten mit Beeinträchtigungen) sind im erlernten

Beruf tätig. Dies deutet darauf hin, dass berufliche Wechsel bei Menschen mit Beeinträchtigungen häufiger vorkommen. Demnach kann der ursprüngliche Beruf möglicherweise aus gesundheitlichen Gründen oft nicht mehr ausgeübt werden. Der Befund korrespondiert mit den Ergebnissen zur Betriebszugehörigkeitsdauer, die darauf hindeuten, dass betriebliche Wechsel bei Menschen mit Beeinträchtigungen häufiger stattfinden.

Unfreiwillige Berufswechsel können sich auch in einer geringeren Entlohnung widerspiegeln. Zunächst ist allerdings festzuhalten, dass hinsichtlich der Tarifbindung kaum Unterschiede bestehen: So betrug der Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitsverdienst eine tarifliche Bindung zugrunde lag, im Durchschnitt 54,4 Prozent und bei Beschäftigten mit Beeinträchtigungen 55,6 Prozent.

Mit Blick auf die Entlohnung besteht nach eigenen Berechnungen nur ein geringer Unterschied zwischen den mittleren Bruttostundenlöhnen.⁵ Der Medianlohn lag im Jahr 2018 für Beschäftigte mit Beeinträchtigungen bei 16,42 Euro pro Stunde und für alle Beschäftigten im Mittel bei 17,75 Euro pro Stunde. Werden aufgrund des unterschiedlichen Durchschnittsalters allein ältere Beschäftigte betrachtet, betragen die mittleren Bruttostundenlöhne 17,75 Euro und 18,75 Euro. Dieser Befund steht tendenziell in Einklang mit der beobachteten Verteilung über die Berufsgruppen (vgl. Abbildung 7) und könnte auch mit unfreiwilligen Berufswechseln zusammenhängen. Außerdem deckt sich der Befund mit den Ergebnissen von Metzler/Werner (2017), die jedoch die Nettoerwerbseinkommen für ihre Analyse heranziehen. Allerdings ist auch hier zu bedenken, dass besonders in der Altersgruppe der 50- bis unter 65-Jährigen vermutlich ein größerer Teil der Menschen mit Beeinträchtigungen aus gesundheitlichen Gründen (verglichen mit dem Durchschnitt der Beschäftigten) nicht mehr am Arbeitsmarkt partizipiert.

Dennoch lassen sich Unterschiede in der Lohnverteilung ausmachen. In Abbildung 8 bildet die Lohnverteilung aller Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter

5 Der Median (Zentralwert) wird vor allem bei kleineren Datenmengen häufig verwendet, da die Aussagekraft des Durchschnittswerts durch Extremwerte in stärkerem Maße verzerrt sein kann. Zur Berechnung der Bruttostundenlöhne wurden der Bruttomonatsverdienst und die Anzahl der vereinbarten Arbeitsstunden verwendet. Bruttostundenlöhne von weniger als 3 Euro werden als unplausibel betrachtet und bleiben unberücksichtigt.

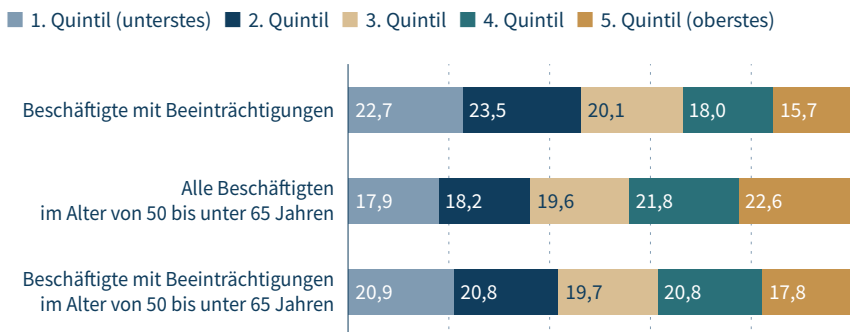
die Grundlage für eine Gliederung in fünf Lohnschichten (Quintile). Diese umfassen jeweils 20 Prozent der ihrer Höhe nach geordneten Löhne (vgl. für die Berechnung die Erläuterungen in Abbildung 8). Wie zunächst zu erkennen ist, sind Beschäftigte mit Beeinträchtigungen im ersten und zweiten Quintil leicht überrepräsentiert (22,7 Prozent und 23,5 Prozent), hingegen im vierten und fünften Quintil (18 Prozent und 15,7 Prozent) unterrepräsentiert.

Werden Beschäftigte im Alter von 50 bis unter 65 Jahren betrachtet, so verteilen sich diese aufgrund der mit dem Alter steigenden Berufserfahrung und der daraus häufig resultierenden höheren Entlohnung stärker auf die höheren Quintile vier und fünf. Bei Beschäftigten mit Beeinträchtigungen in dieser Altersgruppe ergeben sich zwar ebenfalls Verschiebungen, die eine zunehmende Entlohnung dokumentieren, allerdings bleibt besonders im fünften Quintil der etwas größere Abstand bestehen. Dies könnte damit zusammenhängen, dass beispielsweise Menschen mit Beeinträchtigungen in der Gruppe der Füh-

Lohnverteilung nach Quintilen

Abbildung 8

Abhängig Beschäftigte im Jahr 2018, in Prozent



Lohnquintile auf Basis der Bruttostundenlöhne für alle Beschäftigten von 1 (unterstes Quintil) bis 5 (oberstes Quintil). Berechnung auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit, ohne unplausibel geringe Bruttostundenlöhne (unter 3 Euro). Aufgrund der Hochrechnung der Daten können die ursprünglichen Quintile teilweise etwas geringere oder höhere Anteilswerte als 20 Prozent der Beschäftigten umfassen.

Lesebeispiel: 22,7 Prozent der Beschäftigten mit Beeinträchtigungen sind – gemessen anhand ihres Bruttostundenlohns – dem untersten (ersten) Fünftel der gesamtwirtschaftlichen Lohnverteilung zuzuordnen.

Daten: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/iS4SY9MRqjedwEd>

Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

rungskräfte etwas seltener vertreten sind (vgl. Abbildung 7) und Menschen mit einer Schwerbehinderung „außerhalb von Werkstätten etwas weniger häufig als Führungskräfte [...] oder in hochwertigen Fachtätigkeiten [...]“ arbeiten (Metzler/Werner, 2017, 31).

Ergänzend dazu lässt sich untersuchen, inwieweit Menschen mit Beeinträchtigungen an ihren Arbeitsplätzen besonders oft oder selten von der Einführung neuer Technologien, Arbeitsgeräte, Arbeits- oder Produktionsprozesse betroffen sind (Kantar Public, 2019, 19).⁶ Bei der Analyse der Daten sind jedoch nur geringe Unterschiede zu erkennen. So betrug im Jahr 2018 nach eigenen Berechnungen der Anteil der von Neuerungen am Arbeitsplatz betroffenen Beschäftigten im Durchschnitt 21,4 Prozent. Bei Beschäftigten mit Beeinträchtigungen lag dieser Anteil bei 23,4 Prozent. Werden allein ältere Beschäftigte (von 50 bis unter 65 Jahren) betrachtet, ergaben sich als jeweilige Anteile 19,5 Prozent und 22,9 Prozent. Damit fiel die Differenz bei älteren Beschäftigten etwas größer aus.

Die von Neuerungen betroffenen Beschäftigten wurden auch nach ihren Zukunftserwartungen befragt, das heißt, wie die Neuerungen in den kommenden zwei Jahren (mutmaßlich) ihre Arbeit beeinflussen werden. Wie Abbildung 9 deutlich macht, geht der überwiegende Anteil der Beschäftigten davon aus, dass das Gesundheitsrisiko infolge der Neuerungen nicht steigt oder zumindest unverändert bleibt. Bei der Arbeitsproduktivität ist ebenfalls nur ein geringfügig abweichendes Ergebnis festzustellen: Beschäftigte mit Beeinträchtigungen erwarten – wie der Durchschnitt der Beschäftigten – überwiegend eine gleichbleibende oder steigende Arbeitsproduktivität. Allerdings zeigt die Verteilung, dass die Zukunftserwartungen in dieser Hinsicht etwas skeptischer ausfallen. Daneben gehen die Beschäftigten mehrheitlich von steigenden Qualifikationsanforderungen aus. Dies gilt – etwas stärker ausgeprägt – auch für Beschäftigte mit Beeinträchtigungen. Mit Blick auf die Anforderungen an die Arbeitsleistung sind hingegen größere Unterschiede auszumachen: Hier erwarten Beschäftigte mit Beeinträchtigungen deutlich häufiger zunehmende Anforderungen gegenüber dem Durchschnitt der Beschäftigten. Bezogen auf das Risiko, durch die

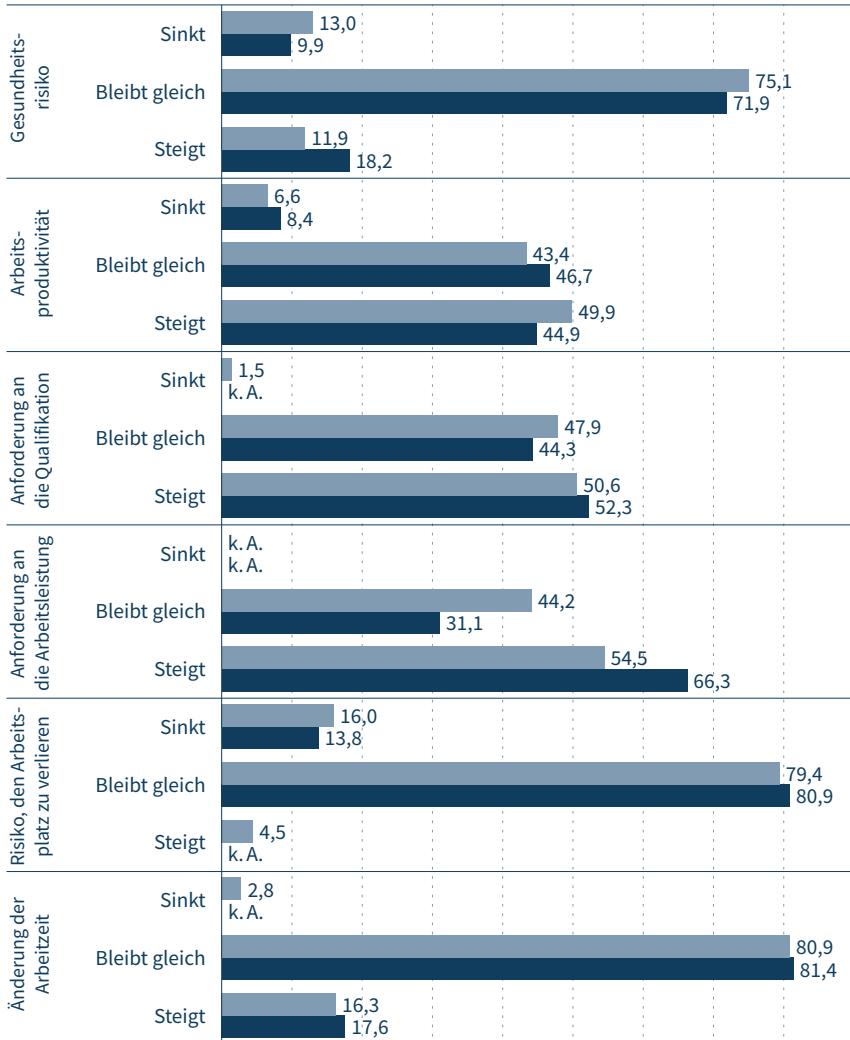
6 Die entsprechende Frage im Fragebogen des SOEP bezieht sich auf das Vorjahr und wird nur Personen gestellt, die im Vorjahr erwerbstätig waren.

Zukunftserwartungen bei Neuerungen am Arbeitsplatz

Abbildung 9

von abhängig Beschäftigten, die im Jahr 2018 berichteten, dass sie im Vorjahr von Neuerungen an ihrem Arbeitsplatz betroffen waren, in Prozent

■ Alle Beschäftigten ■ Beschäftigte mit Beeinträchtigungen



Keine Angabe: Fallzahl kleiner als 30.

Daten: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/dJPs4iGpstRSg4Q>

Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

Neuerungen den Arbeitsplatz zu verlieren oder sich auf ändernde Arbeitszeiten einzustellen, sind wiederum keine nennenswerten Unterschiede zu verzeichnen. In beiden Kategorien gehen Beschäftigte mit Beeinträchtigungen wie auch alle Beschäftigten (im Durchschnitt) weit überwiegend davon aus, dass keine Veränderungen eintreten werden.

4.6 Persönliche Einschätzungen

Nachdem in den vorigen Kapiteln verschiedene tätigkeitsbezogene Merkmale betrachtet wurden, folgt jetzt eine Analyse der persönlichen Wahrnehmung der Situation am Arbeitsmarkt. Dabei werden verschiedene Einschätzungen von Beschäftigten im erweiterten Kontext der Arbeit analysiert und vor allem die Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation im Detail untersucht.

Eine Auswertung von Daten zur Arbeitszufriedenheit zeigt, dass Beschäftigte mit Beeinträchtigungen – wie alle Beschäftigten – im Durchschnitt überwiegend mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Allerdings geben Beschäftigte mit Beeinträchtigungen eine vergleichsweise geringere Arbeitszufriedenheit als der Durchschnitt der Beschäftigten an. Der auf einer Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden) berechnete Durchschnittswert beträgt 6,4 bei Menschen mit Beeinträchtigungen und 7,1 für alle Beschäftigten. Betrachtet man ausschließlich ältere Beschäftigte im Alter von 50 bis unter 65 Jahren, lauten die entsprechenden Durchschnittswerte 6,2 und 7,0. Eine numerische Differenz auf Basis einer Bewertung von 0 bis 10 könnte aber weniger aussagekräftig sein als beispielsweise eine Bewertung auf einer Skala von vier Items, wenn dieser Skala konkrete Labels zugeordnet sind – wie etwa „sehr zufrieden“, „zufrieden“, „weniger zufrieden“ und „nicht zufrieden“ (vgl. dazu etwa die Frage in der Erwerbstätigenbefragung 2018 des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; BIBB/BAuA, 2018, 62). Daher und aus Gründen der Übersichtlichkeit werden im Folgenden die Ergebnisse der Abfrage zur Arbeitszufriedenheit zu drei Gruppen (symmetrisch) zusammengefasst: niedrig (Skalenwerte 0 bis 2), mittel (Skalenwerte 3 bis 7) und hoch (Skalenwerte 8 bis 10). Demnach sind Unterschiede besonders beim Anteil der Hochzufriedenen zu erkennen: So lagen die entsprechenden Anteilswerte im Jahr 2018 bei 36,5 Prozent (Menschen mit Beeinträchtigungen) und bei 48,7 Prozent (alle Beschäftigten).

Einen ähnlichen Befund erhält der Paritätische Gesamtverband (2020) für das Jahr 2018 auf Basis der SOEP-Daten. Die Autoren betrachten in ihrer Analyse allerdings Personen im Alter von 18 bis 49 Jahren. Sie zeigen, dass die Befragten überwiegend mit ihrer Arbeit zufrieden sind, Menschen ohne Beeinträchtigungen jedoch eine höhere Arbeitszufriedenheit angeben als Menschen mit Beeinträchtigungen. Zu vergleichbaren Ergebnissen kommt im Übrigen auch der Teilhabebericht für Nordrhein-Westfalen – zuletzt für das Jahr 2017 (MAGS, 2020, 104).

Der Befund zur Arbeitszufriedenheit wird tendenziell bestätigt, wenn man die Zustimmung zu oder die Ablehnung der Aussage „Meine Arbeit macht mir eigentlich keine Freude“ analysiert (Kantar Public, 2019, 5). Demnach stimmt zwar der weit überwiegende Teil der Beschäftigten dieser Aussage ganz und gar nicht oder eher nicht zu (73,3 Prozent bei Beschäftigten mit Beeinträchtigungen und 81,6 Prozent im Durchschnitt aller Beschäftigten). Damit fällt aber der Anteil der Beschäftigten, die dieser Aussage eher oder ganz und gar zustimmen, bei Menschen mit Beeinträchtigungen gut 8 Prozentpunkte höher aus (Abbildung 10). Da sich die Bewertung auch mit dem Alter verändern könnte, werden zusätzlich Beschäftigte im Alter von 50 bis unter 65 Jahren betrachtet. Hier zeigt sich ein ähnliches Ergebnis. Die Zustimmung zu der Aussage steigt bei den Beschäftigten mit Beeinträchtigungen auf 30 Prozent und nimmt damit stärker zu als im Durchschnitt aller Beschäftigten dieser Altersgruppe, deren Zustimmungswert bei 20,1 Prozent liegt.

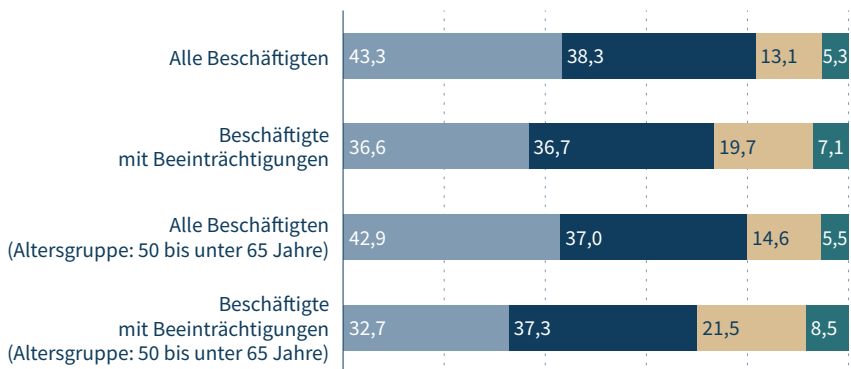
Einen möglichen Einflussfaktor thematisiert eine arbeitspsychologische Studie (Baumgärtner et al., 2015). Demnach übt die eigene Wahrnehmung, in welchem Ausmaß die Entscheidungskompetenzen in einem Unternehmen hierarchisch verteilt sind, gerade bei Menschen mit Behinderungen einen wesentlichen Einfluss auf deren Arbeitszufriedenheit aus. Die Autoren konnten zeigen, dass mit einem umso höheren individuell wahrgenommenen Grad der Zentralisierung der Entscheidungsbefugnisse ein negativer Impuls auf die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten und gerade von Menschen mit Behinderungen verbunden ist. Dies könnte damit erklärt werden, dass gegebenenfalls der Eindruck entsteht, dass Entscheidungen über Anfragen der Beschäftigten primär von (nicht direkten) Vorgesetzten getroffen werden, die mit den Arbeitsbedingungen der anfragenden Personen weniger vertraut sind. Baumgärtner

Bewertung, ob die Arbeit keine Freude macht

Abbildung 10

Antworten von abhängig Beschäftigten im Jahr 2018 auf die Aussage im SOEP-Fragebogen: „Meine Arbeit macht mir eigentlich keine Freude“, in Prozent

■ Stimmt ganz und gar nicht ■ Stimmt eher nicht ■ Stimmt eher ■ Stimmt ganz und gar



Daten: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/NR3naNrntX6cJXb>

Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

et al. (2015) argumentieren, dass es unter anderem vorteilhaft sein könnte, wenn die Bedürfnisse der Beschäftigten durch möglichst dezentrale Entscheidungsprozesse berücksichtigt werden.

Weitere betriebliche Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit von Menschen mit und ohne Behinderungen untersuchen Flüter-Hoffmann et al. (2021). Sie zeigen auf Basis einer aktuellen Auswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, dass eine häufig wahrgenommene Unterstützung durch den Vorgesetzten sowie ein häufig erlebtes Gemeinschaftsgefühl die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten des Einsatzes eigener Fähigkeiten am Arbeitsplatz signifikant stärker für Beschäftigte mit Behinderungen als für Beschäftigte ohne Behinderungen erhöhen. Zudem erhalten sie den Befund, dass gezielte Personalmaßnahmen, wie das Angebot betrieblicher Gesundheitsförderung, die Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeitssituation generell zufrieden zu sein, signifikant stärker für Menschen mit Behinderungen erhöhen als für Menschen ohne Behinderungen.

Für die persönliche Wahrnehmung der Arbeitssituation dürften auch die Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit eine wichtige Rolle spielen. Wie Tabelle 9 zeigt, sind in diesem Punkt keine nennenswerten Unterschiede zwischen Beschäftigten mit Beeinträchtigungen und dem Durchschnitt der Beschäftigten zu erkennen. Zudem bestanden im Jahr 2018 allgemein nur relativ geringe Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit, die mutmaßlich mit der guten Lage am Arbeitsmarkt zu jener Zeit zusammenhängen dürften. Dies gilt ebenso für die Gruppe der Beschäftigten im Alter von 50 bis unter 65 Jahren.

Die Ergebnisse im Teilhabebericht des Paritätischen Gesamtverbands (2020) zu diesem Thema fallen tendenziell ähnlich aus. Dies dürfte primär darauf zurückzuführen sein, dass die Frage nach der Arbeitsplatzsicherheit im SOEP allein erwerbstätigen Personen gestellt wird. So basieren beide Untersuchungen damit – trotz der Fokussierung auf 18- bis 49-Jährige beim Paritätischen Gesamtverband – auf einer relativ ähnlichen Datengrundlage. Die Einschätzungen zur Arbeitsplatzsicherheit beziehen sich jedoch – wie die übrigen SOEP-Auswertungen – auf das Jahr 2018 und lassen keine Aussagen zum Einfluss der Corona-Pandemie zu.

Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes

Tabelle 9

bei abhängig Beschäftigten im Jahr 2018, in Prozent

	Beschäftigte mit Beeinträchtigungen	Alle Beschäftigten	Beschäftigte mit Beeinträchtigungen im Alter von 50 bis unter 65 Jahren	Alle Beschäftigten im Alter von 50 bis unter 65 Jahren
Keine Sorgen	65,9	71,1	68,0	71,3
Einige Sorgen	26,5	23,8	26,1	24,0
Große Sorgen	7,6	5,1	5,9	4,7

Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

Daneben wird im Folgenden die Bewertung der monetären Situation analysiert. Dies umfasst eine Betrachtung der Einschätzungen zur Zufriedenheit mit dem persönlichen Einkommen sowie der Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation. Um die Bewertung der Einkommenssituation operationalisieren zu können, werden die Einschätzungen zur Zufriedenheit mit dem persönlichen

Einkommen, die im SOEP auf einer 11-stufigen Skala erfasst werden (von 0 „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 „ganz und gar zufrieden“), für die folgende Auswertung den drei Gruppen „niedrig“ (Skalenwerte 0 bis 2), „mittel“ (Skalenwerte 3 bis 7) und „hoch“ (Skalenwerte 8 bis 10) zugeordnet. Wie Abbildung 11 zeigt, lässt sich ein ähnlicher Befund wie in der Analyse der Arbeitszufriedenheit beobachten. Beschäftigte mit Beeinträchtigungen sind – wie auch der Durchschnitt über alle Beschäftigten – überwiegend mit ihrem persönlichen Einkommen zufrieden, allerdings weicht der Anteil der Hochzufriedenen relativ deutlich voneinander ab. Dies gilt auch für ältere Beschäftigte. Bei der Beantwortung der Frage ist allgemein zu bedenken, dass neben der Entlohnung aus dem Arbeitsverhältnis implizit möglicherweise weitere Einkünfte berücksichtigt werden, wie beispielsweise Transferleistungen, Teilrenten oder andere Einkünfte.

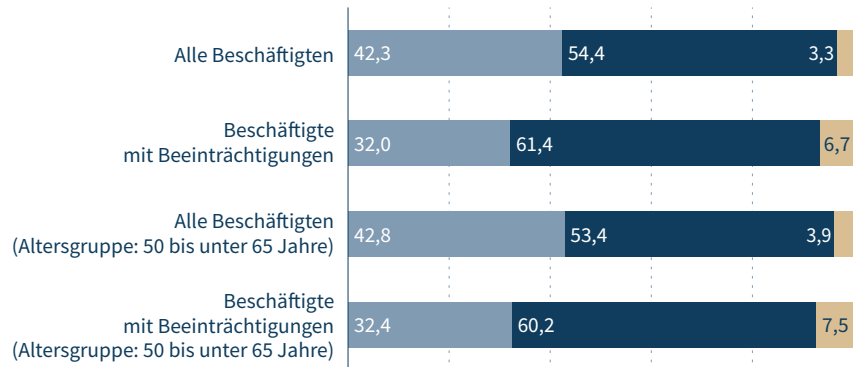
Die Befunde sind im Wesentlichen vergleichbar mit den Ergebnissen des Teilhabeberichts des Paritätischen Gesamtverbands (2020). Dessen Autoren zeigen, dass der Anteil der mit ihrem persönlichen Einkommen (sehr) zufriedenen

Zufriedenheit mit dem persönlichen Einkommen

Abbildung 11

bei abhängig Beschäftigten auf einer Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden) in Gruppen von 0 bis 2 (niedrig), 3 bis 7 (mittel) und 8 bis 10 (hoch) im Jahr 2018, in Prozent

■ Hoch ■ Mittel ■ Niedrig



Daten: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/PZAJkmCtgLHpoTr>
 Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation bei abhängig Beschäftigten im Jahr 2018, in Prozent

Tabelle 10

	Beschäftigte mit Beeinträchtigungen	Alle Beschäftigten	Beschäftigte mit Beeinträchtigungen im Alter von 50 bis unter 65 Jahren	Alle Beschäftigten im Alter von 50 bis unter 65 Jahren
Keine Sorgen	31,1	45,4	34,6	48,0
Einige Sorgen	54,1	46,6	51,9	45,3
Große Sorgen	14,8	8,0	13,5	6,8

Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

Menschen mit Beeinträchtigungen sowie Menschen mit Schwerbehinderung⁷ deutlich geringer ausfällt als der jeweilige Anteil bei Menschen ohne Beeinträchtigungen. Dabei wurden zwar auch die Daten des SOEP zugrunde gelegt, allerdings allein Personen im Alter von 18 bis 49 Jahren betrachtet und die Daten zur Einkommenszufriedenheit mit einer leicht abweichenden Zuordnung in drei Gruppen gegliedert. Zudem ist zu berücksichtigen, dass in der Auswertung nicht allein erwerbstätige Personen betrachtet werden. Aus diesem Grund dürften die Ergebnisse eher die insgesamt niedrigeren Einkommen von Menschen mit Beeinträchtigungen widerspiegeln; dazu gehört beispielsweise auch ein deutlich höherer Anteil von Empfängern von Transferleistungen (Paritätischer Gesamtverband, 2020, 24 f.).

Der Befund zur Zufriedenheit mit dem persönlichen Einkommen kommt in ähnlicher Weise auch in den Einschätzungen zur eigenen wirtschaftlichen Situation zum Ausdruck. Wie Tabelle 10 verdeutlicht, machen sich Beschäftigte mit Beeinträchtigungen größere Sorgen als im Durchschnitt der Beschäftigten. Dies gilt auch dann, wenn allein Beschäftigte im Alter von 50 bis unter 65 Jahren betrachtet werden. Zwar verändern sich hier die Anteilswerte geringfügig, der Gesamtbefund bleibt aber bestehen.

⁷ Eine präzise Abgrenzung von Personen mit einer Schwerbehinderung auf Basis der Fragen im SOEP ist nicht möglich (Paritätischer Gesamtverband, 2020, 89). Zudem kann der zugehörige Personenkreis auch Personen mit einer erheblichen Minderung der Erwerbsfähigkeit nach SGB VII (Grad der MdE von mindestens 50 Prozent) umfassen.

Ein Vergleich mit Daten des Teilhabeberichts des Paritätischen Gesamtverbands (2020) macht zum Teil größere Unterschiede zu den vorliegenden Ergebnissen deutlich. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass hier – anders als im Teilhabebericht des Paritätischen Gesamtverbands – allein abhängig Beschäftigte betrachtet werden und arbeitslose oder nicht erwerbstätige Personen unberücksichtigt bleiben. Da im Allgemeinen die materielle Situation sehr stark von dem Vorhandensein einer Erwerbstätigkeit abhängt (vgl. beispielsweise Statistisches Bundesamt, 2021c), könnte dies zur Erklärung der Abweichungen beitragen. Dennoch macht Tabelle 10 deutlich, dass bei Menschen mit Beeinträchtigungen auch dann noch vergleichsweise größere Sorgen vorliegen, wenn allein abhängig Beschäftigte betrachtet werden.

Dies soll im Rahmen von multivariaten Auswertungen näher untersucht werden. Im Zentrum steht dabei die Frage, inwieweit tätigkeitsrelevante Merkmale zur Erklärung der Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation beitragen können und ob beziehungsweise wie sehr auch dann noch ein Unterschied zwischen Beschäftigten mit und ohne Beeinträchtigungen verbleibt. Anhand der Ergebnisse lassen sich daher Hinweise finden, inwieweit die unterschiedlich stark ausgeprägten Sorgen von bestimmten Merkmalen oder Merkmalsgruppen abhängig sind.

Wie die Ergebnisse im Teilhabebericht des Paritätischen Gesamtverbands (2020) andeuten, sollten die Unterschiede noch stärker ausgeprägt sein, wenn neben Beschäftigten auch nicht erwerbstätige und arbeitslose Personen betrachtet werden. Da Menschen mit Beeinträchtigungen vermutlich aus gesundheitlichen Gründen häufiger den Beruf wechseln und sie sich im Verlauf ihres Erwerbslebens häufiger vom Arbeitsmarkt zurückziehen beziehungsweise zurückziehen müssen, ist davon auszugehen, dass damit auch die Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation deutlich größer ausfallen.

In den folgenden Auswertungen werden abhängig Beschäftigte betrachtet. Als zu erklärende Variable werden Informationen zu der Einschätzung verwendet, inwieweit Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation bestehen (Tabelle 11). Da es sich um eine kategoriale Variable mit drei Ausprägungen handelt, bietet sich grundsätzlich ein Ordered-Probit- (oder Logit-)Modell an. Da ein Bias aufgrund möglicherweise ungleicher Koeffizienten zwischen den

verschiedenen Antwortkategorien in Ordered-Modellen nicht auszuschließen ist,⁸ werden die Informationen zu einer binären abhängigen Variablen verdichtet. Die abhängige Variable nimmt daher den Wert 0 an, wenn die jeweilige Person angibt, keine Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation zu haben, und den Wert 1, wenn einige oder große Sorgen vorliegen. Insofern zeigen die Koeffizienten an, ob eine Merkmalsausprägung der erklärenden Variablen im Vergleich zur Referenzkategorie unter sonst gleichen Bedingungen (statistisch signifikant) mit einer Zu- oder Abnahme der Wahrscheinlichkeit einhergeht, dass mindestens einige Sorgen vorliegen.

Wenn allgemein davon ausgegangen wird, dass die Partizipation am Arbeitsmarkt unter anderem vom Alter und vom Gesundheitszustand abhängt, bietet sich eine Selektionskorrektur der Schätzergebnisse an, um diesen Partizipationseffekt zu berücksichtigen. Daher werden im Folgenden ergänzende Probit-Regressionsschätzungen mit einer Selektionskorrektur durchgeführt, um die Veränderung der Stichprobe zu adressieren.⁹ Aufgrund der zum Teil geringen Fallzahlen werden Merkmalsausprägungen teilweise aggregiert in die Schätzungen aufgenommen.

Die Ergebnisse zeigen einige zentrale Einflussfaktoren der Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation. So ist eine Tätigkeit, die nicht im erlernten Beruf ausgeübt wird, mit größeren Sorgen für die eigene wirtschaftliche Situation verbunden.¹⁰ Demnach wäre davon auszugehen, dass berufliche Wechsel häufig unfreiwillig stattfinden und sich damit die Entlohnung ändert. Wie die Ergebnisse zeigen, ist die Bedeutung der Berufe relativ groß, die hier allerdings nur wenig differenziert in Form von Berufshauptgruppen betrachtet werden können. Dennoch deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die wirtschaftlichen Sorgen von Beschäftigten tendenziell in Berufsgruppen mit höheren Qualifi-

8 Ein Likelihood-Ratio-Test lässt sich nicht mit gewichteten Daten und Faktorvariablen durchführen.

9 Eine Selektionskorrektur ist bei Logit-Schätzungen nicht möglich. Für die Anwendung eines Probit-Modells mit Selektionskorrektur sei beispielhaft auf van de Ven/van Praag (1981) verwiesen.

10 Hier und im Folgenden wird in der Interpretation vereinfacht von einer Zu- oder Abnahme der wirtschaftlichen Sorgen oder Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation gesprochen, wenn (streng genommen) die Wahrscheinlichkeit (gegenüber der Referenzgruppe) steigt oder sinkt, dass mindestens einige Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation bestehen.

Multivariate Analysen zu den Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation

Abhängig Beschäftigte im Jahr 2018,

abhängige Variable: mindestens einige Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation (ja)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Probit	Probit	Probit	Heck- Prob ^{a)}	Heck- Prob ^{a)}	Heck- Prob ^{a)}
Menschen mit Beeinträchtigungen (ja)	0,357** (0,061)	0,382** (0,061)	0,347** (0,064)	0,350** (0,063)	0,378** (0,064)	0,326** (0,066)
Berufserfahrung ^{b)} (Jahre)	-0,008** (0,002)	-0,000 (0,005)	-0,001 (0,005)	-0,007** (0,002)	-0,001 (0,005)	-0,002 (0,005)
Betriebszugehörigkeitsdauer (Jahre)	-0,003 (0,002)	-0,002 (0,002)	-0,003 (0,003)	-0,002 (0,002)	-0,001 (0,002)	-0,003 (0,003)
Teilzeit- oder geringfügig beschäftigt (ja)	0,072 (0,048)	0,050 (0,056)	0,061 (0,059)	0,075 (0,049)	0,054 (0,056)	0,066 (0,059)

Tätigkeit im erlernten Beruf? (Referenz: ja)

Nein	0,129** (0,049)	0,131** (0,049)	0,117** (0,053)	0,144** (0,049)	0,143** (0,050)	0,127** (0,053)
Kein erlernter Beruf	0,312** (0,144)	0,288** (0,146)	0,234 (0,162)	0,264* (0,147)	0,238 (0,150)	0,143 (0,160)

Berufshauptgruppen (Referenz: Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe)

Angestellte der gesetzgebenden Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte	-0,565** (0,103)	-0,530** (0,103)	-0,565** (0,119)	-0,560** (0,103)	-0,528** (0,104)	-0,545** (0,118)
Akademische Berufe/ Wissenschaftler	-0,432** (0,062)	-0,386** (0,064)	-0,424** (0,068)	-0,419** (0,063)	-0,379** (0,064)	-0,409** (0,068)
Bürokräfte und verwandte Berufe	-0,016 (0,078)	-0,016 (0,078)	-0,075 (0,083)	-0,034 (0,079)	-0,033 (0,079)	-0,074 (0,084)
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	-0,010 (0,077)	-0,030 (0,077)	-0,101 (0,082)	-0,022 (0,077)	-0,042 (0,078)	-0,113 (0,082)
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	-0,302 (0,274)	-0,241 (0,276)	-0,270 (0,278)	-0,285 (0,274)	-0,225 (0,276)	-0,245 (0,276)
Handwerks- und verwandte Berufe	0,112 (0,086)	0,127 (0,088)	0,072 (0,091)	0,096 (0,087)	0,109 (0,089)	0,059 (0,091)
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	0,045 (0,096)	0,039 (0,097)	0,023 (0,105)	0,039 (0,097)	0,028 (0,098)	0,023 (0,105)
Hilfsarbeitskräfte	0,197** (0,089)	0,172* (0,092)	0,157 (0,099)	0,187** (0,090)	0,157* (0,094)	0,138 (0,101)

Tabelle 11

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Probit	Probit	Probit	Heck- Prob ^{a)}	Heck- Prob ^{a)}	Heck- Prob ^{a)}
Unternehmensgrößenklassen (Referenz: Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten)						
20 bis unter 200 Beschäftigte	-0,033 (0,065)	-0,032 (0,066)	-0,047 (0,067)	-0,044 (0,066)	-0,043 (0,067)	-0,058 (0,067)
200 bis unter 2.000 Beschäftigte	-0,077 (0,067)	-0,075 (0,067)	-0,110 (0,070)	-0,084 (0,067)	-0,084 (0,068)	-0,122* (0,070)
Mehr als 2.000 Beschäftigte	-0,172** (0,064)	-0,159** (0,064)	-0,186** (0,067)	-0,187** (0,065)	-0,173** (0,065)	-0,201** (0,067)
Branchengruppen (Referenz: Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Bau)						
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,650** (0,204)	0,616** (0,203)	0,581** (0,245)	0,625** (0,206)	0,584** (0,204)	0,547** (0,245)
Einzelhandel, Sonstiger Handel, Gastgewerbe, Verkehr, Nachrichten	0,142** (0,067)	0,133** (0,067)	0,205** (0,073)	0,126* (0,067)	0,119* (0,067)	0,187** (0,073)
Kredit-, Versicherungs- gewerbe, Unternehmens- dienstleistungen	-0,148** (0,072)	-0,155** (0,074)	-0,001 (0,081)	-0,140* (0,073)	-0,146** (0,074)	0,002 (0,081)
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Erziehung/Unterricht, Gesundheits-/Sozial- wesen, Sonstige Dienstleistungen	-0,135** (0,059)	-0,158** (0,060)	0,096 (0,065)	-0,140** (0,059)	-0,162** (0,061)	0,103 (0,066)
Soziodemografische Merkmale ^{e)}	nein	ja	ja	nein	ja	ja
Sorgen ^{d)}	nein	nein	ja	nein	nein	ja
Pseudo R ²	0,057	0,062	0,210	-	-	-
P(Chi ²)	-	-	-	0,000	0,000	0,000
Beobachtungen ^{e)}	9.494	9.494	9.427	9.310	9.310	9.248

Ohne Angehörige der regulären Streitkräfte.

*/**: signifikant auf dem 10-/5-Prozent-Niveau, Standardfehler in Klammern, Regressionskonstante nicht ausgewiesen.

a) Selektionsgleichung nicht ausgewiesen; abhängige Variable: abhängig beschäftigt (ja), unabhängige Variablen: Alter (Jahre), zusätzlich quadriert, Dauer der Ausbildung (Jahre), Selbsteinschätzung zum Gesundheitszustand (aggregiert, zwei Dummy-Variablen), Familienstand (zwei Dummy-Variablen), Anzahl der Kinder bis 14 Jahre im Haushalt.

b) Berufserfahrung: Summe der Arbeitsmarkterfahrung in Vollzeit und Teilzeit (in Jahren).

c) Soziodemografische Merkmale: Geschlecht (weiblich = ja), Migrationshintergrund (zwei Dummy-Variablen), Westdeutschland (ja), Regionstyp (städtischer/ländlicher Raum).

d) Sorgen: mindestens einige Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit (ja), mindestens einige Sorgen um die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung (ja).

e) Anzahl der Beobachtungen bezieht sich auf die originäre Schätzgleichung.

Quellen: SOEP v35, eigene Berechnungen

kationsanforderungen abnehmen: Beschäftigte in Führungspositionen oder in Berufen, die typischerweise Absolventen von Fach-/Hochschulen zugänglich sind, weisen unter sonst gleichen Bedingungen geringere wirtschaftliche Sorgen auf.

Hinzu kommt mit der Unternehmensgröße ein Faktor, der ebenfalls mit der Entlohnung korreliert ist. Da grundsätzlich das durchschnittliche Lohnniveau mit der Größe eines Unternehmens ansteigt, dürften Beschäftigte in größeren Unternehmen unter sonst gleichen Bedingungen geringere wirtschaftliche Sorgen zum Ausdruck bringen. Wie Tabelle 11 verdeutlicht, gilt dies allerdings nur für Großunternehmen (mit 2.000 oder mehr Beschäftigten) im Vergleich zu Kleinunternehmen (bis 20 Beschäftigte).

Bei den Ergebnissen der Branchengruppen fällt auf, dass vor allem Beschäftigte in landwirtschaftlichen Unternehmen sowie in Unternehmen der Gruppe „Einzelhandel, Sonstiger Handel, Gastgewerbe, Verkehr, Nachrichten“ gegenüber dem Produzierenden Gewerbe größere wirtschaftliche Sorgen aufweisen. Dabei sind voraussichtlich die durchschnittlichen Entlohnungsunterschiede zwischen den Branchen von Bedeutung. Hingegen dürften die in den Modellen 1 und 2 sowie in den Modellen 4 und 5 identifizierten geringeren Sorgen im erweiterten öffentlichen Sektor primär auf Unterschiede in den Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit und in den Sorgen um die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung zurückzuführen sein, da die entsprechenden Effekte in den Modellen 3 und 6 insignifikant werden.

Tabelle 11 zeigt, dass Menschen mit Beeinträchtigungen auch unter sonst gleichen Bedingungen eine größere Wahrscheinlichkeit aufweisen, einige oder größere Sorgen um ihre eigene wirtschaftliche Situation zu haben als Menschen ohne Beeinträchtigungen. Die Ergebnisse dokumentieren einen relativ robusten Befund, da dieser auch dann bestehen bleibt, wenn neben tätigkeitsbezogenen Merkmalen in Modell 1 auch soziodemografische Merkmale in Modell 2 und weitere Sorgen in Modell 3 in die Analyse einbezogen werden. Die Effektstärke ändert sich dabei oft nur geringfügig. Die Befunde bleiben auch dann stabil, wenn die Modelle mit einer Selektionskorrektur geschätzt werden, wie in den Modellen 4 bis 6 zu erkennen ist.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass berufs- und tätigkeitsbezogene Merkmale bei Arbeitnehmern einen Einfluss auf die Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation haben. Dabei sind auch eine Reihe von eng mit der Entlohnung zusammenhängenden Faktoren sowie Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit und die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung relevant. Hervorzuheben ist, dass auch bei Berücksichtigung der untersuchten Faktoren und Kontrollvariablen noch ein signifikanter Unterschied zwischen Beschäftigten mit und ohne Beeinträchtigungen hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Sorgen verbleibt. Die verwendeten tätigkeitsrelevanten Merkmale können demnach nur wenig zur Erklärung des Unterschieds beitragen.¹¹

Mit Blick auf die Ergebnisse sind die Ursachen für die unterschiedlich ausgeprägten Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation offenbar in anderen Bereichen zu suchen. Die hier vorgelegte Empirie lässt dazu keine weitergehenden Aussagen zu. Es lassen sich lediglich verschiedene Hypothesen formulieren: Eine These dazu wäre, dass sich die wirtschaftlichen Sorgen eher aus Unsicherheiten ergeben, die perspektivisch mit dem Gesundheitszustand von Menschen mit Beeinträchtigungen zusammenhängen. Es könnten größere Bedenken bestehen, ob beziehungsweise inwieweit die aktuelle Tätigkeit langfristig und im aktuellen Arbeitsumfang ausgeübt werden kann. Möglicherweise beziehen sich die Sorgen in diesem Kontext auch eher auf die finanzielle Situation des Haushalts. Denkbar wäre, dass in diesem Fall größere Sorgen um die langfristige Sicherung des Lebensstandards der Familie vorliegen und unter anderem das Vorhandensein von Kindern und der Erwerbsstatus der Partnerin/des Partners von Bedeutung sind. Die empirischen Befunde bieten damit Ansatzpunkte für weitere Forschungsvorhaben.

11 Die Möglichkeiten eines Sample-Splits mit einer getrennten Untersuchung von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen wurden geprüft. Es liegen jedoch gerade für die Gruppe der Menschen mit Beeinträchtigungen für einige Merkmale zum Teil geringe Fallzahlen vor, die valide beziehungsweise weitreichende Aussagen erschweren. Dies betrifft besonders die Berufshauptgruppen, die sich als wichtige Merkmalsgruppe erwiesen haben. Daher wird in dieser Hinsicht auf eine ergänzende Analyse verzichtet.

4.7 Zwischenfazit

Die vorliegende Analyse gibt einen empirisch fundierten Überblick über die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Beeinträchtigungen. Im Zentrum stehen die empirischen Auswertungen auf Basis der SOEP-Daten, die sich im Wesentlichen auf das Jahr 2018 und auf Menschen mit Beeinträchtigungen beziehen. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie konnten daher nicht berücksichtigt werden. Da der erste Arbeitsmarkt im Mittelpunkt steht, war eine Eingrenzung der Stichprobe notwendig (vgl. die Erläuterungen zur Aufbereitung der Stichprobe in Kapitel 4.1). Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass Arbeitnehmer mit Beeinträchtigungen im Durchschnitt etwa fünf Jahre älter sind als der Durchschnitt aller Beschäftigten. Daher wurde zum Teil jeweils eine Gruppe von Beschäftigten im Alter von 50 bis unter 65 Jahren zusätzlich betrachtet. Zu beachten ist, dass in dieser Altersgruppe die Erwerbstätigenquote tendenziell geringer ausfällt. In den Auswertungen für ältere Beschäftigte partizipiert mutmaßlich ein größerer Anteil der Menschen mit Beeinträchtigungen (beispielsweise aus gesundheitlichen Gründen) nicht mehr am Arbeitsmarkt.

Die vorliegende Studie zeigt, dass Menschen mit Beeinträchtigungen deutlich seltener erwerbstätig sind und im Zeitraum von 2014 bis 2018 keinen nennenswerten Anstieg in der Partizipation am Arbeitsmarkt verzeichnen konnten. Strukturell ist die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen durch eine höhere Teilzeitquote gekennzeichnet sowie von einem leichten Anstieg der Vollzeitbeschäftigung geprägt, der im Durchschnitt der Beschäftigten allerdings deutlich stärker ausfiel.

Die Ergebnisse zu nicht erwerbstätigen Personen machen deutlich, dass ein wesentlich größerer Anteil der Menschen mit Beeinträchtigungen (im Vergleich zum Durchschnitt aller Nichterwerbstätigen) die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Zukunft vollständig ausschließt. Im Detail sinkt der Anteil der Nichterwerbstätigen, die sich eine künftige Erwerbstätigkeit vorstellen könnten, mit steigendem Grad der Behinderung beziehungsweise steigendem Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit. Zudem besteht bei nicht erwerbstätigen Menschen mit Beeinträchtigungen häufiger als im Durchschnitt der Nichterwerbstätigen der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung. Mit knapp einem Drittel schätzt ein deutlich größerer Anteil als unter allen Nichterwerbs-

tätigen (etwa ein Fünftel) die Chancen, eine geeignete Stelle zu finden, als äußerst gering ein.

Eine Analyse der Beschäftigungsstrukturen zeigt die folgenden Ergebnisse:

- **Unternehmensgröße und Branchenaggregate.** Es sind kaum Unterschiede in der Verteilung von Menschen mit Beeinträchtigungen und dem Durchschnitt aller Beschäftigten über verschiedene Unternehmensgrößenklassen zu erkennen. Menschen mit Beeinträchtigungen sind – verglichen mit dem Durchschnitt der Beschäftigten – etwas seltener in den Bereichen Finanz- und Unternehmensdienstleistungen und im Produzierenden Gewerbe tätig. Hingegen sind sie etwas häufiger in den Branchengruppen „Einzelhandel, Sonstiger Handel, Gastgewerbe, Verkehr, Nachrichten“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Erziehung/Unterricht, Gesundheits-/Sozialwesen, Sonstige Dienstleistungen“ vertreten.
- **Betriebszugehörigkeitsdauer und Berufserfahrung.** Beschäftigte mit Beeinträchtigungen weisen offenbar eine etwas höhere Betriebszugehörigkeitsdauer auf, nicht jedoch in der Altersgruppe der 50- bis unter 65-Jährigen. Dort ist eine im Mittel etwas niedrigere Betriebszugehörigkeitsdauer zu verzeichnen. Bei der Berufserfahrung zeigen sich zwar deutliche Unterschiede zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und dem Durchschnitt aller Beschäftigten, allerdings verbleiben keine nennenswerten Unterschiede, wenn man das unterschiedliche Durchschnittsalter berücksichtigt (bei einem Vergleich der Personen in der Altersgruppe der 50- bis unter 65-Jährigen). Dabei ist allerdings in dieser Altersgruppe eine gegebenenfalls unterschiedliche Arbeitsmarktpartizipation zu berücksichtigen.
- **Arbeitszeitregelungen.** Menschen mit Beeinträchtigungen sind etwas häufiger als der Durchschnitt der Beschäftigten in Tätigkeiten beschäftigt, die weniger flexible Arbeitszeitregelungen aufweisen.
- **Berufshauptgruppen und Tätigkeit im erlernten Beruf.** Die Berufsgruppe „Akademische Berufe/Wissenschaftler“ wird von Menschen mit Beeinträchtigungen vergleichsweise seltener als im Durchschnitt der Beschäftigten besetzt. Hingegen sind Menschen mit Beeinträchtigungen häufiger in den

Berufsgruppen „Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe“ sowie „Hilfsarbeitskräfte“ – in Relation zum Durchschnitt der Beschäftigten – vertreten. Menschen mit Beeinträchtigungen sind zudem deutlich seltener im erlernten Beruf tätig.

- **Löhne und Lohnverteilung.** Die mittleren Bruttostundenlöhne unterscheiden sich zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und der Gesamtheit aller Beschäftigten nur wenig. Allerdings ist auch hier zu bedenken, dass bei älteren Beschäftigten die Erwerbstätigenquote tendenziell sinkt und möglicherweise ein größerer Anteil der Menschen mit Beeinträchtigungen (verglichen mit dem Durchschnitt der Beschäftigten) nicht mehr am Arbeitsmarkt partizipiert. Eine Analyse der Lohnverteilung zeigt, dass Beschäftigte mit Beeinträchtigungen gerade am oberen Ende der Lohnverteilung unterrepräsentiert sind.
- **Neuerungen am Arbeitsplatz und Zukunftserwartungen.** Beschäftigte mit Beeinträchtigungen sind tendenziell etwas häufiger von Neuerungen an ihrem Arbeitsplatz betroffen als im Durchschnitt aller Beschäftigten. Bei den Zukunftserwartungen der von Neuerungen betroffenen Beschäftigten ergeben sich grundsätzlich ähnliche Befunde, allerdings sind die Zukunftserwartungen von Beschäftigten mit Beeinträchtigungen bei einigen Aspekten von einer etwas größeren Skepsis geprägt. Dies gilt vor allem für die Anforderungen an die Arbeitsleistung. Hingegen erwarten Beschäftigte mit Beeinträchtigungen wie auch alle Beschäftigten (im Durchschnitt) infolge der Neuerungen überwiegend keine Veränderungen bei den Risiken, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren, oder hinsichtlich möglicher Änderungen bei ihren Arbeitszeiten.
- **Arbeitszufriedenheit, Freude bei der Arbeit und Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes.** Beschäftigte mit Beeinträchtigungen sind wie auch alle Beschäftigten im Durchschnitt mit ihrer Arbeit überwiegend zufrieden. Allerdings weisen sie im Vergleich zum Durchschnitt der Beschäftigten einen kleineren Anteil der mit ihrer Arbeit hochzufriedenen Beschäftigten auf. Ein etwas größerer Anteil berichtet, keine Freude bei der Arbeit zu haben. Die Unterschiede sind jeweils bei älteren Beschäftigten etwas stärker ausgeprägt. Rund sieben von zehn Beschäftigten machen sich keine Sorgen um die

Sicherheit ihres Arbeitsplatzes. Für Beschäftigte mit Beeinträchtigungen ist in diesem Kontext nur ein vergleichsweise geringer Unterschied erkennbar.

- **Zufriedenheit mit dem persönlichen Einkommen und Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation.** Im Durchschnitt sind Beschäftigte mit dem persönlichen Einkommen eher zufrieden. Dies gilt auch für Menschen mit Beeinträchtigungen, allerdings fällt hier die durchschnittliche Zufriedenheit wie auch der Anteil der Hochzufriedenen geringer als im Durchschnitt aller Beschäftigten aus. Zudem machen sich Beschäftigte mit Beeinträchtigungen größere Sorgen um ihre eigene wirtschaftliche Situation. Multivariate Analysen zeigen, dass die zwischen Beschäftigten mit und ohne Beeinträchtigungen unterschiedlich stark ausgeprägten Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation auch bei Berücksichtigung von tätigkeitsrelevanten Merkmalen sowie soziodemografischen Merkmalen und weiteren Sorgen bestehen bleiben. Daher dürften die Ursachen primär in anderen Bereichen zu suchen sein.

5 Handlungsoptionen zur Förderung der Arbeitsmarktpartizipation

Die vorliegenden Auswertungen haben gezeigt, dass Menschen mit Beeinträchtigungen seltener am Arbeitsmarkt vertreten sind. Zudem unterscheiden sich die Ergebnisse gegenüber Durchschnittswerten aller Beschäftigten bei einer Reihe von berufs- und tätigkeitsbezogenen Merkmalen sowie persönlichen Einschätzungen. Dies betrifft beispielsweise berufliche Wechsel und die Wahrnehmung ihrer Arbeitssituation. Je nach Grad der Behinderung oder Minderung der Erwerbsfähigkeit können sich aber etwa die Hälfte oder rund ein Viertel der nicht erwerbstätigen Menschen mit Beeinträchtigungen vorstellen, in Zukunft eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Einige der betrachteten Merkmale entfallen als Handlungsparameter für die betriebliche Personalpolitik, zum Beispiel die Berufsgruppe, die Unternehmensgröße oder die Branche. Durch unterstützende Maßnahmen könnten aber die Anzahl unfreiwilliger Berufswechsel oder ungeplanter Austritte reduziert und

die Beschäftigungs- und Verdienstperspektiven gefördert werden. Im Folgenden wird daher der Frage nachgegangen, wie die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer erhalten und Erkrankungen – soweit dies möglich ist – vorgebeugt werden kann. Diesem Ziel werden verschiedene Instrumente zugeordnet. Da der größte Teil der Schwerbehinderungen (89 Prozent) im Verlauf des Lebens infolge einer Krankheit entsteht (Statistisches Bundesamt, 2019), weisen schwerbehinderte Menschen ein höheres Durchschnittsalter auf. Mit Blick auf eine stark alternde Gesellschaft wie die in Deutschland ist es deshalb von großer Bedeutung, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit so lange wie möglich zu erhalten.

Zudem gibt es Ansatzpunkte in der betrieblichen Personalpolitik, um Menschen mit Beeinträchtigungen die Aufnahme einer Beschäftigung zu erleichtern, die derzeit nicht am Arbeitsmarkt partizipieren. Damit ist die Frage relevant, wie mehr Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen am ersten Arbeitsmarkt partizipieren können und die Inklusion am Arbeitsplatz gefördert werden kann. Die Instrumente zielen auf effektivere Wege, die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen allgemein zu fördern, mögliche Hemmnisse abzubauen sowie die Inklusion am Arbeitsplatz zu stärken.

Die Instrumente werden im Folgenden danach unterschieden, ob sie primär auf die Unternehmenskultur, die Werte oder die Haltung ausgerichtet sind (strategische Ebene) oder ob sie eher der Umsetzung bestimmter Strategien dienen (operative Ebene). Die Instrumente werden im Folgenden näher erläutert und sind in Übersicht 3 zusammengefasst.

Inklusiv ausgerichtete Führungskultur

Eine entsprechend ausgerichtete Führungskultur kann die Inklusion am Arbeitsplatz fördern. Dieses Ergebnis lässt sich aus einer Studie von Chan et al. (2021) ableiten, die auf einer Befragung von 466 Personalverantwortlichen in Unternehmen der USA basiert. Demnach stehen zehn Strategien oder Instrumente zur Förderung von Inklusion in Unternehmen jeweils in einer relativ engen positiven Korrelation zu der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Diese Handlungsfelder sind vor allem dadurch gekennzeichnet, dass sie das Commitment – das heißt die Haltung – der Geschäftsleitung zur Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderungen zum Ausdruck

Ziele	Unternehmenskultur, Werte, Haltung (strategische Ebene)	Umsetzung (operative Ebene)	
Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Inklusiv ausgerichtete Führungskultur ■ Leitbild, Unternehmenswerte ■ Sensibilisierung: Good-Practice-Beispiele, positive Erfahrungen im eigenen Betrieb 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Als unterstützend empfundenen Betriebsklima, Achtsamkeit durch Vorgesetzte ■ Chancen der Digitalisierung ■ Technisch-organisatorische Anpassungen, Barrierefreiheit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prävention am Arbeitsplatz (Gesundheitsmanagement, Gesundheitsförderung, betriebliches Eingliederungsmanagement)
Integration in den ersten Arbeitsmarkt und Inklusion am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sozialpartner-Initiativen ■ Ansprechstellen für Arbeitgeber (Teilhabe-stärkungsgesetz) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Information: Hinweise zu Hilfsmitteln, Ansprechpartnern, Fördermöglichkeiten ■ Ansprechstellen für Arbeitgeber (Teilhabe-stärkungsgesetz) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Direkte Ansprache von Menschen mit Beeinträchtigungen ■ Probebeschäftigung mit Kosten-erstattung

Quelle: eigene Zusammenstellung

bringen. Die Autoren identifizieren 13 weitere Inklusionsmaßnahmen, die von Führungskräften des mittleren Managements, Vorgesetzten und Mitarbeitern umgesetzt werden können. Auch sie weisen signifikante, wenn auch betragsmäßig geringere Korrelationskoeffizienten auf. Sie stehen stellvertretend für die operative Umsetzung einer Inklusionsstrategie.

Eine positive Haltung der Unternehmensleitung und der Führungskräfte zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unterstützt die Inklusion am Arbeitsplatz.

Leitbild, Unternehmenswerte

Ein Unternehmensleitbild und Unternehmenswerte, die eine positive, offene Haltung widerspiegeln, können ebenfalls die Inklusion unterstützen. Gould et al. (2020) werteten dazu 34 Corporate-Social-Responsibility-Berichte von großen Unternehmen aus, die im Disability-Equality-Index (DEI) die volle Punktzahl erhalten hatten und somit als Vorbilder personalpolitischer Inklusion gelten. Der Disability-Equality-Index wurde im Jahr 2012 in den USA entwickelt und im Jahr 2014 als Pilotprojekt mit 48 Unternehmen erprobt. Im Jahr 2018 beteiligten sich 145 Unternehmen, im Jahr 2019 waren es 180 und 2020 bereits 247, darunter viele multinationale Unternehmen, auch aus Europa. Wer mindestens 80 von 100 möglichen Punkten erzielt, erhält die Auszeichnung als „Best Place to Work for Disability Inclusion“ (Mehrhoff/Becker, 2020).

Bei der Studie von Gould et al. (2020) standen zwei Forschungsfragen im Zentrum der Analyse: Welche Strategien nutzen Organisationen, um Diversity und Inklusion zu fördern, und wie ist das Thema Behinderung in diesen Strategien verankert? Es zeigte sich, dass ein wesentlicher Faktor ein Leitbild ist, in dem Aussagen zur Haltung des Unternehmens zum Umgang mit Menschen mit Behinderungen zu finden sind („diversity and inclusion statements“). Hinzu kommen Unternehmenswerte wie Fairness und Chancengleichheit, die ebenfalls als förderlich für die Inklusion identifiziert wurden.

Sensibilisierung: Good-Practice-Beispiele, positive Erfahrungen im eigenen Betrieb

Beispiele guter Praxis können einen positiven Einfluss auf die betriebliche Inklusion und deren Verankerung in der Unternehmenskultur haben. So verweist das REHADAT-Portal Gute Praxis (www.rehadat-gutepraxis.de) auf über 900 Beispiele gelungener Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen in Deutschland. Hier finden sich Anregungen für eine individuelle Arbeitsgestaltung und Umschulungen für Menschen mit körperlichen, geistigen, psychischen oder Sinnesbehinderungen. Interviews mit Arbeitgebern, Beschäftigten und Fachleuten sowie Good-Practice-Videos vermitteln praxisnahe Informationen.

Positive Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen können die Bereitschaft von Unternehmen steigern, auf die Potenziale von

Menschen mit Behinderungen zurückzugreifen (Flüter-Hoffmann/Kurtenacker, 2020b). Dies deutet darauf hin, dass die Kenntnis positiver Beispiele aus der Praxis und Möglichkeiten des persönlichen Kennenlernens von großer Bedeutung sind.

Das UnternehmensForum, ein bundesweiter und branchenübergreifender Zusammenschluss von Konzernen und mittelständischen Unternehmen, prämiert gemeinsam mit den Sozialpartnern und der Bundesagentur für Arbeit jährlich Beispiele guter Praxis von Kleinst- bis Großunternehmen und veröffentlicht diese in einer Broschüre (www.inklusionspreis.de).

Sozialpartner-Initiativen

Inklusion in Unternehmen ist für die Beschäftigten und die Unternehmen gleichermaßen mit Vorteilen verbunden. Einerseits dient Inklusion der Fachkräftesicherung und kann damit einen wichtigen Beitrag für die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens leisten. Andererseits ist die Teilhabe am Arbeitsleben eine gesellschaftspolitische Aufgabe, der sich viele gesellschaftliche Gruppen annehmen sollten.

In diesem Kontext sind die Sozialpartner bereits aktiv: Mit ihrer Initiative „Inklusion gelingt!“ wollen die Spitzenverbände der Wirtschaft – die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und der Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) – vor allem solche Betriebe ansprechen, die bisher noch keine Menschen mit Behinderungen ausgebildet oder beschäftigt haben. Primäres Ziel ist es, Betriebe bei der Schaffung inklusiver Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen zu unterstützen und ihnen Lösungen aufzuzeigen, wie Inklusion in der Praxis gelingen kann.

Ein weiteres Beispiel ist die Sozialpartner-Vereinbarung „Betriebliche Teilhabe und Inklusion in der chemischen Industrie“, die der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) im September 2020 unterzeichnet haben. Die Sozialpartner wollen mit ihrer Vereinbarung in allen Unternehmen der Chemiebranche passende Aktivitäten für eine inklusive Beschäftigung anstoßen und festigen.

Als unterstützend empfundenenes Betriebsklima, Achtsamkeit durch Vorgesetzte

Die Auswertung von drei Befragungen von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen durch Decker et al. (2021) ergab, dass ein unterstützendes Betriebsklima einen signifikant positiven Einfluss auf das Integrationserleben der Menschen mit Behinderungen hat: Beschäftigte mit Behinderungen, die das Betriebsklima als unterstützend wahrnehmen, bewerten mit einer um 34,5 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit auch die eigene Integration am Arbeitsplatz besser. Zudem fördern vor allem technische und organisatorische Anpassungen sowie ein ausreichender Informationsstand ein als unterstützend erlebtes Betriebsklima.

Eine Studie von Kurtessis et al. (2017) weist allgemein auf die Bedeutung eines guten Betriebsklimas und den Umgang von Vorgesetzten mit ihren Mitarbeitern hin. Sie werteten die Ergebnisse von 558 Studien zur organisationellen Unterstützungstheorie aus und konnten nachweisen, dass geeignete Maßnahmen der betrieblichen Personalpolitik sowie die Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten einen großen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, Leistungsfähigkeit und die Identifikation mit dem Unternehmen haben.

Chancen der Digitalisierung

Die fortschreitende Digitalisierung bietet Menschen mit Behinderungen bessere Chancen, erwerbstätig zu werden oder zu bleiben. Mobilitätseingeschränkten Personen dürfte gerade die Möglichkeit, von zu Hause arbeiten zu können, sehr entgegenkommen, denn so entfallen für sie beschwerliche Pendelfahrten. Die Nutzung und Weiterentwicklung von unterstützenden Technologien mit unterschiedlichen Assistenzsystemen erleichtert Menschen mit Behinderungen nicht nur das Leben und ihren Alltag, sondern auch das Berufsleben und ihre Erwerbstätigkeit. Sie können weit stärker selbstbestimmt am gesellschaftlichen und beruflichen Leben teilhaben. Die technische Unterstützung – sowohl bei der Orientierung und der Kommunikation als auch der Mobilität – schafft für sie neue Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben. Dabei spielt auch die digitale Barrierefreiheit (Dokumente, Websites und Software) eine wichtige Rolle, um nicht weitere Hürden durch die Trennung von „Onlinern und Offlinern“ aufzubauen.

Wie stark die zunehmende Digitalisierung der Wirtschaft für Menschen mit Behinderungen eine Chance sein könnte, zeigte eine repräsentative Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). Ein knappes Drittel der befragten Unternehmen (29,8 Prozent) gab im Sommer 2019 an, dass sie in der Digitalisierung neue Chancen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sehen (Metzler et al., 2020). Jedes fünfte Unternehmen (20,2 Prozent) setzt sogar digitale Technologien gezielt mit dem Zweck ein, Beschäftigte mit Behinderungen bei der Bewältigung ihrer Aufgaben zu unterstützen (Flüter-Hoffmann/Kurtenacker, 2020a, 3). Solche Technologien sind beispielsweise der Einsatz mobiler Endgeräte zum ortsunabhängigen Arbeiten oder digitale Weiterbildungsangebote. Vor allem das ortsunabhängige Arbeiten mit mobilen Endgeräten dürfte Menschen mit Mobilitätseinschränkungen den Arbeitsalltag erleichtern. Hier war die Zustimmung mit 55 Prozent am höchsten (vgl. Tabelle A.3 im digitalen Anhang: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/JczZrN8AgSmdSq2>).

Einige Experten sehen die Digitalisierung sogar als eine neue Kulturtechnik, die es den Menschen mit Behinderungen ermöglicht, am beruflichen Leben stärker als zuvor teilzuhaben. Beispielsweise bezeichnet der „Aktionsrat Bildung“, ein unabhängiges Expertengremium von Bildungswissenschaftlern, digitale Kompetenzen als vierte Kulturtechnik, die – analog zum Rechnen, Schreiben und Lesen – Eingang in die Gesamtkonzepte der Bildungseinrichtungen finden sollte (vbw, 2018, 20).

Technisch-organisatorische Anpassungen, Barrierefreiheit

Technische und organisatorische Anpassungen am Arbeitsplatz können wichtig sein, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu fördern. So untersuchten Padkapayeva et al. (2017) den Forschungsstand zum Thema technisch-organisatorische Anpassungen des Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderungen. Dafür haben sie insgesamt 117 Artikel ausgewertet, die nach einem Peer-Review-Verfahren begutachtet und zwischen 1990 und 2016 erschienen sind. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass neben physisch-technischen Anpassungen vor allem Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitsflexibilität und der Autonomie bei der Arbeit wichtige Elemente sind, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erleichtern und zum langfristigen Verbleib der Beschäftigten auf diesen Arbeitsplätzen beitragen können.

Die OECD (2010) zeigte, wie unterschiedlich die Mitgliedstaaten ihre Integrationspolitik ausrichten, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erfolgreich und langfristig zu ermöglichen. Technisch-organisatorische Anpassungen spielen dabei in fast allen OECD-Ländern eine wichtige Rolle, und in einigen Ländern wurden sie auch – wie in Deutschland – staatlich gefördert. Die Studie verweist auch explizit darauf, dass das Thema Barrierefreiheit inzwischen in den meisten OECD-Staaten als sehr wichtige Voraussetzung für erfolgreiche berufliche Teilhabe angesehen wird.

Die vorliegende Analyse hat gezeigt, dass bei nicht erwerbstätigen Menschen mit Beeinträchtigungen überwiegend der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung besteht. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass die Beschäftigung in Teilzeit oder in flexiblen Arbeitszeitmodellen eine wichtige Voraussetzung für die Teilhabe am Arbeitsleben darstellt. In diesem Kontext macht der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019 deutlich, dass die Verbreitung von flexiblen Arbeits(zeit)modellen in den letzten Jahren zugenommen hat (Datenstand: 2018; BMFSFJ, 2019). So verweisen 91,5 Prozent der befragten Unternehmen auf vorhandene Teilzeitbeschäftigung, 80,9 Prozent bieten individuell vereinbarte Arbeitszeiten und 70 Prozent flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten. Zudem werden das Modell der Vertrauensarbeitszeit (47,5 Prozent) und die Möglichkeit, ortsunabhängig durch mobiles Internet zu arbeiten (42,8 Prozent), ebenfalls von vielen Unternehmen angeboten. „Beide Maßnahmen stellen bei gegebener Arbeitszeit eine deutliche Zunahme der Handlungsspielräume der Beschäftigten dar, wenn auch mobiles Arbeiten in bestimmten Arbeitskontexten nicht genutzt werden kann [...]“ (BMFSFJ, 2019, 22).

Information: Hinweise zu Hilfsmitteln, Ansprechpartnern, Fördermöglichkeiten

Zu den Gründen, warum viele Arbeitgeber trotz gesetzlicher Verpflichtung keine oder zu wenige Menschen mit Behinderungen beschäftigen oder ausbilden, gehören häufig mangelnde Informationen und eine intransparente Förderlandschaft (Metzler et al., 2020). Vielen Unternehmen sind die bundesweiten Beratungsangebote und Förderinstrumente nicht bekannt, wie eine repräsentative Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft aus dem Jahr 2019 gezeigt hat. Demnach verfügen je nach Art der abgefragten Information

etwa 45 bis 60 Prozent der Unternehmen über ein ausreichendes Wissen zum Thema. Gefragt wurde beispielsweise nach Informationen zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes, zu Fördermitteln oder Ansprechpartnern in der Region (Metzler et al., 2020).

Für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sollten idealerweise alle relevanten Informationen – zielgruppenorientiert aufbereitet – der Öffentlichkeit und speziell Arbeitgebern schnell und unkompliziert zugänglich sein. In diesem Kontext zeigt das Portal REHADAT unter anderem Fördermöglichkeiten auf, bildet die Beratungsstruktur ab und veröffentlicht Wissensreihen zu chronischen Erkrankungen und Behinderungen mit konkreten Lösungsvorschlägen für die Arbeitsplatzgestaltung.

Um Menschen mit einer Behinderung möglichst langfristig und erfolgreich die berufliche Teilhabe zu ermöglichen, ist es wichtig, sie mit den richtigen Hilfsmitteln für den beruflichen Einsatz zu versorgen. Mit technischen Hilfen für den Beruf lassen sich Arbeitsplätze und die Arbeitsumgebung an die individuellen Einschränkungen anpassen. Sie dienen auch zur frühzeitigen Prävention, wenn eine Behinderung beispielsweise durch eine lange Erkrankung droht. Um das Ziel der langfristigen beruflichen Teilhabe und der Prävention mit Hilfsmitteln zu erreichen, sind umfangreiche Kenntnisse der beruflichen Anforderungen am konkreten Arbeitsplatz nötig. Hier bietet etwa das REHADAT-Portal Hilfsmittel (www.rehadat-hilfsmittel.de/de/) eine breite Informationsbasis. Das Portal stellt knapp 13.000 verschiedene Hilfsmittel im beruflichen Kontext dar sowie die Vorgehensweise bei der Versorgung.

Das Beispiel REHADAT verdeutlicht, dass bereits eine Vielzahl hilfreicher Informationen bereitstehen, die mittelbar die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unterstützen können. Solche Informationsangebote sollten bei den jeweiligen Zielgruppen noch bekannter gemacht werden, um Betriebe und arbeitssuchende Menschen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen zusammenzubringen.

Ansprechstellen für Arbeitgeber (TeilhabeStärkungsgesetz)

Um die Unterstützungs- und Förderstruktur kennenzulernen und Arbeitgebern einen direkten Zugang zu den vorhandenen Angeboten aufzuzeigen, wäre ein

Ansatz nach dem Prinzip „One Face to the Customer“ hilfreich. Das bedeutet, dass Arbeitgeber sich nicht – wie heute üblich – an verschiedene Organisationen wenden müssen, um Informationen zu erhalten oder Förderanträge zu stellen (etwa Integrationsamt, Inklusionsamt, Integrationsfachdienst, regionale Arbeitsagentur, Versorgungsamt), wenn sie Menschen mit Behinderungen einstellen möchten.

In diesem Kontext stellen die geplanten „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“, die im Teilhabestärkungsgesetz verankert sind (Deutscher Bundestag, 2021, 9) eine vielversprechende Initiative dar. Das Gesetz wurde im Juni 2021 verkündet und wird zum 1. Januar 2022 in Kraft treten. Diese Ansprechstellen sollen wirtschaftsnah sowie trägerunabhängig sein, flächendeckend eingerichtet werden und regional gut vernetzt sein. Sie haben die Aufgabe, Arbeitgeber anzusprechen, um sie für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren. Daneben sollen sie eine Lotsenfunktion einnehmen und Unternehmen in allen Belangen der Einstellung, Ausbildung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen kompetent unterstützen, beispielsweise bei der Antragstellung für Fördermöglichkeiten, der Inanspruchnahme von begleitenden Hilfen während der Beschäftigung oder der Unterstützung bei der Ausbildung von jungen Menschen mit Förderbedarf. Ab dem Jahr 2022 werden solche Ansprechstellen nach und nach aufgebaut. Grundlage dafür ist § 185a Teilhabestärkungsgesetz.

Prävention am Arbeitsplatz

Angesichts alternder Belegschaften in den Betrieben und dem Befund, dass eine Schwerbehinderung meist im Verlauf des Lebens durch eine Krankheit erworben wird, erhält die betriebliche Gesundheitsprävention eine immer größere Bedeutung. Vor diesem Hintergrund bilden die ab 1980 am Finnish Institute for Occupational Health (FIOH) durchgeführten Langzeitstudien des finnischen Arbeitsmediziners Juhani Ilmarinen einen Meilenstein. Er hatte den Begriff der Arbeitsfähigkeit entwickelt, operationalisiert und messbar gemacht und fand heraus, dass die Arbeitsfähigkeit ohne betriebliches Gesundheitsmanagement rapide sinkt (Ilmarinen, 2006). Um die Arbeitsfähigkeit bei alternden Belegschaften so lange wie möglich zu erhalten und langfristigen, schweren Erkrankungen vorzubeugen, ist ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) sinnvoll, das sowohl gesundheitsförderliche Strukturen und Prozesse

aufbaut als auch die Beschäftigten befähigt, sich gesundheitsförderlich zu verhalten. Insgesamt gehören drei betriebliche Handlungsfelder dazu, die teilweise gesetzlich vorgeschrieben sind: ein umfassender Arbeitsschutz (Pflicht für Arbeitgeber und Arbeitnehmer), ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM; Pflicht für Arbeitgeber, freiwilliges Angebot für Arbeitnehmer) und eine für beide Seiten freiwillige betriebliche Gesundheitsförderung (Flüter-Hoffmann/Kurtenacker, 2020b).

Direkte Ansprache von Menschen mit Beeinträchtigungen

Laut der vorliegenden Auswertung können sich gut die Hälfte der nicht erwerbstätigen Menschen mit einem Grad der Behinderung von 20 bis 40 oder einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) von 10 bis 40 Prozent eine Beschäftigung in Zukunft vorstellen. Bei Menschen mit einer Schwerbehinderung oder einer höheren Minderung der Erwerbsfähigkeit sind es rund ein Viertel. Somit könnten auch hier Fachkräftepotenziale erschlossen werden.

Nicht erwerbstätige Menschen mit Behinderungen könnten gegebenenfalls gezielter angesprochen und Stellenangebote mit entsprechenden Hinweisen formuliert werden. Recruiting-Prozesse lassen sich auch stärker auf die Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen ausrichten, indem Stellenanzeigen barrierefrei gestaltet und zielgruppengerecht formuliert werden. Daneben setzen zahlreiche Unternehmen auf die Potenziale von Menschen mit Behinderungen und werben in Anzeigen oder auf ihren Webseiten gezielt für die Vielfalt im eigenen Unternehmen, indem sie Menschen mit Behinderungen auffordern, sich zu bewerben oder etwa über eigene positive Beispiele gelungener Inklusion berichten. Ein Beispiel sind sogenannte Testimonials, also Menschen mit Beeinträchtigungen, die bereits bei diesem Arbeitgeber beschäftigt sind und über ihre Erfahrungen berichten (BMAS, 2013b, 142). Die Darstellung als attraktiver Arbeitgeber, dem Inklusion als Unternehmenswert wichtig ist und der eine dazu passende Personalpolitik betreibt, kann Vertrauen schaffen und bereits in Stellenanzeigen ein Signal geben, dass die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigungen beachtet werden.

Generell bietet sich an, in Stellenanzeigen, in Online-Jobportalen oder bei Jobmessen auch auf Möglichkeiten einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten oder des mobilen Arbeitens hinzuweisen und beispielsweise Checklisten

bei der Personalgewinnung zu nutzen (Flüter-Hoffmann/Kurtenacker, 2020b; KOFA/Aktion Mensch, 2021). Zudem können Stellenanzeigen in Jobportalen platziert werden, die gezielt Menschen mit Behinderungen ansprechen.

Ergänzend dazu ergeben sich Ansatzpunkte im Bereich der Personalauswahl. Wenn im Rahmen der Erstauswahl bestimmte Anforderungen der Bewerber standardmäßig überprüft und diejenigen Personen ausgeschlossen werden, die diese Kriterien nicht erfüllen, könnte dies zwar aus Gründen der Komplexitätsreduktion und der Effizienz von Auswahlverfahren sinnvoll sein. Allerdings besteht auch das Risiko, dass durch Ausschlusskriterien, die sich nicht aus den Mindestanforderungen des Arbeitsplatzes ableiten, wie etwa längere Ausbildungszeiten oder diskontinuierliche Erwerbsverläufe, geeignete Fachkräfte im Recruiting-Prozess ausgeschlossen werden. Insofern könnten sowohl Betriebe wie auch Bewerber mit Behinderungen von einer breiter angelegten Personalauswahl profitieren.

Probebeschäftigung mit Kostenerstattung

Die Bundesagentur für Arbeit fördert die Probebeschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen und Betrieben durch Lohnkostenzuschüsse. Die Probebeschäftigung zielt darauf ab, zusätzliche arbeitsbezogene Informationen über Menschen mit Behinderungen zu gewinnen, indem sich der Arbeitgeber im laufenden Betrieb ein Bild vom Arbeitseinsatz, dem Leistungsvermögen und den Kompetenzen der Menschen mit Behinderungen machen kann.

Neben Informationen zu positiven Praxisbeispielen zur Probebeschäftigung liegen auch schon Evaluationen dieser Förderleistung beziehungsweise der Förderung im Rahmen von Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen nach § 46 SGB III vor. Diese liegen zum Teil zwar einige Jahre zurück, weisen allerdings oft positive Effekte aus (Schröder/Steinwede, 2004; Schröder et al., 2009; Heyer et al., 2012 und die dort zitierte Literatur).

6 Fazit

Über die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen berichtet die Bundesregierung einmal pro Legislaturperiode. Die Bundesagentur für Arbeit erhebt im sogenannten Anzeigeverfahren den Umfang der Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung in Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitsplätzen. Die Versorgungsämter übermitteln dem Statistischen Bundesamt alle zwei Jahre die Daten der Menschen mit einer Schwerbehinderung mit Informationen über Alter und Ursache der Behinderung. Im Zentrum der Berichterstattung der Bundesregierung stehen dabei insbesondere die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen (BMAS, 2013a; 2017; 2021). Als Teil dieser Analysen wird oft auch der Lebensbereich rund um die Erwerbstätigkeit und die materielle Situation beleuchtet, allerdings erfolgt dabei im Wesentlichen keine detaillierte Betrachtung von Arbeitnehmern und deren Beschäftigungsstrukturen.

An diesen Punkten setzt die vorliegende Analyse an und ergänzt die Befunde in verschiedener Hinsicht. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich die Befunde für Menschen mit Beeinträchtigungen in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigungsstrukturen und das Erleben der Arbeitssituation offenbar in verschiedener Hinsicht von den Befunden für alle Beschäftigten beziehungsweise Erwerbstätigen im Durchschnitt unterscheiden. Besonders relevant scheinen dabei unfreiwillige Berufs- und/oder Betriebswechsel zu sein, eine geringere Arbeitsmarktpartizipation sowie größere Sorgen in wirtschaftlich-finanzieller Hinsicht.

Aus betrieblicher Perspektive werden daher Handlungsoptionen aufgezeigt, die die genannten Punkte adressieren. Sie zielen zum einen auf einen möglichst langfristigen Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ab sowie zum anderen auf eine verstärkte Integration in den ersten Arbeitsmarkt und auf eine Unterstützung der Inklusion am Arbeitsplatz. Die dargestellten Handlungsoptionen geben einen Überblick über das Spektrum möglicher Ansatzpunkte, ohne einen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

Die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen ist für die Beschäftigten selbst, aber auch für die Unternehmen gleichermaßen mit Vorteilen verbunden. In Unternehmen kann die Inklusion der Fachkräftesicherung dienen und damit einen Beitrag für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens leisten. Gleichzeitig ist die Teilhabe am Erwerbsleben ein wesentliches Element der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Insofern ist die Teilhabe am Erwerbsleben auch eine gesellschaftspolitische Aufgabe. Dieser sollten sich viele gesellschaftliche Gruppen stellen – nicht nur die Sozialpartner, die in diesem Kontext bereits aktiv sind.

Wie in dieser Analyse aufgezeigt wird, bieten sich vielfältige Anknüpfungspunkte, um die arbeitsmarktbezogene Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen weiter zu verbessern. Gerade in einer Zeit, in der aufgrund der Corona-Pandemie viele Unsicherheiten bestehen, sollte der Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsleben eine erhöhte Priorität in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zukommen.

Literatur

- BA – Bundesagentur für Arbeit, 2012, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung, Deutschland, Teilerhebung 2010, Nürnberg
- BA, 2017, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Jahreszahlen), Deutschland, Teilerhebung 2015, Nürnberg
- BA, 2019, Fachliche Weisungen, Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX, § 154 SGB IX Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, Nürnberg
- BA, 2021a, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung, Anzeigeverfahren SGB IX (Jahreszahlen), Berichtsjahr 2019, Nürnberg
- BA, 2021b, Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung (Jahreszahlen), Deutschland, Berichtsjahr 2020, Nürnberg
- BA, 2021c, Arbeitslose nach Rechtskreisen (Jahreszahlen), Deutschland, West/Ost, Länder und Agenturen für Arbeit, verschiedene Ausgaben (Berichtsjahr 2011, 2014, 2017, 2019, 2020), Nürnberg
- BA, 2021d, Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Mai 2021, Nürnberg
- Baumgärtner, Miriam K. / Dwertmann, David J. G. / Böhm, Stephan A. / Bruch, Heike, 2015, Job Satisfaction of Employees with Disabilities: The Role of Perceived Structural Flexibility, in: Human Resource Management, 54. Jg., Nr. 2, S. 323–343
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung / BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2018, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_Fragebogen_ETB2018_Endfassung.pdf [28.6.2021]
- BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, 2020, BIH-Jahresbericht 2019/2020. Behinderung & Beruf und soziale Entschädigung, Köln
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011, Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, Berlin
- BMAS, 2013a, Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung, Bonn
- BMAS, 2013b, Zusammenarbeiten. Inklusion in Unternehmen und Institutionen. Ein Leitfaden für die Praxis, https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/GEM/DE/AS/Leuchttuerme/Ratgeber/Leitfaden_Inklusion/SharedDocs/Downloads/Praxisleitfaden_Gesamt.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [28.6.2021]
- BMAS, 2017, Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung, Bonn

- BMAS, 2019, Kabinett beschließt Staatenbericht zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, Meldung vom 17.7.2019, Berlin
- BMAS, 2021, Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung, Bonn
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2019, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019, <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/138446/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2019-data.pdf> [27.9.2021]
- Chan, Fong et al., 2021, Company Characteristics, Disability Inclusion Practices, and Employment of People with Disabilities in the Post COVID-19 Job Economy: A Cross Sectional Survey Study, in: Journal of Occupational Rehabilitation, 31. Jg., Nr. 3, S. 463–473
- Decker, Mareike / Flüter-Hoffmann, Christiane / Stettes, Oliver, 2021, Erfolgsfaktoren betrieblicher Inklusion. Empirische Evidenz aus REHADAT-Befragungen von Menschen mit Behinderungen, in: IW-Trends, 48. Jg., Nr. 2, S. 105–120
- Deutscher Bundesrat, 2021, Gesetz zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sowie zur landesrechtlichen Bestimmung der Träger von Leistungen für Bildung und Teilhabe in der Sozialhilfe (Teilhabebestärkungsgesetz), 7.5.2021, <https://www.bundesrat.de/drs.html?id=349-21> [17.7.2021]
- Deutscher Bundestag, 1982, Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuss), Bundestagsdrucksache 9/1753 vom 17.6.1982, Bonn
- Deutscher Bundestag, 2006, Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss), Bundestagsdrucksache 16/2840 vom 29.9.2006, Berlin
- Deutscher Bundestag, 2016, Berichterstattung zur Inklusion, 25.7.2016, hib 445/2016, <https://www.bundestag.de/webarchiv/presse/hib/201607/436010-436010> [17.3.2021]
- Flüter-Hoffmann, Christiane / Hammermann, Andrea / Monsef, Roschan, 2021, Betriebliche Einflussfaktoren auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen – Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, IW-Trends, 48. Jg., Nr. 4, S. 3–22
- Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea, 2020a, Fast drei Millionen Behinderte erwerbstätig: Schub für Inklusion durch Digitalisierung, IW-Kurzbericht, Nr. 54, Köln
- Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea, 2020b, Personalkompass Inklusion. Ein Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, <https://www.rehadat.de/export/sites/rehadat-2021/lokale-downloads/rehadat-publikationen/personalkompass-inklusion-2020.pdf> [7.5.2021]
- Goebel, Jan et al., 2019, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP), in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 239, Nr. 2, S. 345–360

- Gould, Robert / Harris, Sarah P. / Mullin, Courtney / Jone, Robin, 2020, Disability, diversity, and corporate social responsibility: Learning from recognized leaders in inclusion, in: *Journal of Vocational Rehabilitation*, 52. Jg., Nr. 1, S. 29–42
- Harand, Julia / Steinwede, Jacob / Schröder, Helmut / Thiele, Nils, 2021, Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, 4. Zwischenbericht, Forschungsbericht, Nr. 571, Bonn
- Heyer, Gerd / Koch, Susanne / Stephan, Gesine, 2012, Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011, in: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 45. Jg., Nr. 1, S. 41–62
- Ilmarinen, Juhani, 2006, Towards a Longer Worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union, Finnish Institute of Occupational Health und Ministry of Social Affairs and Health (Hrsg.), Jyväskylä
- infas – Institut für angewandte Sozialwissenschaft, o. J., Teilhabe von Menschen mit Behinderung, Neuigkeiten, <https://www.infas.de/neuigkeit/teilhabe-von-menschen-mit-behinderung/> [10.8.2021]
- Kantar Public, 2019, SOEP-Core – 2018, Personenfragebogen, Stichproben A-L3, SOEP Survey Papers 608, Berlin
- Kersting, Anne / Steinwede, Jacob / Harand, Julia / Schröder, Helmut, 2020, Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, 3. Zwischenbericht, im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht, Nr. 541, Berlin
- KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung / Aktion Mensch, 2021, Checkliste „Stellenanzeigen zur Rekrutierung von Menschen mit Behinderung“, https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Bilder/Thema_des_Monats/2020/KOFA_Aktion_Mensch_Checkliste_Stellenausschreibung_f%C3%BCr_Menschen_mit_Behinderung.pdf [11.5.2021]
- Kurtessis, James N. et al., 2017, Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory, in: *Journal of Management*, 43. Jg., Nr. 6, S. 1854–1884
- MAGS – Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), 2020, Teilhabebericht Nordrhein-Westfalen. Bericht zur Lebenssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen und zum Stand der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, erstellt vom Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik in Kooperation mit der Universität Bielefeld, Düsseldorf
- Mehrhoft, Friedrich / Becker, Marlon, 2020, Umfrage Inklusion in anderen Ländern. International vergleichende Studie zur Barrierefreiheit in Unternehmen, DGUV – Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.), <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3847> [11.5.2021]
- Metzler, Christoph / Jansen, Anika / Kurtenacker, Andrea, 2020, Betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in Zeiten der Digitalisierung, IW-Report, Nr. 7, Köln
- Metzler, Christoph / Werner, Dirk, 2017, Die Erwerbssituation von Menschen mit Behinderung, in: *IW-Trends*, 44. Jg., Nr. 4, S. 21–38

- Neumann, Michael / Werner, Dirk, 2011, Teilhabe am Erwerbsleben durch berufliche Rehabilitation. Kostenfaktor oder lohnende Investition?, Ergebnisse einer Befragung von BBW-Absolventinnen und -Absolventen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 40. Jg., Nr. 2, S. 30–34
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development, 2010, *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. A Synthesis of Findings across OECD countries*, Paris
- Padkapayeva, Kathy et al., 2017, Workplace accommodations for persons with physical disabilities: evidence synthesis of the peer-reviewed literature, in: *Journal for Disability and Rehabilitation*, 39. Jg., Nr. 21, S. 2134–2147
- Paritätischer Gesamtverband (Hrsg.), 2020, *Der Paritätische Teilhabebericht 2020, Teilhabe und Geschlecht im frühen und mittleren Erwachsenenalter*, im Rahmen des Projekts „TeilhabeForschung: Inklusion wirksam gestalten“, gefördert durch die Aktion Mensch Stiftung, Paritätische Forschungsstelle, Berlin
- Schäfer, Holger, 2017, *Arbeit auf Abruf*, IW-Kurzbericht, Nr. 39, Köln
- Schröder, Helmut / Knerr, Petra / Wagner, Mika, 2009, *Vorstudie zur Evaluation von Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben*, Endbericht, Bonn
- Schröder, Helmut / Steinwede, Jacob, 2004, *Arbeitslosigkeit und Integrationschancen schwerbehinderter Menschen*, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 285, Nürnberg
- Schröder, Helmut et al., 2017, 1. Zwischenbericht. Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, Bonn
- SOEP v35 – Sozio-oekonomisches Panel, Daten der Jahre 1984–2018, Version 35, Berlin
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2017, *Mikrozensus 2017 und Arbeitskräfteerhebung 2017 der Europäischen Union*, http://www.forschungsdatenzentrum.de/sites/default/files/mz_2017_eu.pdf [11.5.2021]
- Statistisches Bundesamt, 2009, *Statistik der schwerbehinderten Menschen 2007*, Kurzbericht, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt, 2012, *Statistik der schwerbehinderten Menschen 2009*, Kurzbericht, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt, 2019, *Sozialleistungen, Schwerbehinderte Menschen 2017*, Fachserie 13, Reihe 5.1, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt, 2020a, *Statistik der schwerbehinderten Menschen 2019*, Kurzbericht, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt, 2020b, *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt*, Fachserie 1, Reihe 4.1, Wiesbaden

- Statistisches Bundesamt, 2021a, GENESIS-Online Datenbank, Bevölkerung: Deutschland, Stichtag, Altersjahre, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=table&code=12411-0005&bypass=true&levelindex=1&levelid=1637602499331> [4.10.2021]
- Statistisches Bundesamt, 2021b, Öffentliche Sozialleistungen. Lebenslagen der behinderten Menschen, Ergebnisse des Mikrozensus, 2019, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt, 2021c, Armutsgefährdungsquote (monetäre Armut) nach Sozialleistungen in Deutschland nach dem überwiegenden Erwerbsstatus im Vorjahr und dem Bildungsstand, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefahrdung/Tabellen/armutsgef-quote-bildungsstand-silc.html> [11.5.2021]
- Steinwede, Jacob et al., 2018, Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung, 2. Zwischenbericht, im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht, Nr. 512, Berlin
- van de Ven, Wynand P. / van Praag, Bernard M., 1981, The Demand For Deductibles in Private Health Insurance. A Probit Model with Sample Selection, in: *Journal of Econometrics*, 17. Jg., Nr. 2, S. 229-252
- vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (Hrsg.), 2018, Digitale Souveränität und Bildung. Gutachten, Aktionsrat Bildung, https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Bildung/2019/Downloads/ARB_Gutachten_Digitale-Souver%C3%A4nit%C3%A4t_akt.pdf [10.8.2021]

Abstract

People with impairments in the labour market

Labour market participation, employment structures and personal assessments

This IW Analysis provides an empirical overview of the labour market situation of people with officially recognized disabilities based on official statistics and of people with impairments using data from the Socio-Economic Panel (SOEP). The analysis of the SOEP data focuses on the primary labour market and shows that the employment-related characteristics of people with impairments differ, in some cases significantly, from the average for all employed persons. For example, their labour force participation is lower, they are more likely to work part-time and less likely to be employed in the profession they originally learned. The future expectations of employees with impairments who are affected by the introduction of new tools or technologies at their workplaces, are partly characterized by greater concerns about the impact of these changes. Like the average of all workers, employees with impairments tend to be relatively satisfied with their work, but a lower proportion of them are highly satisfied. They are also more concerned about their own economic situation. Depending on the extent of their disability or reduction in earning capacity, between a quarter and a half of those people with impairments who are currently not participating in the labour market can imagine taking up gainful employment in the future. With this potential source of skilled labour in mind, the study points out various policy options for promoting their participation in the labour market.

Autoren

Christiane Flüter-Hoffmann, geboren 1957 in Köln; Studium der Erziehungswissenschaften, der Germanistik, der Slawistik und der Komparatistik an der Universität Bonn und am Elmira College, New York; seit 1994 im Institut der deutschen Wirtschaft, Senior Researcher und Projektleiterin im Kompetenzfeld „Arbeitsmarkt und Arbeitswelt“.

Andrea Kurtenacker, geboren 1963 in Montabaur; Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Köln; seit 1991 im Institut der deutschen Wirtschaft, Leiterin des Kompetenzfelds „Berufliche Teilhabe und Inklusion“.

Dr. rer. pol. **Jörg Schmidt**, geboren 1975 in Kassel; Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Göttingen; Promotion an der Universität Münster; seit 2007 im Institut der deutschen Wirtschaft, Senior Economist im Kompetenzfeld „Arbeitsmarkt und Arbeitswelt“; seit 2008 im Hauptstadtbüro des Instituts.

Kostenfreier Download auf www.iwkoeln.de/studien/iw-analysen.

Dominik H. Enste / Louisa Marie Kürten /
Lena Suling / Anja Katrin Orth

**Digitalisierung und
mitarbeiterorientierte Führung**

Die Bedeutung der Kontrollüberzeugung
für die Personalpolitik

IW-Analysen 135, 2020, 72 Seiten

Pekka Sagner / Maximilian Stockhausen /
Michael Voigtländer

Wohnen – die neue soziale Frage?

IW-Analysen 136, 2020, 84 Seiten

Berthold Busch

Der britische Sonderweg in Europa

IW-Analysen 137, 2020, 72 Seiten

Jürgen Matthes

**Die europäische Handelspolitik
und China**

Schritte zu einer neuen Balance mit
fairem Wettbewerb

IW-Analysen 138, 2020, 84 Seiten

Hubertus Bardt / Karl Lichtblau

Industriepolitische Herausforderungen

Horizontale Ansätze und neue Aufgaben
für den Staat

IW-Analysen 139, 2020, 78 Seiten

Christina Anger / Axel Plünnecke

Bildungsgerechtigkeit

Herausforderung für das deutsche
Bildungssystem

IW-Analysen 140, 2021, 78 Seiten

Dominik H. Enste / Johanna Kary

Die sieben Todsünden

Verhaltensökonomische Interpretationen
und Handlungsempfehlungen

IW-Analysen 141, 2021, 120 Seiten

Berthold Busch / Björn Kauder

Der Stabilitäts- und Wachstumspakt

Bestandsaufnahme und Vorschläge für
mehr fiskalpolitische Disziplin in Europa

IW-Analysen 142, 2021, 78 Seiten

Martin Beznoska / Jochen Pimpertz /
Maximilian Stockhausen

**Führt eine Bürgerversicherung
zu mehr Solidarität?**

Eine Vermessung des Solidaritätsprinzips
in der gesetzlichen Krankenversicherung

IW-Analysen 143, 2021, 72 Seiten

Bertold Busch

**Die mittel- und osteuropäischen
Staaten in der EU**

Entwicklung, Sachstand und Probleme

IW-Analysen 144, 2021, 84 Seiten

Hagen Lesch / Helena Schneider /
Christoph Schröder

Mindestlohnanpassung und Living Wage

Was kann Deutschland von Frankreich und
dem Vereinigten Königreich lernen?

IW-Analysen 145, 2021, 72 Seiten

Dominik H. Enste / Jenny Potthoff

**Behavioral Economics and
Climate Protection**

Better regulation and green nudges for
more sustainability

IW-Analysen 146, 2021, 102 Seiten

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Konrad-Adenauer-Ufer 21
50668 Köln
T 0221 4981-0
info@iwkoeln.de

iwkoeln.de

ISBN 978-3-602-15033-5 (Druckausgabe)

ISBN 978-3-602-45648-2 (E-Book|PDF)