



# **IW-Report 7/2020**

## **Betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in Zeiten der Digitalisierung**

Christoph Metzler, Anika Jansen, Andrea Kurtenacker

Köln, 25.02.2020

**Inhaltsverzeichnis**

<b>Zusammenfassung</b>	<b>3</b>
<b>1 Digitalisierung als Chance und Herausforderung für alle Gesellschaftsgruppen</b>	<b>4</b>
<b>2 Studiendesign</b>	<b>5</b>
<b>3 Menschen mit Behinderung in deutschen Unternehmen</b>	<b>7</b>
<b>4 Veränderungen im Unternehmensalltag von Menschen mit Behinderung</b>	<b>13</b>
4.1 Chancen durch Digitalisierung	13
4.2 Digitalisierung im Arbeitsalltag von Menschen mit Behinderung	18
4.3 Informationen als Schlüssel zu mehr Inklusion	21
<b>5 Konklusion und Fazit</b>	<b>25</b>
<b>6 Literaturverzeichnis</b>	<b>27</b>
<b>Abstract</b>	<b>30</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>31</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>31</b>

**JEL-Klassifikation:**

I120 - Health behavior

M51 - Firm Employment Decisions; Promotions

O330 - Technological Change: Choices and Consequences; Diffusion Processes

## Zusammenfassung

- Digitalisierung hat einen positiven Einfluss auf die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Personalpolitik. Unternehmen, die bereits heute stark auf Digitalisierung setzen, beschäftigen häufiger Menschen mit Behinderung als Unternehmen ohne Bezug zu Digitalisierung. Fast 30 Prozent aller Unternehmen sehen durch die Digitalisierung zudem neue Chancen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Auffällig ist: Unternehmen, die bereits heute stark auf Digitalisierung setzen, sind hier optimistischer als Unternehmen ohne Bezug zu Digitalisierung.
- Digitalisierung erleichtert bereits heute den Arbeitsalltag von Menschen mit Behinderung. Insbesondere mobile Endgeräte zum ortsunabhängigen Arbeiten, wie Notebooks, und Online-Kommunikationsdienste zum Informationsaustausch im Team, wie WhatsApp, werden von Unternehmensvertretern als große Erleichterung gesehen. 20 Prozent aller Unternehmen setzen digitale Technologien gezielt ein, um Menschen mit Behinderung im Arbeitsalltag zu unterstützen.
- Menschen mit Behinderung finden sich in allen Branchen und Unternehmensgrößen. In knapp 35 Prozent aller befragten Unternehmen hatte mindestens eine Beschäftigte / ein Beschäftigter eine körperliche Behinderung. Menschen mit einer Lernbehinderung waren in 27 Prozent der befragten Unternehmen vertreten. 7 Prozent der Unternehmen beschäftigten Menschen mit einer psychischen Behinderung. Über alle Behinderungsformen hinweg beschäftigen große Unternehmen häufiger Menschen mit Behinderung als kleine und mittlere Unternehmen.
- Informationen erleichtern Unternehmen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Doch nur knapp 60 Prozent aller Unternehmen mit Erfahrung in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sind ausreichend über behindertengerechte Arbeitsgestaltung, wie zum Beispiel Hilfsmittel, informiert. Sogar nur 45 Prozent geben an, über ausreichende Informationen zur Rekrutierung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung zu verfügen. Digitale Portale wie [www.kofa.de](http://www.kofa.de) und [www.rehadat.de](http://www.rehadat.de) können Unternehmen hier helfen.

# 1 Digitalisierung als Chance und Herausforderung für alle Gesellschaftsgruppen

Digitalisierung ist ein Innovations- und Wachstumstreiber für die deutsche Wirtschaft: Daten sind nicht nur in einem erhöhten Ausmaß verfügbar, sondern können schneller als je zuvor ausgewertet werden. Dadurch verändern sich Arbeitsabläufe in Unternehmen und letztlich auch die Ausrichtung der verfügbaren Arbeitsplätze. Diese Veränderungen im Kleinen bewirken Veränderungen im Großen und führen zu einer branchenübergreifenden und langfristigen Transformation von Geschäftsmodellen und Märkten (DEMAND, 2019).

Der Begriff „Digitalisierung“ weckt aber auch zahlreiche Ängste (Sloane, 2019) – darunter auch die Sorge, ob alle gesellschaftlichen Gruppen den Prozess zu mehr Digitalisierung meistern können.

Im Jahr 2016 stellte die Bundesregierung im nationalen Aktionsplan zur UN-Behindertenrechtskonvention fest, dass Behinderung in der Diskussion um Digitalisierung in der Arbeitswelt eine geringe Rolle spielt (BMAS, 2016). Während seitdem vereinzelte Studien (z. B. Engels, 2016; Weller, 2019) und Modellprojekte (z. B. iXNet, KI.ASSIST) initiiert wurden, stellt sich doch weiterhin die Frage, inwiefern die anhaltenden technischen und gesellschaftlichen Veränderungsprozesse der Digitalisierung die Situation von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben bereits verändert haben und noch verändern werden.

Die vorliegende Studie möchte auf Basis einer repräsentativen Unternehmensbefragung und daraus resultierenden originären Daten Impulse liefern, um diese Fragen zu beantworten.

Menschen mit Behinderung sind in Deutschland als Gruppe mit Benachteiligung im Ausbildungs- (Euler/Severing, 2014) wie Arbeitsleben (Lechner/Vasques-Alvarez, 2011) zu verstehen. Menschen mit Schwerbehinderung sind gegenwärtig nicht nur häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen, sondern auch die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit ist länger im Vergleich zu Menschen ohne Schwerbehinderung (Handelsblatt Research Institute, 2019). Menschen mit Behinderung sind dabei keine Randgruppe; je nach Erhebungsmethode waren zwischen 1,07 (Bundesagentur für Arbeit, 2019c) und 1,286 Millionen Menschen<sup>1</sup> im Jahr 2017 am Arbeitsmarkt aktiv.

Zugleich werden 88 Prozent aller Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt als Fachkräfte beschäftigt (Metzler/Werner, 2017). Unternehmen bilden Menschen mit Behinderung bewusst aus, obwohl ihre Ausbildung im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung mehr Ressourcen kostet (Metzler et al., 2015). Der Anteil von Menschen mit Behinderung steigt in höheren Altersgruppen an (Metzler/Werner, 2017). Mit dem gegenwärtigen und zukünftigen Anstieg des Anteils älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt (Bundesagentur für Arbeit, 2019a), wird die barrierearme Gestaltung des Arbeitsplatzes zu einer zentralen Aufgabe der betrieblichen Personalarbeit.

---

<sup>1</sup> Sonderauswertung des Bundesinstitut für Berufsbildung auf Basis von Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (Beschäftigte mit einer amtlich anerkannten Schwerbehinderung oder diesen Gleichgestellten), Stand 2020

Der vorliegende Beitrag gibt einen Einblick, wie viele und welche Unternehmen Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsformen gegenwärtig beschäftigen (Kapitel 3), inwiefern Digitalisierung neue Chancen für die Beschäftigung eröffnet (Kapitel 4.1), welche Auswirkungen Digitalisierung auf den Arbeitsalltag von Menschen mit Behinderung bereits hat (Kapitel 4.2) und welche Informationen Unternehmen für eine inklusive Personalarbeit benötigen (Kapitel 4.3). Multivariate Analysen in den Kapiteln 3 und 4.1 zeigen auf, welche Merkmale Unternehmen aufweisen, die (a) Menschen mit Behinderung beschäftigen und (b) Beschäftigungschancen durch Digitalisierung sehen. Ein Fazit in Kapitel 5 schließt den Beitrag mit Handlungsempfehlungen für Politik wie Unternehmen.

## 2 Studiendesign

Das IW-Personalpanel ist eine regelmäßige repräsentative Online-Befragung von Personalverantwortlichen, die seit 2010 mehrmals pro Jahr durchgeführt wird. Im Rahmen der Sommerwelle 2019 im Juni/Juli gab es einen Themenschwerpunkt „Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Zeiten der Digitalisierung“. Menschen mit Behinderung werden nach der Definition des IX. Sozialgesetzbuches erfasst. Es nahmen insgesamt 1.226 Unternehmen an der Online-Befragung teil.

Die Unternehmen wurden zufällig in einer nach Mitarbeiterzahl und Branchen geschichteten Stichprobe aus der Unternehmensdatenbank der IW Consult gezogen. Die Erhebung der relevanten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, ihrer Teilnahmebereitschaft und ihrer E-Mail-Adressen erfolgte auf telefonischem Wege. Dadurch wird eine hohe Qualität der Antworten sichergestellt und erreicht, da die Fragen von einer oder einem Personalverantwortlichen (z. B. HR-Manager/-in, Personalleiter/-in oder Geschäftsführer/-in) beantwortet werden. Die Stichprobe schließt Unternehmen der Industrie (einschließlich Bauwirtschaft) und aller Dienstleistungsbranchen ein, die mindestens eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter beschäftigen.

Die Verteilungen zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe weichen voneinander ab. In der Stichprobe sind anteilig mehr große Unternehmen sowie mehr Unternehmen der Industrie enthalten als in der Grundgesamtheit. Dieses Vorgehen wird bewusst gewählt, um auch bei diesen beiden Gruppen eine für die Auswertung hinreichend hohe Fallzahl zu erzielen.

Um repräsentative Gesamtwerte für die Grundgesamtheit (alle Unternehmen mit mindestens einer oder einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) zu ermitteln, wurden die Befragungsergebnisse nach der Unternehmensanzahl anhand von Daten des Unternehmensregisters hochgerechnet. Dabei wird zwischen vier Branchen (M+E, sonstige Industrie + Bau, unternehmensnahe Dienstleistungen und gesellschaftsnahe Dienstleistungen) und drei Mitarbeitergrößenklassen (1 bis 49 Mitarbeiter, 50 bis 249 Mitarbeiter und ab 250 Mitarbeiter) unterschieden. Dies ist das übliche Hochrechnungsmodell im IW-Personalpanel bei Stichproben dieser Größenordnung.

Bei einer Gewichtung nach der Unternehmensanzahl werden kleinere Unternehmen stärker gewichtet als große Unternehmen. Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, wie das durchschnittliche Unternehmen in Deutschland einen Sachverhalt einschätzt. Da die meisten Unternehmen der Grundgesamtheit zwischen 1 und 49 Mitarbeiter/-innen beschäftigen, bestimmen diese Unternehmen das Gesamtergebnis bei den verschiedenen Fragestellungen.

Der vorliegende Report unterscheidet sich zwischen den Angaben zu Menschen mit Behinderung und Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung auf Basis der Angaben von Personalverantwortlichen. Eine Limitation von betrieblichen Befragungen liegt darin, dass Personalverantwortliche in Einzelfällen die genaue Form der Behinderung im Falle einer unsichtbaren Behinderung nicht immer einschätzen können. Daher wird auf eine genaue Nennung der zugrunde liegenden körperlichen oder seelischen Beeinträchtigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verzichtet. Personalverantwortliche können fünf Kategorien zur Einordnung nutzen. Informationen zum Thema Gleichstellung liegen nicht vor.

Ein Ziel dieses Reports ist aufzuzeigen, inwiefern die Digitalisierung die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung begünstigt. Der Begriff der Digitalisierung ist mit einer gewissen Unschärfe verbunden (Vollmer, 2019). Die vorliegende Studie verwendet keine theoretische Definition, sondern baut auf dem Handeln von Unternehmen auf. Dazu wurden die befragten Unternehmen gemäß dem Grad der Digitalisierung kategorisiert. Diese Kategorisierung wurde aufgrund der Anzahl der digitalen Maßnahmen, die ein Unternehmen durchführt, vorgenommen. Dafür wurden die Unternehmen befragt, ob sie bestimmte neue digitale Technologien nutzen. Die Unternehmen konnten bis zu acht Maßnahmen ankreuzen. Darunter fielen die in Tabelle 1 dargestellten Maßnahmen. Für die Auswertung wird die Anzahl der genutzten digitalen Technologien zunächst aufsummiert. Wenn ein Unternehmen gar kein Item mit „ja“ beantwortet, wird diesem Unternehmen ein Digitalisierungsgrad von Null zugeordnet. Wenn ein Unternehmen ein Item (bzw. zwei Items oder drei Items) aus der Liste mit „ja“ beantwortet, wird dem Unternehmen ein Digitalisierungsgrad von eins (bzw. zwei oder drei) zugeordnet. Bei vier bis acht Maßnahmen erhält das Unternehmen einen Digitalisierungsgrad von vier. Somit gibt es fünf Stufen, die den Digitalisierungsgrad beschreiben. Knapp 10 Prozent der Unternehmen sind dem Digitalisierungsgrad Null zugeordnet, 20 Prozent der Unternehmen geben an, nur eine digitale Technologie zu nutzen. 25 Prozent der Unternehmen nutzen zwei und 20 Prozent der Unternehmen nutzen drei neue digitale Technologien. 25 Prozent der Unternehmen nutzen zwischen vier und acht neue digitale Technologien.

**Tabelle 1: Items zur Bestimmung des Digitalisierungsgrads eines Unternehmens**

Frage: Nutzt Ihr Unternehmen folgende neue digitale Technologien?

1. Digitale Vertriebswege (z. B. Online-Plattformen, Shop-Systeme)
2. Digitaler Datenaustausch mit Lieferanten, Dienstleistern oder Kunden (z. B. gemeinsame Beschaffungsplattform)
3. Digitale Dienstleistungen (z. B. Cloud Services)
4. Big-Data-Analysen
5. Additive Fertigungsverfahren (z. B. 3D-Druck)
6. Internet der Dinge (z. B. Nutzung von RFID-Chips, E-Grains)
7. Vernetzung und Steuerung von Maschinen und Anlagen über das Internet (Cyber-Physische Systeme)
8. Virtual / Augmented Reality (z. B. VR-Brillen, 3D-Ansichten)

### 3 Menschen mit Behinderung in deutschen Unternehmen

Grundsätzlich ist in Deutschland eine amtliche Statistik zu den Beschäftigungszahlen von Menschen mit Schwerbehinderung vorhanden (Bundesagentur für Arbeit, 2019c). Diese ist allerdings lückenhaft, da nur Unternehmen mit mindestens zwanzig Arbeitsplätzen innerhalb eines Jahres eine Angabe machen müssen. Die Bundesagentur für Arbeit führt nur alle fünf Jahre zu statistischen Zwecken eine Teilerhebung bei Arbeitgebern mit weniger als 20 Arbeitsplätzen durch (Bundesagentur für Arbeit, 2019d). Zudem fehlen Angaben über die Art der Behinderung. Die vorliegende Studie wählt einen anderen Ansatz, um aufzuzeigen, welche Arbeitnehmer sich dem Prozess der digitalen Transformation stellen und welchen Beitrag insbesondere kleine und mittlere Unternehmen dabei leisten.

Daher wurden Unternehmen befragt, ob sie Mitarbeiter/-innen mit Behinderung in ihrem Unternehmen beschäftigen. Dabei wurde unterteilt zwischen Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren einen Menschen mit Behinderung beschäftigt haben und Unternehmen, die aktuell einen Menschen mit Behinderung beschäftigen. Insgesamt haben 55,2 Prozent aller Unternehmen mindestens einen Menschen mit Behinderung in den letzten fünf Jahren beschäftigt. Ganze 46,3 Prozent aller Unternehmen sind gegenwärtig in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aktiv.

In den kleinen Unternehmen (bis 49 Mitarbeiter) haben in den letzten fünf Jahren 53,7 Prozent und in den mittleren Unternehmen (50 bis 249 Mitarbeiter) haben 85,4 Prozent Menschen mit Behinderungen beschäftigt. Von den größeren Unternehmen beschäftigen nahezu alle (97,9 Prozent) diesen Personenkreis. Größere Unternehmen beschäftigen somit deutlich häufiger Menschen mit Behinderung. Da sie deutlich mehr Beschäftigte in ihren Reihen haben, liegt die Wahrscheinlichkeit höher, dass mindestens ein Mensch mit Behinderung darunter zu finden ist. Darüber hinaus müssen Unternehmen ab jahresdurchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen eine Ausgleichsabgabe zahlen, wenn sie keinen Menschen mit Behinderung beschäftigen. Die Gesamtzahl aller Unternehmen ist immer ähnlich zu der Zahl der kleinen



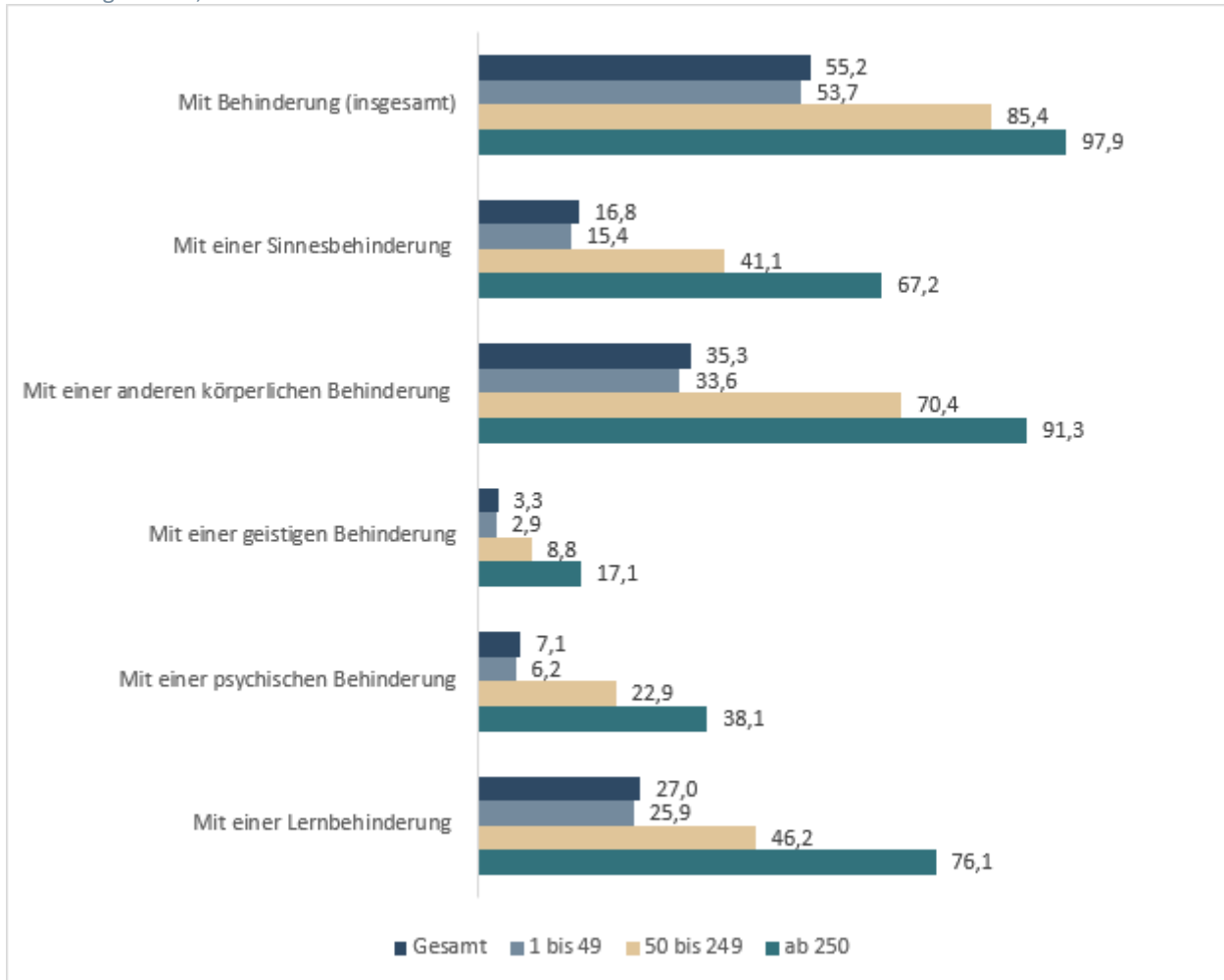
Unternehmen, da die Wirtschaftsstruktur in Deutschland stark durch kleine Unternehmen geprägt ist.

Auch zwischen den Branchen gibt es Unterschiede: Unternehmen, die zu den Branchenbereichen Industrie und Bau oder den gesellschaftsnahen Dienstleistungen gehören, beschäftigen in allen Behinderungsgruppen häufiger Menschen mit Behinderung als Unternehmen, die unternehmensnahe Dienstleistungen anbieten (nicht in der Abbildung dargestellt).

Abbildung 1 stellt den Anteil derjenigen Unternehmen, die gegenwärtig oder in den letzten fünf Jahren Menschen mit Behinderung beschäftigen bzw. beschäftigt haben, an allen befragten Unternehmen dar. Bei der Darstellung wird nach verschiedenen Behinderungsarten unterschieden. Zusätzlich werden die Ergebnisse unterteilt nach Unternehmensgröße dargestellt. Die Ergebnisse zeigen: Am häufigsten nennen Unternehmen die Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit körperlichen Behinderungen, wie z. B. einer Herzkrankheit (35 Prozent). Dies wird gefolgt von Mitarbeitenden mit einer Lernbehinderung (27 Prozent) oder einer Sinnesbehinderung, also z. B. sehen und hören (17 Prozent). Die Aufteilung zwischen den Unternehmensgrößen verändert sich nicht stark zwischen den einzelnen Behinderungsarten. Bei allen Behinderungsarten ist es wahrscheinlicher, dass große Unternehmen Menschen mit Behinderung beschäftigen. Auffällig ist, dass der Anteil bei geistiger und psychischer Behinderung stärker über die Unternehmensgröße stärker steigt als bei anderen Behinderungen. So ist dieser Wert im Vergleich von großen Unternehmen zu kleinen Unternehmen bei einer geistigen Behinderung 5,9-mal so groß und bei einer psychischen Behinderung 6,2-mal. Zum Vergleich: Bei körperlichen Behinderungen liegt der Unterschied nur bei einem Quotienten von 2,7. Dies zeigt, dass bei einzelnen Behinderungsformen die Größe eines Unternehmens stärker den Ausschlag gibt als bei anderen. Ein möglicher Grund: Externe Unterstützungsmaßnahmen sind häufig stärker auf Menschen mit körperlicher Behinderung ausgerichtet als auf Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung (Metzler et al., 2017). Die Ergebnisse für das Jahr 2019 liegen ähnlich hoch wie diejenigen der KOFA-Erhebung aus dem Jahr 2015 (Metzler et al., 2015).

### Abbildung 1: Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Anteil der Unternehmen, die gegenwärtig oder in den letzten fünf Jahren Menschen mit Behinderung beschäftigen oder beschäftigt haben, in Prozent



Quelle: IW Personalpanel, 2019, n = 1215-1224

Darüber hinaus wurden die Unternehmen befragt, ob sie auch Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigen. Sieben von zehn derjenigen Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, haben schwerbehinderte Beschäftigte. Der Anteil von Unternehmen, die Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, liegt somit bei 32,8 Prozent. Dabei muss berücksichtigt werden, dass nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine vorhandene Schwerbehinderung ihrem Arbeitgeber melden und nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer chronischen Erkrankung eine Behinderung beantragen. Einschränkend ist anzumerken: Die vorliegenden Ergebnisse geben keinen Aufschluss darüber, wie viele Menschen mit (Schwer-)Behinderung insgesamt in einem Unternehmen beschäftigt werden. Sie geben folglich auch keinen Einblick, ob das befragte Unternehmen eine Ausgleichsabgabe zahlt oder dies nicht tut.

Der Anteil der Unternehmen, der Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt, variiert mit einigen unternehmensspezifischen Eigenschaften. So beschäftigen Unternehmen mit einem höheren Anteil an älteren Mitarbeitenden häufiger Menschen mit Schwerbehinderung. Dies ist

nicht überraschend, da Menschen mit Schwerbehinderung im Durchschnitt älter sind (Statistisches Bundesamt, 2018). Analog zur Verteilung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung beschäftigten größere Unternehmen prozentual auch häufiger Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung. Besonders häufig werden Menschen mit Schwerbehinderung in den gesellschaftsnahen Dienstleistungen beschäftigt.

Der insgesamt niedrige Anteil von Unternehmen, die Menschen mit psychischer Behinderung beschäftigen, ist auffällig, da die verursachten Krankheitstage durch eine psychische Erkrankung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den letzten Jahren sehr stark angestiegen (Deutscher Bundestag, 2018) und die Anzahl von Menschen mit Schwerbehinderung mit einer psychischen Grundlage wie Persönlichkeits- oder Verhaltensstörungen zwischen 2005 und 2017 stark angestiegen sind (Statistisches Bundesamt, 2018). Dies könnte ein Indiz sein, dass sich Menschen mit psychischer Behinderung häufig nicht am Arbeitsplatz offenbaren.

Um herauszubekommen, welche Faktoren die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung begünstigen, wurde eine logistische Regressionsanalyse durchgeführt. Die abhängige Variable der Regression ist die binäre Variable „Unternehmen beschäftigt Menschen mit Behinderung“ mit den Ausprägungen „ja“ und „nein“, wobei das „ja“ als 1 kodiert ist und das „nein“ als 0. Bei einer binären abhängigen Variablen kann eine binäre logistische Regression durchgeführt werden. Diese untersucht den Zusammenhang zwischen der Wahrscheinlichkeit, dass die abhängige Variable den Wert „1 / ja“ annimmt und den unabhängigen erklärenden Variablen. Die wichtigste erklärende Variable ist der Digitalisierungsgrad. Dieser beschreibt das Ausmaß, in dem ein Unternehmen digitalisiert ist und besteht aus fünf verschiedenen Stufen, entsprechend der Anzahl der digitalisierten Prozesse (für eine genauere Beschreibung des Digitalisierungsgrads siehe Kapitel 2). Die dargestellten Koeffizienten sind die sogenannten Odds-Ratio.

Wenn der Koeffizient der Odds-Ratio über dem Wert 1 liegt, dann beschreibt er einen positiven Zusammenhang zwischen der jeweils betrachteten unabhängigen Variable und der konstanten abhängigen Variable unter sonst gleichen Bedingungen. Bei einem positiven Koeffizienten steigt also die Wahrscheinlichkeit, dass der Betrieb Menschen mit Behinderung einstellt, wenn die unabhängige Variable zutrifft. Wenn der Koeffizient unter dem Wert 1 liegt, beschreibt er einen negativen Zusammenhang zwischen der jeweils betrachteten unabhängigen und der abhängigen Variablen unter sonst gleichen Bedingungen. Die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung würde also sinken. Bei einem Wert von 1 ist kein Effekt erkennbar.

Tabelle 2 zeigt die Resultate der logistischen Regression. Jede der drei Spalten beinhaltet eine andere Auswahl von unabhängigen Variablen. Die Resultate zeigen, dass der Digitalisierungsgrad erst dann entscheidend ist, wenn das Unternehmen sehr digitalisiert ist, also ab Stufe 3 oder 4. Dies zeigt, dass digitalisierte Unternehmen häufiger Menschen mit Behinderung einstellen.

Die Koeffizienten zeigen den Effekt des Digitalisierungsgrads im Vergleich zu einem Digitalisierungsgrad von Null an. Die Ergebnisse bleiben konstant, auch unter Kontrolle von

weiteren Strukturvariablen, wie Mitarbeiterklassen und Branchen usw. (siehe Spalte 2 und 3 der Tabelle 2). Es handelt sich beim positiven Einfluss der Digitalisierung auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung daher um einen Effekt, der nicht alleine durch die Unternehmensgröße erklärbar ist. In der Regression ebenfalls enthalten ist die Variable der Ausbildungsaktivität, also, ob der Betrieb in den letzten fünf Jahren Auszubildende hatte. Darüber hinaus ist die Variable, ob der Betrieb Menschen mit Migrationshintergrund eingestellt hat, enthalten. Diese beiden Variablen sind hochsignifikant auf dem 5-Prozent-Niveau. Das bedeutet: Unternehmen, die Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigen, beschäftigen auch häufiger Menschen mit Behinderung. Das mag an einer grundsätzlich anderen Strategie dieser Unternehmen in Hinblick auf Rekrutierung und Bindung von Fachkräften liegen. Diese Unternehmen scheinen auf Vielfalt bzw. Diversity in der Personalarbeit zu setzen. So zeigt eine Studie von Flake et al. (2017), dass Unternehmen, die Menschen mit Migrationshintergrund im Team haben, zugleich auch mehr Flüchtlinge beschäftigen. Eine alternative Erklärung ist die geografische Verteilung der Unternehmen, da sowohl Migranten als auch Menschen mit Behinderung eher in urbanen Gebieten beheimatet sind und für diese Faktoren keine Kontrollvariablen vorliegen. Methodisch interessant dabei ist, dass auch, wenn diese Variablen in dem Modell mitberücksichtigt sind, der Digitalisierungsgrad weiterhin signifikant bleibt.

Auffällig ist weiterhin, dass der Anteil an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ohne Berufsausbildung im Unternehmen beschäftigt sind, nicht mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung korreliert. Der Effekt ist weder von der Stärke noch von der Signifikanz relevant. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist folglich nicht gleichzusetzen mit der Beschäftigung von An- und Ungelernten. Dies bestätigt die Ergebnisse von Metzler/Werner (2017), dass Menschen mit Behinderung in allen Qualifikationsgruppen vorzufinden sind.

Damit lässt sich vermuten, dass es durchaus die Digitalisierung ist, die förderlich für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist. Durch die digitalen Hilfsmittel wird es einfacher, Menschen mit Behinderung einzustellen. Wie genau dieser Zusammenhang zustande kommt, wird in den folgenden Kapiteln beschrieben.

**Tabelle 2: Logistische Regression: Unternehmen beschäftigt Menschen mit Behinderung in den letzten fünf Jahren (ja/nein)**

		Unternehmen beschäftigt Menschen mit Behinderung in den letzten fünf Jahren (ja/nein)		
		(1)	(2)	(3)
Digitalisierungsgrad (Referenz: Stufe 0):				
	Stufe 1	1.33 (0.32)	1.49 (0.41)	1.63* (0.47)
	Stufe 2	1.55* (0.37)	1.50 (0.40)	1.68* (0.48)
	Stufe 3	2.35*** (0.59)	2.03** (0.57)	2.07** (0.62)
	Stufe 4	3.73*** (0.96)	2.45*** (0.71)	2.36*** (0.74)
Mitarbeiterklassen (Referenz: 0-49 Mitarbeiter):				
	50 – 249 Mitarbeiter		4.11*** (0.72)	2.90*** (0.56)
	ab 250 Mitarbeiter		21.93*** (9.70)	17.23*** (9.43)
Branche (Referenz: sonstige Industrie + Bau):				
	Metall- und Elektroindustrie		0.93 (0.21)	0.90 (0.22)
	unternehmensnahe Dienstleistungen		0.60** (0.13)	0.75 (0.17)
	gesellschaftsnahe Dienstleistungen		0.83 (0.19)	0.80 (0.20)
Betrieb gehört zur IHK			0.86 (0.18)	0.85 (0.19)
Betrieb gehört zur HWK			1.06 (0.23)	0.85 (0.20)
Betriebsrat			1.87*** (0.44)	1.70** (0.42)
Anteil der Mitarbeiter/-innen ohne Berufsausbildung				1.01 (0.00)
Leiharbeiter/-innen				1.13 (0.26)
Ausbildung aus in den letzten 5 Jahren				2.13*** (0.40)
beschäftigt Menschen mit Migrationshintergrund				1.68*** (0.30)
tätig in Forschung und Entwicklung				1.13 (0.20)
Tarifvertrag				1.38* (0.23)
Konstante		1.71*** (0.34)	0.97 (0.31)	0.32*** (0.12)
Observationen		1183	1177	1107
Pseudo R <sup>2</sup>		0.03	0.20	0.23

Notes: dargestellt sind Odds-Ratio (Chancenverhältnisse); \* p &lt; 0.10, \*\* p &lt; 0.05, \*\*\* p &lt; 0.01

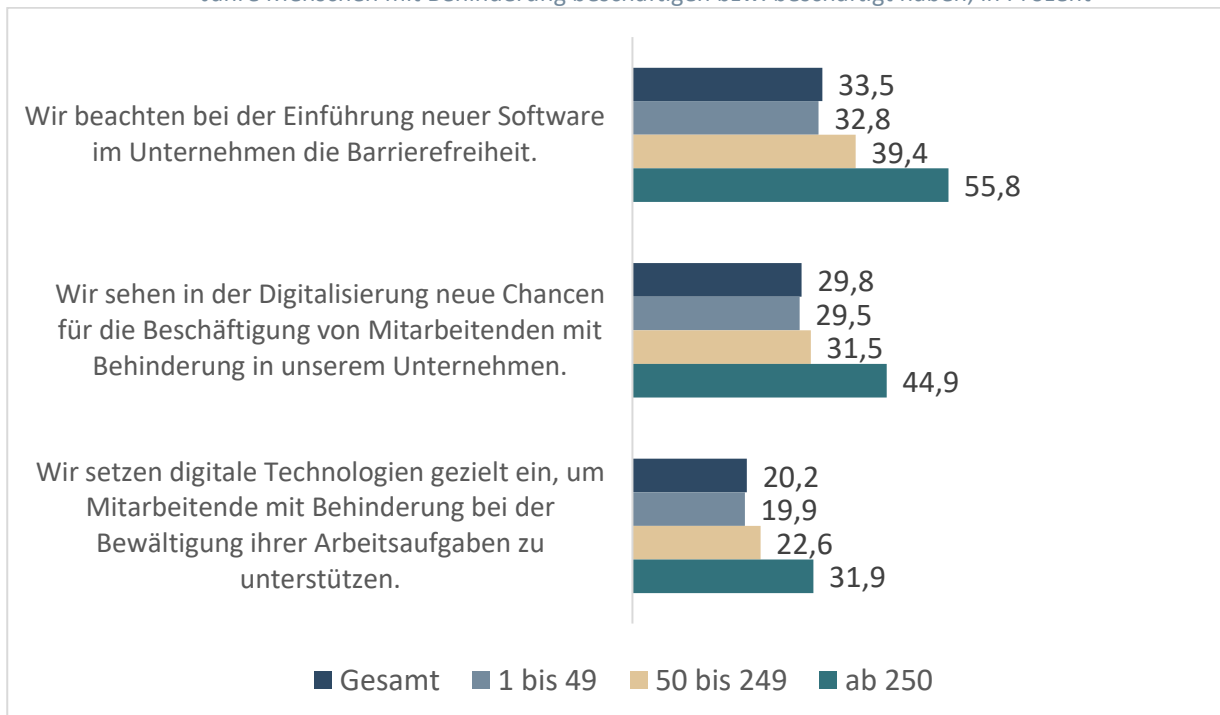
## 4 Veränderungen im Unternehmensalltag von Menschen mit Behinderung

### 4.1 Chancen durch Digitalisierung

Digitalisierung wird häufig als Gefahr für die Arbeitsnachfrage in Deutschland genannt. Tatsächlich ist die Beschäftigungszahl in Deutschland in den letzten Jahren allerdings gestiegen (Bundesagentur für Arbeit, 2019b), sowohl bei Menschen ohne als auch bei Menschen mit Behinderung. Menschen mit Schwerbehinderung sind in Deutschland aber nach wie vor häufiger arbeitslos als Menschen ohne Schwerbehinderung (Bundesagentur für Arbeit, 2019c). Einschränkend ist zu erwähnen, dass Menschen mit höheren Behinderungsgraden einen geringeren Erwerbsfähigkeitsstatus innehaben und auch bei vorhandenen Arbeitsplatzangeboten nicht arbeiten würden bzw. könnten (Metzler/Werner, 2017). Ein Grund hierfür: Schwere gesundheitliche Einschränkungen wie Bettlägerigkeit oder chronische Schmerzen können Menschen an der Arbeitsaufnahme hindern. Menschen mit diesen schweren gesundheitlichen Einschränkungen zu gewinnen, ist unter den gegebenen Umständen nur sehr bedingt möglich. Daher bedarf es nicht nur der Ausweitung des Arbeitsmarktangebotes für Menschen mit Schwerbehinderung, sondern auch Möglichkeiten, Arbeitsplatzumgebungen barrierearm zu gestalten bzw. neue Arbeitsformen zu ermöglichen. Kann Digitalisierung hierzu einen Beitrag leisten?

#### Abbildung 2: Aussagen zu Umsetzung und Folgen der Digitalisierung

Anteil an allen Unternehmen mit Angaben „trifft zu“ oder „trifft eher zu“, die aktuell oder innerhalb der letzten fünf Jahre Menschen mit Behinderung beschäftigen bzw. beschäftigt haben, in Prozent



Quelle: IW Personalpanel, 2019, n=900-902

Knapp ein Drittel (29,8) Prozent aller Unternehmen, die innerhalb der letzten fünf Jahre Menschen mit Behinderung beschäftigt haben, sehen in der Digitalisierung neue Chancen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Sollte sich fast ein Drittel der Unternehmen, die innerhalb der letzten fünf Jahre Menschen mit Behinderung beschäftigt haben, entscheiden mehr Menschen mit Behinderung einzustellen, hätte dies sehr positive Auswirkungen auf die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung.

Im Inklusionsbarometer der Aktion Mensch aus dem Jahr 2016 sahen 70 Prozent der Arbeitnehmer und 72 Prozent der Arbeitgeber Digitalisierung eher als Chance für Menschen mit Behinderung (Handelsblatt Research Institute, 2016). Dieser Wert liegt deutlich über dem erzielten Wert der vorliegenden Studie. Die Frage ist im Inklusionsbarometer gleichwohl sehr vage gehalten, während es hier um einen konkreteren Sachverhalt, die Erhöhung der Beschäftigungsmöglichkeiten, geht. Zudem sind Rückmeldungen von Personalverantwortlichen kleiner Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitsplätzen nicht im Inklusionsbarometer der Aktion Mensch enthalten, während in der vorliegenden Studie sowohl kleine als auch mittlere und große Unternehmen befragt worden sind.

Zusätzliche Chancen aus Digitalisierung könnten auch in der Erleichterung der Arbeit der bestehenden Beschäftigten mit Behinderung bestehen, wie dies im Kapitel 4.2 beschrieben wird. Der Effekt ist nicht gleichzusetzen mit einem potenziellen allgemeinen Auf- oder Abbau von Stellen im Zuge der Digitalisierung. So zeigt Stettes (2019) auf, dass weder für Branchen als Ganzes, noch für Unternehmen mit einem unterschiedlichen Stand an Digitalisierung, ein klarer Trend des Einflusses der Digitalisierung auf die Beschäftigungsentwicklung abgeleitet werden kann.

Doch welche Art von Unternehmen sind es, die die Digitalisierung eher als Chance wahrnehmen? Um dies tiefergehend zu analysieren, wurde eine Regression durchgeführt, die den Zusammenhang zwischen der Einschätzung, ob Unternehmen die Digitalisierung eher als Chance für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung begreifen, und verschiedenen Eigenschaften der Unternehmen darstellt. Die folgende logistische Regressionsanalyse (Tabelle 3) gibt einen näheren Einblick, welche Unternehmensmerkmale die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Digitalisierung als Chance für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wahrgenommen wird. Es wurde wieder eine logistische Regression durchgeführt (für eine genauere Erklärung zur Interpretation der Koeffizienten siehe Kapitel 3). Auch dieses Modell besteht aus drei Stufen. Die wichtigste erklärende Variable ist wieder der Digitalisierungsgrad des Unternehmens. Diese Variable ist in allen drei Stufen des Modells enthalten. Darüber hinaus wird ab der zweiten Stufe für externe Eigenschaften des Unternehmens, wie Betriebsgröße, Branche, Zugehörigkeit zur Industrie- und Handels- oder zur Handwerkskammer und Betriebsrat kontrolliert. Auf diese Aspekte hat der Betrieb keinen bzw. nur sehr geringen Einfluss und somit sind diese exogen für den Betrieb vorgegeben. Die dritte Stufe beinhaltet konkrete unternehmerische Entscheidungen, wie die Mitarbeiterstruktur (Leiharbeiter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Berufsausbildung), Bindung an einen Tarifvertrag, Ausbildungstätigkeit und Tätigkeit in Forschung und Entwicklung. Darüber hinaus werden in dieser Stufe individuelle Entscheidungen abgebildet, wie weit der Betrieb bezüglich Inklusion im Zuge der Digitalisierung schon ist. So

wird in der Regression berücksichtigt, ob der Betrieb digitale Technologien gezielt einsetzt, um Mitarbeitende mit Behinderung bei der Bewältigung ihrer Arbeitsaufgaben zu unterstützen, ob der Betrieb die Barrierefreiheit bei neuer Software berücksichtigt und ob der Betrieb ausreichend informiert über behindertengerechte Arbeitsgestaltung ist.

Die Resultate zeigen, dass auch unter Kontrolle all dieser dargestellten Variablen der Digitalisierungsgrad signifikant mit der Ansicht des Betriebs für neue Chancen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung durch Digitalisierung zusammenhängt. Stark digitalisierte Unternehmen sehen auch eher Chancen durch die Digitalisierung. Betriebe, die eher Chancen durch Digitalisierung sehen, sind auch tendenziell die Betriebe, die digitale Technologien gezielt nutzen, um Menschen mit Behinderung zu beschäftigen und bei der Einführung von neuer Software die Barrierefreiheit beachten. Vor allem aber sehen Betriebe, die ausreichend über behindertengerechte Arbeitsgestaltung (z. B. Hilfsmittel) informiert sind, die Digitalisierung als Chance. Das mag daran liegen, dass diese Betriebe genauer wissen, wie digitale Hilfsmittel den Menschen mit Behinderung im Unternehmensalltag unterstützen. Darüber hinaus gibt es auch branchenspezifische Unterschiede: In unternehmensnahen Dienstleistungen werden im Vergleich zum Branchenbereich Industrie und Bau eher die Chancen gesehen.



**Tabelle 3: Logistische Regression: Digitalisierung wird als Chance für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gesehen (ja/nein)**

		Digitalisierung wird als Chance für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gesehen (ja/nein)		
		(1)	(2)	(3)
Digitalisierungsgrad (Referenz: Stufe 0):				
	Stufe 1	1.64 (0.65)	1.66 (0.66)	1.18 (0.55)
	Stufe 2	2.28** (0.86)	2.20** (0.84)	1.73 (0.76)
	Stufe 3	3.69*** (1.37)	3.58*** (1.34)	2.84** (1.24)
	Stufe 4	4.28*** (1.56)	4.02*** (1.50)	2.64** (1.15)
Mitarbeiterklassen (Referenz: 0-49 Mitarbeiter):				
	50 – 249 Mitarbeiter		0.96 (0.19)	0.77 (0.19)
	ab 250 Mitarbeiter		1.46* (0.33)	0.95 (0.30)
Branche (Referenz: sonstige Industrie + Bau):				
	Metall- und Elektroindustrie		0.83 (0.18)	0.82 (0.22)
	unternehmensnahe Dienstleistungen		1.60** (0.35)	1.74** (0.47)
	gesellschaftsnahe Dienstleistungen		1.36 (0.29)	1.13 (0.30)
Betriebsrat			1.08 (0.19)	1.22 (0.27)
Anteil der Mitarbeiter/-innen ohne Berufsausbildung				0.99 (0.01)
Leiharbeiter/-innen				0.69* (0.15)
Ausbildung aus in den letzten 5 Jahren				1.12 (0.34)
beschäftigt Menschen mit Migrationshintergrund				1.07 (0.28)
Tarifvertrag				0.80 (0.16)
gezielte Nutzung von digitaler Technologie <sup>a</sup>				6.51*** (1.41)
Beachtung von Barrierefreiheit bei neuer Software				2.98*** (0.57)
Betrieb ist ausreichend informiert über behindertengerechte Arbeitsgestaltung (z.B.) Hilfsmittel				1.46* (0.32)
Observationen		879	867	808
Pseudo R <sup>2</sup>		0.03	0.05	0.24

Notes: Dargestellt sind Odds-Ratio (Chancenverhältnisse); \* p < 0.10, \*\* p < 0.05, \*\*\* p < 0.01; <sup>a</sup> Die genaue Frage lautet: „Wir setzen digitale Technologien gezielt ein, um Mitarbeiter/-innen mit Behinderung bei der Bewältigung ihrer Arbeitsaufgaben zu unterstützen.“ Es wurde weiterhin kontrolliert für Kammerzugehörigkeit und Aktivität in Forschung und Entwicklung.

Wie sich in der logistischen Regressionsanalyse zeigte, sind die Barrierefreiheit von Software und die Nutzung von digitaler Technologie zur gezielten Unterstützung von Menschen mit Behinderung Türöffner für neue Beschäftigungschancen. Die deskriptive Auswertung zeigt, dass noch nicht alle Unternehmen diese Handlungsoptionen nutzen. So gestalten knapp 55,8 Prozent der großen Unternehmen, aber nur 32,8 Prozent der kleinen Unternehmen, die jeweils Menschen mit Behinderung von Anfang an beschäftigen, den Einführungsprozess einer neuen Software so, dass von Anfang an Barrierefreiheit geboten ist. Der Unterschied könnte durch einen höheren Wissensvorsprung als auch ein höheres zur Verfügung stehendes Kapital bei der Anschaffung neuer Software bedingt sein. Möglicherweise ist es aber auch so, dass die Menschen mit Behinderung im Unternehmen die Software nicht nutzen oder aber die Form der Behinderung keine besonderen Anpassungen notwendig macht. Möglicherweise würden Unternehmen nachrüsten, sobald ein Mensch mit einer relevanten Behinderung zu den Userinnen und Usern gehört. Die Frage erlaubt zudem keine Interpretation, ob bestehende Software barrierefrei ist.

Die Anzahl der Unternehmen, die gezielt digitale Technologien zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung einsetzen, liegt bei 19,9 Prozent der kleinen Unternehmen, 22,6 Prozent der mittleren Unternehmen und 31,9 Prozent der großen Unternehmen. Eine wichtige Einschränkung an dieser Stelle: Nicht jede neue digitale Technologie kann gegenwärtig barrierefrei gestaltet werden und viele Hilfsmittel sind auch ohne digitale Komponente eine wertvolle Hilfe im Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung.

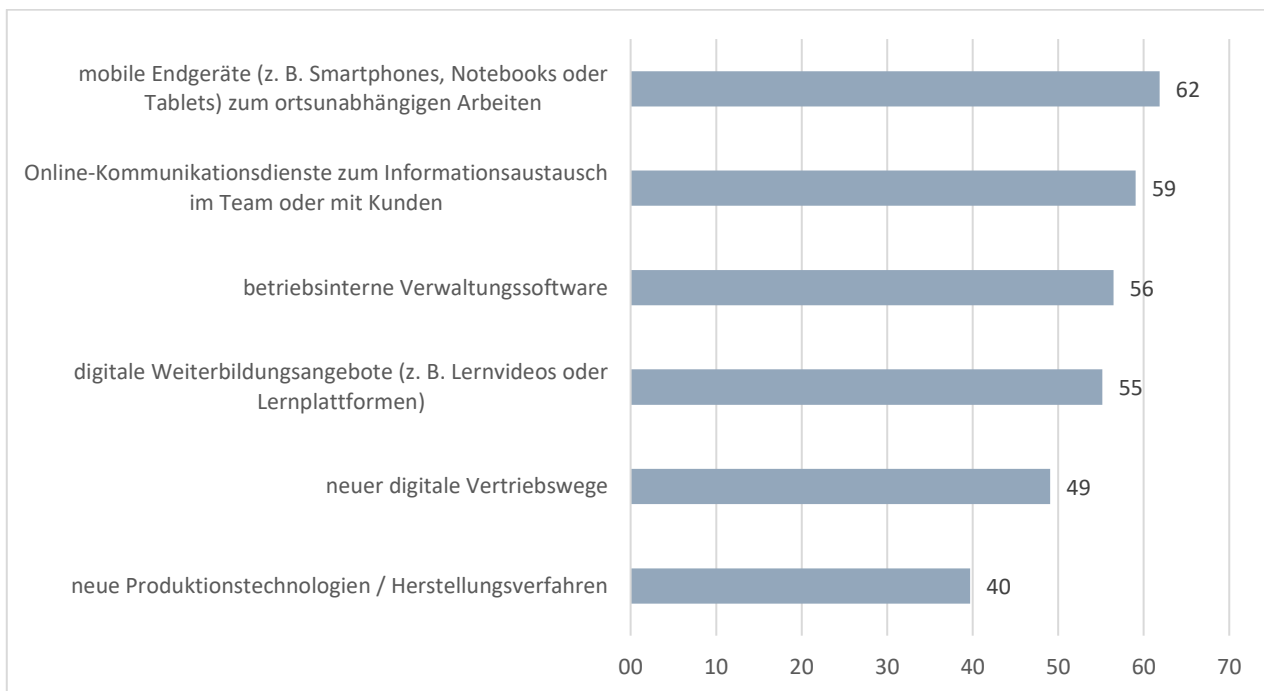
Weitere deskriptive Analysen zeigen: Unternehmen mit einem höheren Anteil älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten stärker auf Barrierefreiheit bei Software sowie Technologie und sehen mehr Chancen durch Digitalisierung. Diese erhöhten Werte könnten darauf zurückzuführen sein, dass in diesen Unternehmen mehr Menschen mit stärkeren Einschränkungen arbeiten. Eine alternative Erklärung ist der Informationsvorsprung dieser Unternehmen, da sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung möglicherweise auch bereits länger beschäftigen und so gezielter auf die individuellen Bedürfnisse eingehen können. Unternehmen mit Betriebsrat achten stärker auf Barrierefreiheit bei der Einführung neuer Software und nutzen stärker digitale Technologien zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung als Unternehmen ohne Betriebsrat. Dies könnte ein Zeichen sein, dass in diesen Unternehmen die Bedürfnisse der Mitarbeitenden mit Behinderung stärker berücksichtigt werden. Gleichwohl führt das Vorhandensein eines Betriebsrats im Unternehmen nicht zu einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen Digitalisierung als Chance für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ansieht (Tabelle 3).

## 4.2 Digitalisierung im Arbeitsalltag von Menschen mit Behinderung

Der Arbeitsalltag in deutschen Unternehmen ist digitaler geworden (Flake et al., 2019). Doch wie sieht die Situation aus in Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen? Die folgende Abbildung 3 gibt einen Einblick:

### Abbildung 3: Relevanz von digitalen Technologien im Arbeitsalltag

Anteil der Unternehmen, die die entsprechende digitale Technologie für relevant hält, an allen Unternehmen, die aktuell oder innerhalb der letzten fünf Jahre Menschen mit Behinderung beschäftigen bzw. beschäftigt haben



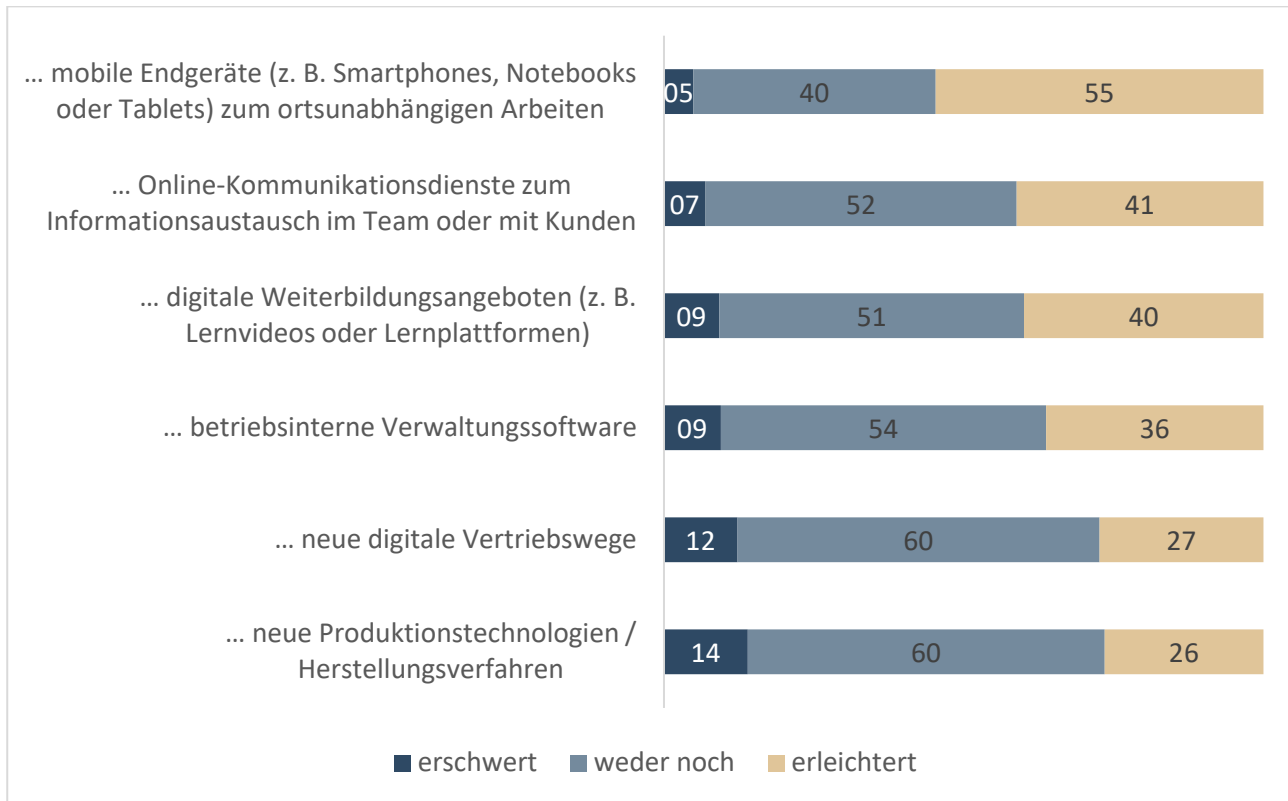
Quelle: IW Personalpanel, 2019, n=920-921

Es zeigt sich je nach Technologieform eine unterschiedliche Verbreitung in Unternehmen. Gründe hierfür können neben der wahrgenommenen Nützlichkeit auch die Einfachheit der Implementierung oder die Höhe der Anschaffungskosten sein. So sind mobile Endgeräte – als relevanteste Technologien – vergleichsweise kostengünstig. Die Implementierung von neuen Herstellungsverfahren bzw. Produktionstechnologien – als Technologie mit der niedrigsten Relevanz – kann je nach Branche hingegen ein hohes Startkapital verursachen. Weitergehende Analysen verdeutlichen den Einfluss der Branche: Im Bereich Industrie und Bau spielt beispielsweise die Nutzung mobiler Endgeräte oder digitale Weiterbildungsmöglichkeiten eine geringere Rolle als in den Dienstleistungsbranchen.

Gibt es aber Veränderungen im Arbeitsalltag von Menschen mit Behinderung durch die eingesetzten Technologien? Erleichtern diese den Arbeitsalltag oder zeigen sich eventuell weitere Erschwernisse? Die folgende Grafik gibt darauf Antwort.

#### Abbildung 4: Veränderungen des Arbeitsalltag durch Digitalisierung: Der Arbeitsalltag wird durch den Einsatz ...

Anteil an allen Unternehmen, die aktuell oder innerhalb der letzten fünf Jahre Menschen mit Behinderung beschäftigen bzw. beschäftigt haben, in Prozent (falls Technologie relevant ist)



Quelle: IW Personalpanel, 2019, n=477-624

Bei allen abgefragten Items zeigt sich: Neue digitale Technologien schaffen für Menschen mit Behinderung wesentlich mehr Erleichterung im Arbeitsleben als dass sie neue Barrieren und Hürden aufbauen. Es zeigt sich allerdings auch, dass für einen guten Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung, meistens für mehr als die Hälfte, sich durch Digitalisierung der Betriebsalltag weder erschwert noch erleichtert hat. Dies ist ein Indiz, dass sich Herausforderungen wie Erleichterungen oft die Waage halten. Zudem war und ist nicht jedes Unternehmen, also auch nicht jeder Arbeitsplatz innerhalb der Unternehmen, von Digitalisierung im gleichen Ausmaß betroffen.

Mobile Endgeräte zum ortsunabhängigen Arbeiten erweisen sich am Nützlichsten für Menschen mit Behinderung – 54,7 Prozent aller Unternehmen sehen sie als Erleichterung im Arbeitsalltag. Mobile Endgeräte erlauben das Arbeiten an unterschiedlichen Orten – dies kann sich für eine ganze Reihe von gesundheitlichen Einschränkungen als hilfreich erweisen. Sei es, wenn Menschen durch eine körperliche Behinderung mobilitätseingeschränkt sind oder aber regelmäßige medizinische Termine, wie zum Beispiel eine Psychotherapie, in der Nähe ihres Wohnortes wahrnehmen müssen. Diese Vorteile bestehen auch bei Online-Kommunikationsdiensten zum Informationsaustausch im Team oder mit Kunden. Beide Technologien dienen auch der Vernetzung im Team, was in Zeiten der Digitalisierung unabdingbar ist (Sloane, 2019).

Positiv zu bewerten ist, dass digitale Weiterbildungsangebote wie Lernvideos oder Lernplattformen von 39,9 Prozent aller Unternehmen als Erleichterung für den Arbeitsalltag der Mitarbeiter mit Behinderung gesehen werden. Der Einsatz von digitaler Aus- und Weiterbildung in deutschen Unternehmen könnte für Menschen mit Behinderung daher neue Chancen im lebenslangen Wissenserwerb eröffnen, zum Beispiel, wenn zusätzliche Pausen innerhalb des Lernprozesses möglich sind und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit chronischer Erkrankung den Zeitraum des Lernens an für sie unangenehmen Tagen reduzieren können. Pausen könnten auch Menschen mit Lernbehinderungen bei Verständnisschwierigkeiten helfen oder bestehendes Lernmaterial kann einfacher wiederholt werden.

Der Einsatz betriebsinterner Verwaltungssoftware hat aus Sicht von 36,2 aller Unternehmen den Arbeitsalltag ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung vereinfacht. Das ist ein Zeichen, dass aus Sicht von Unternehmen die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenig Probleme im Umgang mit betriebsinterner Software haben, nicht zuletzt, weil fast ein Drittel der Unternehmen (siehe Kapitel 4.1) bereits bei der Einführung auf Barrierefreiheit achtet.

Neue digitale Vertriebswege sind für 27,3 der Unternehmen ein Weg, der den Arbeitsalltag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung erleichtert. Der niedrige Wert könnte daraus resultieren, dass nicht jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter am Vertrieb der Produkte beteiligt ist. So geben knapp über 60 Prozent der Unternehmen an, dass neue digitale Vertriebswege den Arbeitsalltag weder erschweren noch erleichtern. Neue Produktionstechnologien-/Herstellungsverfahren bringen die niedrigste Erleichterung mit sich. Nur 26,5 Prozent aller Unternehmen berichten von positiven Entwicklungen. 14 Prozent aller Unternehmen berichten von einem erschwerten Arbeitsalltag. Möglicherweise schlägt hier zu Buche, dass erfolgreich eingesetzte bestehende Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung nicht bei allen neuen Produktionsverfahren greifen, sondern erst angepasst werden müssen.

Mit Ausnahme der Technologie „mobile Endgeräte“ geben große Unternehmen größere Erleichterungen im Arbeitsalltag an als kleine Unternehmen (Ergebnisse nicht als Abbildung dargestellt). Hingegen hat sich ebenfalls mit Ausnahme der Technologie „mobile Endgeräte“ bei kleinen Unternehmen der Arbeitsalltag häufiger durch die Einführung erschwert als in großen Unternehmen. Möglicherweise gibt es in großen Unternehmen mehr spezialisierte Expertinnen und Experten, die ihre Kolleginnen und Kollegen in der Nutzung von digitalen Technologien einweisen und unterstützen können. Auch könnte sich das Ausmaß und die Qualität der Nutzung digitaler Technologien nach Unternehmensgrößenklasse unterscheiden. Hier besteht weiterer Forschungsbedarf.

### 4.3 Informationen als Schlüssel zu mehr Inklusion

Eine Studie von Flüter-Hofmann et al. (2017) zeigt am Beispiel von Menschen mit multipler Sklerose, dass praxisnahe Informationen die Inklusion (schwer)behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich fördern können. Wenn Arbeitgeber gut informiert sind, werden Unsicherheiten bezüglich der Beschäftigung abgebaut. Dies kann die Bereitschaft zur Einstellung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung erhöhen. Um zu wissen, wie der Kenntnisstand der Unternehmen diesbezüglich ist, wurde gefragt, ob den Unternehmen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ausreichend Informationen zur Verfügung stehen. Dabei bezog sich die Frage auf eine Batterie von sechs unterschiedlichen Aspekten (siehe Abbildung 4).

Je nachdem, nach welcher Art der Informationen abgefragt wird, antworten 45 bis 60 Prozent der Unternehmen, dass ihnen genügend Wissen zur Verfügung steht. Am häufigsten wird angegeben, Kenntnisse zur behindertengerechten Arbeitsgestaltung zu haben. Darunter sind z. B. Hilfsmittel oder flexible Arbeitszeitmodelle zu verstehen.

Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung haben, fühlen sich besser informiert. Dies erklärt sich möglicherweise dadurch, dass Unternehmen grundsätzlich erst dann zur barrierefreien Gestaltung der Arbeitsumgebung verpflichtet sind, wenn Beschäftigte mit Behinderung eingestellt und Bedarfe artikuliert werden. Arbeitgeber können hier zum Beispiel auf die Unterstützung technischer Beraterinnen oder Berater der Integrations- bzw. Inklusionsämter oder der Arbeitsagenturen zurückgreifen. Zudem werden Arbeitsplatzgestaltungen mit Hilfe technischer Hilfs- bzw. Arbeitsmittel finanziell gefördert. Flexible Arbeitszeitmodelle sind in Deutschland generell weit verbreitet. Bei Menschen mit Behinderung tragen sie oftmals dazu bei, dass sie überhaupt erwerbstätig sind und ihre Potenziale zur Verfügung stellen können (Flüter-Hoffmann/Kurtenacker, 2015).

59 Prozent der Unternehmen sagen, dass sie ausreichend informiert zu den rechtlichen Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sind. Damit ist dies der zweitgeläufigste Aspekt im Thema Inklusion.

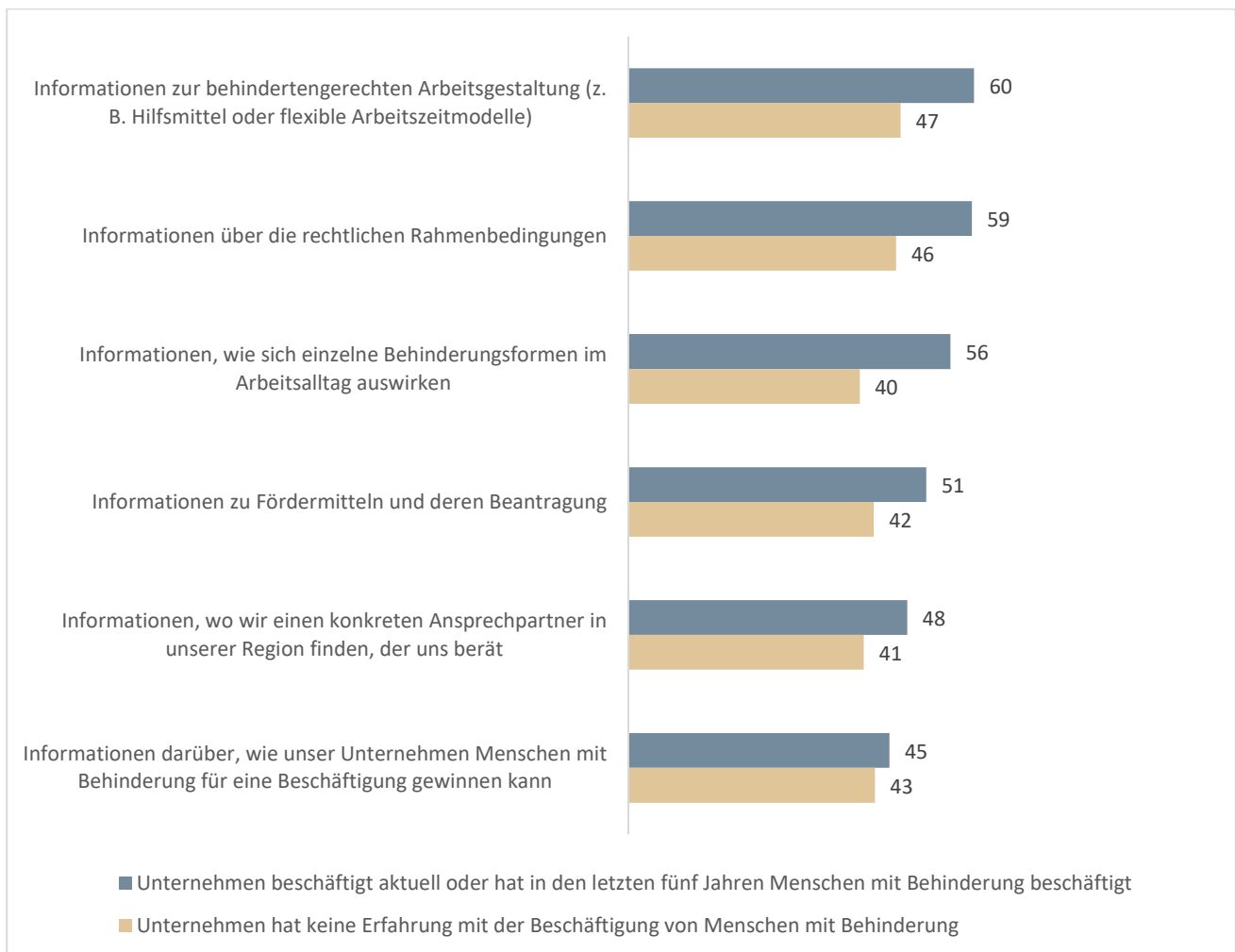
Dennoch: dies bedeutet auch, dass vier von 10 Unternehmen nicht genügend über die rechtlichen Rahmenbedingungen wissen. Die Befragung gibt darüber hinaus keinen Aufschluss über die Informationstiefe. Neben den arbeitsrechtlichen Aspekten kommen Aspekte der finanziellen Förderung oder Unterstützungsmöglichkeiten durch offizielle Stellen bzw. betriebsnahe Dienstleister in Frage. Die rechtlichen Rahmenbedingungen werden u. a. in den Sozialgesetzbüchern geregelt und sind vielfach nicht bekannt. Es ist davon auszugehen, dass hier noch Informationsbedarf besteht.

Weniger Unternehmen fühlen sich gut informiert zu dem Thema, wie sie Menschen mit Behinderung für eine Beschäftigung gewinnen können, also über die Möglichkeiten der Rekrutierung. Betrieben fällt es also vor allem schwer, zunächst den Kontakt zu Menschen mit Behinderung herzustellen und diese dann zu rekrutieren. Dies deckt sich mit dem Befund bezüglich der Ausbildung von Menschen mit Behinderung. Dort gaben Unternehmen

vornehmlich an, dass sie zwar Menschen mit Behinderung ausbilden würden, es ihnen aber schwer fällt, den Kontakt herzustellen (Metzler et al., 2017). Bei der Beschäftigung ist dies im Vergleich zur Ausbildung aber nicht per se problematisch, da Menschen tendenziell erst im höheren Alter eine Behinderung erwerben. Beim Eintreten der Behinderung haben viele bereits eine Ausbildung absolviert und sind aktuell erwerbstätig (Statistisches Bundesamt, 2018). Aber auch hier gibt es für Unternehmen Fachkräftepotenziale zu nutzen, da es (überdurchschnittlich) viele Menschen mit Behinderung gibt, die aktuell arbeitslos sind (Bundesagentur für Arbeit, 2019c). Und dies, obwohl Menschen mit Behinderung meist gut ausgebildet sind (Statistisches Bundesamt, 2017).

#### Abbildung 4: Verfügbarkeit von ausreichend Informationen

Anteil an Unternehmen, die angeben ausreichend Informationen zu verschiedenen Themenfeldern zu haben („trifft zu“ oder „trifft eher zu“) in Prozent nach Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.



Quelle: IW Personalpanel, 2019, n=1189-1193

Darüber hinaus gibt es einige Unterschiede zwischen Unternehmen, die Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und Unternehmen gemacht haben und denen, die noch keine Erfahrung in dem Bereich haben. Erstere sind insgesamt deutlich zufriedener mit dem Informationsangebot oder haben sich bereits mehr mit dem Thema beschäftigt als

Unternehmen ohne Beschäftigungserfahrung (siehe Abbildung 4). Unternehmen, die noch keine Menschen mit Behinderung beschäftigt haben, haben auch am wenigsten Informationen darüber, wie sich die Potenziale von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsalltag nutzen lassen, wenn sie an der richtigen Stelle platziert sind.

Daraus kann aber nicht generell abgeleitet werden, dass Informationen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung fördern, da nicht klar ist, ob diese bereits vor der Einstellung vorlagen. Einerseits können Unternehmen, die sich besser mit Inklusion auskennen, motivierter sein, Menschen mit Behinderung einzustellen. Ein möglicher Grund kann sein, dass die Unternehmen bereits positive Erfahrungen bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung gemacht haben. Auch kann der mögliche Kostenaufwand bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes besser eingeschätzt werden, da Fördermöglichkeiten und Kontaktpersonen bei unterstützenden Institutionen bekannt sind. Möglich ist auch, dass die vorhandenen Kenntnisse in den Unternehmen bereits in Inklusions- bzw. Betriebsvereinbarungen eingeflossen sind und somit nachhaltig gesichert sind. Andererseits haben Unternehmen durch die Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung ein höheres Bedürfnis, sich stärker mit dem Thema auseinander zu setzen. Obwohl nicht jede Form der Behinderung eine konkrete Auswirkung im Arbeitsalltag hat, gibt es viele Unsicherheiten bei bestimmten Erkrankungen oder Behinderungen (Flüter-Hoffmann et al., 2017). Schwer wiegt jedoch, dass nur rund die Hälfte der Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigt, angibt, dass ihnen ausreichend Wissen zur Verfügung steht. Das bedeutet, dass noch weitere Informationsarbeit geleistet werden muss.

Die Angaben in der vorherigen Abbildung beziehen sich auf irgendeine Behinderung, die nicht unbedingt eine Schwerbehinderung sein muss. Die beschriebene Tendenz stellt sich allerdings auch in Bezug auf eine anerkannte Schwerbehinderung dar: Unternehmen, die Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, sind zumeist besser informiert als Unternehmen, die keine Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen (nicht als Abbildung dargestellt). Die Unterschiede sind allerdings relativ gering.

Darüber hinaus sind große Unternehmen und Unternehmen der gesellschaftsnahen Dienstleistungen besser informiert als kleine oder mittlere Unternehmen bzw. Unternehmen anderer Branchen. Dies korreliert mit der höheren Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung durch große Unternehmen. Außerdem verfügen Unternehmen mit einem Betriebsrat über mehr Informationen als Unternehmen ohne Betriebsrat.



Hilfreiche Informationen finden Sie auf:

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

[www.kofa.de](http://www.kofa.de)

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind das Herz der deutschen Wirtschaft. Mit dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung gibt es ein Portal, das Sie in allen Fragen der Personalpolitik unterstützt. Handlungsempfehlungen zeigen Schritt für Schritt, wie KMU vorgehen müssen, empirische Studien sowie Infografiken verdeutlichen Hintergründe und Praxisbeispiele aus innovativen Unternehmen geben Anregungen für die eigene Personalpolitik. Ein Schwerpunktthema ist dabei die Inklusion – denn Menschen mit Behinderung sind auch im Mittelstand als Fachkräfte gefragt.

Informationsportal zur beruflichen Teilhabe REHADAT

[www.rehadat.de](http://www.rehadat.de)

Mit vierzehn Portalen (u. a. Praxisbeispiele, Hilfsmittel, Rechtsinformation, Forschung, Ansprechpersonen und Adressen, Literatur) zahlreichen Publikationen (u. a. Wissensreihen zu Erkrankungen und Behinderungen sowie Lösungen für individuelle Arbeitsgestaltungen), Apps (u. a. Förderfinder-App) und Seminaren (u. a. Grundlagen der beruflichen Teilhabe) ist REHADAT das zentrale Informationsangebot zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Deutschland. REHADAT ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft und wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

UnternehmensForum

[www.unternehmensforum.org/](http://www.unternehmensforum.org/)

Im Unternehmensforum haben sich sowohl Konzerne als auch mittelständische Unternehmen branchenübergreifend in einem Netzwerk zusammengeschlossen. Dieses entwickelt Maßnahmen und Empfehlungen zur Personalrekrutierung und Qualifizierung von Menschen mit Behinderung. Das Unternehmensforum lobt jährlich den Inklusionspreis für die Wirtschaft aus. Die Preisträger sind Vorbilder für gelebte Inklusion.

INKLUSION gelingt!

[www.inklusion-gelingt.de/](http://www.inklusion-gelingt.de/)

Auch die Internetplattform von BDA, DIHK und ZDH informiert und unterstützt Betriebe mit dem Ziel, dass diese die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfolgreich gestalten können.

## 5 Konklusion und Fazit

Die Studie hat gezeigt, dass 55,2 Prozent aller Unternehmen in Deutschland in den letzten fünf Jahren mindestens eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigt haben. Inklusion ist in Zeiten der Digitalisierung kein Randthema, sondern für Unternehmen eine wichtige Komponente.

Und das wird voraussichtlich auch in Zukunft so sein: Denn 29,8 Prozent aller Unternehmen, die Menschen mit Behinderung in den letzten fünf Jahren beschäftigt haben, sieht durch Digitalisierung Chancen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Stark digitalisierte Unternehmen sind bereits heute aktiver in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als weniger oder kaum digitalisierte Unternehmen. Digitale Technologien wie mobile Endgeräte, die sich bereits im Einsatz befinden, erleichtern aus Sicht von Unternehmen den Alltag ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung.

Die vorliegenden Ergebnisse legen nahe, dass die technischen Möglichkeiten der Digitalisierung für die Inklusion genutzt werden können. Umso wichtiger erscheint es, diese Anknüpfungspunkte für eine inklusive Betriebskultur zu nutzen. Dafür braucht es Wissen, das schnell und zuverlässig verfügbar ist. Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen bei der Gestaltung von Digitalisierung und Inklusion bleibt ein wichtiges Thema. KMU beschäftigen weniger häufiger Menschen mit Behinderung und haben zugleich noch einen Aufholbedarf bei digitalen Technologien. Zugleich zeigt sich, dass mit der Unternehmensgröße die Verfügbarkeit von Information konstant ansteigt.

Bundesweite Initiativen und Projekte wie das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung ([www.kofa.de](http://www.kofa.de)) und REHADAT ([www.rehadat.de](http://www.rehadat.de)) können für KMU eine wichtige und kostenlose Informationsquelle bieten. Beraterinnen und Berater in Projekten für mehr Digitalisierung bei Bildungswerken, Kammern oder Wirtschaftsförderungen in KMU sollten das Thema Behinderung mitdenken. Dafür braucht es einen klaren Auftrag der öffentlichen Hand.

In einem möglichen nationalen Aktionsplan 3.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention sollte das Thema Digitalisierung konsequent in allen Handlungsfeldern mitgedacht werden. Es sind insbesondere jene unternehmensnahen Maßnahmen zu fördern, welche entweder die Chancen von Digitalisierung zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nutzen oder aber den Herausforderungen von Digitalisierung für Menschen mit Behinderung begegnen. Beide Seiten zu betrachten erscheint wichtig, auch wenn die vorliegenden Ergebnisse mehr Hoffnung wecken als Sorgen aufzeigen. Ein besonderer Punkt sind dabei barrierearme digitale Medien.

Bei der Förderung sollten unter dem Aspekt der Gleichberechtigung auch die besonderen Bedürfnisse von Frauen mit Behinderung berücksichtigt werden. So entwickeln Frauen im Allgemeinen seltener Software und arbeiten seltener mit computergesteuerten Geräten. Letzteres ist auch bedingt dadurch, dass Frauen seltener im Verarbeitenden Gewerbe arbeiten (Flake/Seyda, 2019). Dadurch könnten Frauen mit Behinderung potenziell weniger häufig von

den vorhandenen Chancen von Digitalisierung profitieren als Männer. Hier besteht noch Forschungsbedarf.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie beziehen sich auf den ersten Arbeitsmarkt. Sie sind aber auch für Werkstätten für Menschen mit Behinderung relevant, die Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt vermitteln möchten. Werkstätten dürfen in Zeiten der Digitalisierung nicht abgehängt werden und sollten ihr Klientel in den von ihnen betreuten Arbeitsfeldern auf einem niedrighschwelligem Niveau mit den Herausforderungen einer digitalen Arbeitswelt vertraut machen.

Nicht zuletzt können Menschen mit Behinderung für Unternehmen eine wertvolle Humankapitalressource darstellen. Denn neben ihrer Arbeitskraft bringen sie eine wertvolle Kompetenz, und zwar die Offenheit sowie Fähigkeit für Veränderungen in Zeiten der Digitalisierung mit:

Wie Stephen Hawking feststellte, ist Intelligenz „die Fähigkeit, sich dem Wandel anzupassen“. Viele Menschen mit Behinderung müssen sich aufgrund ihrer veränderten persönlichen Umstände täglich Herausforderungen stellen und diese mit eigener Kompetenz, aber auch der Unterstützung Dritter meistern. Unternehmen könnten im digitalen Arbeitsalltag daher die Anpassungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung nutzen und diese in den Gestaltungsprozess aktiv miteinbinden.

Durch den demografischen Wandel und die daraus resultierende Alterung der Belegschaft steigt der Anteil der arbeitenden Menschen mit Behinderung. Eine Behinderung zu haben wird zur „neuen Normalität“. Die Digitalisierung schafft gute Voraussetzung auf der technischen Seite. Entscheidungsträger in Unternehmen sollten aber auch das entsprechende Mindset mitbringen und ihre Bereitschaft zur Unterstützung signalisieren.

## 6 Literaturverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit, 2019a: Situation von Älteren,

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Aeltere-amArbeitsmarkt.pdf> [6.1.2020]

Bundesagentur für Arbeit, 2019b: Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018,

<https://statistik.arbeitsagentur.de/StatischerContent/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf> [6.1.2020]

Bundesagentur für Arbeit, 2019c: Situation schwerbehinderter Menschen,

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Brosch-Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf> [6.1.2020]

Bundesagentur für Arbeit, 2019d: Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen,

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Qualitaetsberichte/Generische-Publikationen/Qualitaetsbericht-Beschaeftigungsstatistik-schwerbehinderter-Menschen.pdf> [28.1.2020]

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), 2016, Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN BRK),

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?__blob=publicationFile&v=4) [6.1.2020]

DEMAND – Data Economics and Management of Data-Driven Business, 2019, Data Economy. Status quo der deutschen Wirtschaft & Handlungsfelder in der Data Economy, Studie für das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie,

[https://www.demand-projekt.de/paper/DEMANDDataEconomicsAndManagementOfDataDrivenBusiness\(WhitePaper\).pdf](https://www.demand-projekt.de/paper/DEMANDDataEconomicsAndManagementOfDataDrivenBusiness(WhitePaper).pdf) [6.1.2020]

Deutscher Bundestag, 2018, Psychische Belastungen in der Arbeitswelt, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE, Drucksache 19/3895,

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/038/1903895.pdf> [6.1.2020]

Engels, Dietrich, 2016, Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Forschungsbericht 467, Bundesministerium für Arbeit und Soziales,

[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-467-digitalisierung-behinderung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-467-digitalisierung-behinderung.pdf?__blob=publicationFile&v=3) [6.1.2020]

Euler, Dieter / Severing, Eckart, 2014, Inklusion in der beruflichen Bildung: Daten, Fakten, offene Fragen – Hintergründe kennen, Bertelsmann Stiftung,  
<https://doi.org/10.11586/2017019> [6.1.2020]

Flake, Regina / Jambo, Svenja / Pierenkemper, Sarah / Risius, Paula / Werner, Dirk, 2017, Beschäftigung und Qualifizierung von Flüchtlingen in Unternehmen: Die Bedeutung von Unterstützungsangeboten bei der Integration,  
[https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/330337/IW-Trends\\_2017-02-01\\_Flake\\_Jambo\\_Pierenkemper\\_Risius\\_Werner.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/330337/IW-Trends_2017-02-01_Flake_Jambo_Pierenkemper_Risius_Werner.pdf) [6.1.2020]

Flake, Regina / Seyda, Susanne, 2019, Frauen und Männer in der digitalen Arbeitswelt – Chancengleichheit und Digitalisierung, Gutachten des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung,  
<https://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/regina-flake-susanne-seyda-chancengleichheit-und-digitalisierung.html> [6.1.2020]

Flake, Regina / Seyda, Susanne / Werner, Dirk, 2019, Mit beruflicher Weiterbildung die Digitalisierung meistern. Ergebnisse der repräsentativen Unternehmensbefragung im Rahmen des IW-Personalpanels 2018, Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Köln

Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea, 2015, Personalkompass Inklusion – Ein Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Köln

Flüter-Hoffmann, Christiane / Stettes, Oliver / Traub, Patricia, 2017, REHADAT-Studie „Mit Multipler Sklerose im Job“, IW-Report, Nr. 25/2017, Köln

Handelsblatt Research Institute (Hrsg.), 2016, Inklusionsbarometer Arbeit – Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt,  
[https://research.handelsblatt.com/assets/uploads/files/AktionMensch\\_Inklusionsbarometer2016.pdf](https://research.handelsblatt.com/assets/uploads/files/AktionMensch_Inklusionsbarometer2016.pdf) [6.1.2020]

Handelsblatt Research Institute (Hrsg.), 2019, Inklusionsbarometer Arbeit – Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt,  
<https://research.handelsblatt.com/de/aktuell/news/inklusionsbarometer-2019-erneut-auf-rekordhoch> [6.1.2020]

Lechner, Michael / Vazquez-Alvarez, Rosalia, 2011, The effect of disability on labour market outcomes in Germany, in: Applied Economics, 43. Jg., Nr. 4, S. 389–412

Metzler, Christoph / Pierenkemper, Sarah / Seyda, Susanne, 2015, Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung. Begünstigende und hemmende Faktoren,  
[https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2015/251561/IW-Trends\\_2015-04-04\\_Metzler\\_Pierenkemper\\_Seyda.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2015/251561/IW-Trends_2015-04-04_Metzler_Pierenkemper_Seyda.pdf) [6.1.2020]

Metzler, Christoph / Seyda, Susanne / Wallossek, Luisa / Werner, Dirk, 2017, Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung,  
<https://www.iwkoeln.de/studien/iw-analysen/beitrag/christoph-metzler-susanne-seyda-luisa-wallossek-dirk-werner-menschen-mit-behinderung-in-der-betrieblichen-ausbildung-329530.html> [6.2.2020]

Metzler, Christoph / Werner, Dirk, 2017, Die Erwerbssituation von Menschen mit Behinderung,  
<https://doi.org/10.2373/1864-810X.17-04-03> [6.1.2020]

Sloane, Peter, 2019, Das Alltägliche der Digitalisierung: Über Scheinriesen, stillschweigende Veränderungen und alte Antworten, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 127. Jg., Band 115, Nr. 2, S. 175–183

Statistisches Bundesamt, 2017, Lebenslagen der behinderten Menschen – Ergebnis des Mikrozensus 2013  
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Publikationen/Downloads-Behinderte-Menschen/lebenslagen-behinderter-menschen-5122123139005.html> [4.2.2020]

Statistisches Bundesamt, 2018, Statistik der schwerbehinderten Menschen 2017,  
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Publikationen/Downloads-Behinderte-Menschen/sozial-schwerbehinderte-kb-5227101179004.pdf?blob=publicationFile> [6.1.2020]

Stettes, Oliver, 2019, Keine Angst vor Robotern – eine Aktualisierung. Beschäftigungseffekte der Digitalisierung – Befunde des Arbeitsmarktmonitoring des IW,  
[https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Report/PDF/2019/IW-Report\\_2019\\_Beschaefigungseffekte\\_Digitalisierung.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2019/IW-Report_2019_Beschaefigungseffekte_Digitalisierung.pdf) [6.1.2020]

Vollmer, Kirsten, 2019, Gestern Inklusion, heute Digitalisierung – Zusammenführen, was zusammengehört, in: Die berufliche Rehabilitation, 33. Jg., Nr. 3, S. 170–178

Weller, Inez, 2019, Influence of Digitalization on the Tasks of Employees with Disabilities in Germany (1979-2006), in: Societies, 9. Jg., Nr. 18, S. 1-16

## Abstract

### **Inclusion of people with disabilities within enterprises in times of digitisation**

- Digitisation has a positive influence on the inclusion of people with disabilities in German companies. Companies that already rely heavily on digitisation today employ more people with disabilities than companies that currently do not have any reference to digitisation. Almost 30 percent of all companies also see new opportunities for the employment of people with disabilities through digitization. What is striking is that companies that are already relying heavily on digitization are more optimistic about this than companies without any reference to digitization.
- Digitization is already making everyday work easier for people with disabilities. In particular, mobile devices for location-independent working, such as notebooks, and online communication services for exchanging information within a team, such as WhatsApp, are seen as a great relief by company representatives. 20 percent of all companies use digital technologies to support people with disabilities in their everyday work.
- People with disabilities can be found in all industries and company sizes. In almost 35 percent of all companies surveyed, at least one employee had a physical disability. People with a learning disability were represented in 27 percent of the companies surveyed. 7 percent of the companies employed people with a mental disability. Across all forms of disability, large companies employ people with disabilities more frequently than small and medium-sized enterprises.
- Information makes it easier for companies to employ people with disabilities. However, only just under 60 percent of all companies with experience in employing people with disabilities are sufficiently informed about disabled-friendly work design, such as assistive devices. Even only 45 percent state that they have sufficient information for recruiting new employees with disabilities. Digital portals such as [www.kofa.de](http://www.kofa.de) and [www.rehadat.de](http://www.rehadat.de) may help companies.

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Items zur Bestimmung des Digitalisierungsgrad eines Unternehmens.....	7
Tabelle 2: Logistische Regression: Unternehmen beschäftigt Menschen mit Behinderung in den letzten fünf Jahren (ja/nein) .....	12
Tabelle 3: Logistische Regression: Digitalisierung wird als Chance für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gesehen (ja/nein) .....	16

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigung von Menschen mit Behinderung .....	9
Abbildung 2: Aussagen zu Umsetzung und Folgen der Digitalisierung .....	13
Abbildung 3: Relevanz von digitaler Technologie im Arbeitsalltag .....	18
Abbildung 4: Verfügbarkeit von ausreichend Informationen .....	22