



Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderung aus der Perspektive des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Lena Hünefeld & Sophie Teborg

Ausgangssituation I

UN-Behindertenrechtskonvention Artikel 27:

Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet...

- b) das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf **gerechte und günstige Arbeitsbedingungen**, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf **sichere und gesunde Arbeitsbedingungen**, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen

Ausgangssituation II

- Bislang häufig Fokus auf Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquote (z. B. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Teilhabebericht BMAS, REHADAT Statistik, Inklusionsbarometer Aktion Mensch):
 - Erwerbstätigenquote 2019: Menschen mit amtlicher anerkannter Behinderung 57 % vs. ohne 82 % (Destatis, 2021)
- Vielfältige Gründe für geringere Erwerbstätigenquote, z.B.:
 - Gesundheitliche Einschränkungen
 - Mangelnde Chancen
 - Fehlende Fähigkeiten
 - Nicht-Barrierefreier Arbeitsplatz und/oder Arbeitsweg

(Sevak & Khan, 2016)

Ausgangssituation III

Arbeits(platz)gestaltung als zentrale Maßnahme für Erwerbsteilhabe, allerdings....

- ...Fokus auf die Qualität der Teilhabe anhand von konkreten Arbeitsbedingungen und betrieblichen Rahmenbedingungen fehlt bisher:
 - Es liegen kaum Daten zur Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung(en) vor (**Datenlücke**)
 - Bestehende Daten werden nur selten ausgewertet (**Verwertungslücke**)
 - Kaum Wissen über die Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung(en) sowie über ungenutzte Gestaltungspotentiale (**Wissens- und Gestaltungslücke**)

Ausgangssituation III

Arbeits(platz)gestaltung als zentrale Maßnahme für Erwerbsteilhabe, allerdings....

- ...Fokus auf die Qualität der Teilhabe anhand von konkreten Arbeitsbedingungen und betrieblichen Rahmenbedingungen fehlt bisher:
 - Es liegen kaum Daten zur Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung(en) vor (**Datenlücke**)
 - **Bestehende Daten werden nur selten ausgewertet (Verwertungslücke)**
 - Kaum Wissen über die Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung(en) sowie über ungenutzte Gestaltungspotentiale (**Wissens- und Gestaltungslücke**)

Analysen mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Daten:

- Repräsentative Befragung zur Qualifikation und Arbeitsbedingungen von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland
- Wiederholte Querschnittsbefragung, alle 6 Jahre (in aktueller Form seit 2006)
- Erwerbstätige ab 15 Jahren mit ≥ 10 h/Woche entlohnter Arbeit

BIBB-BAuA
Erwerbstätigenbefragung

Analysesample:

- 17.000 abhängig Beschäftigte, davon 1.766 Personen mit amtlich anerkannter Behinderung
- Geschlechterverteilung: mit amtl. anerkannter Behinderung 43 % vs. ohne amtlich anerkannten Behinderung 47 %

Psychosoziale Arbeitsbedingungen

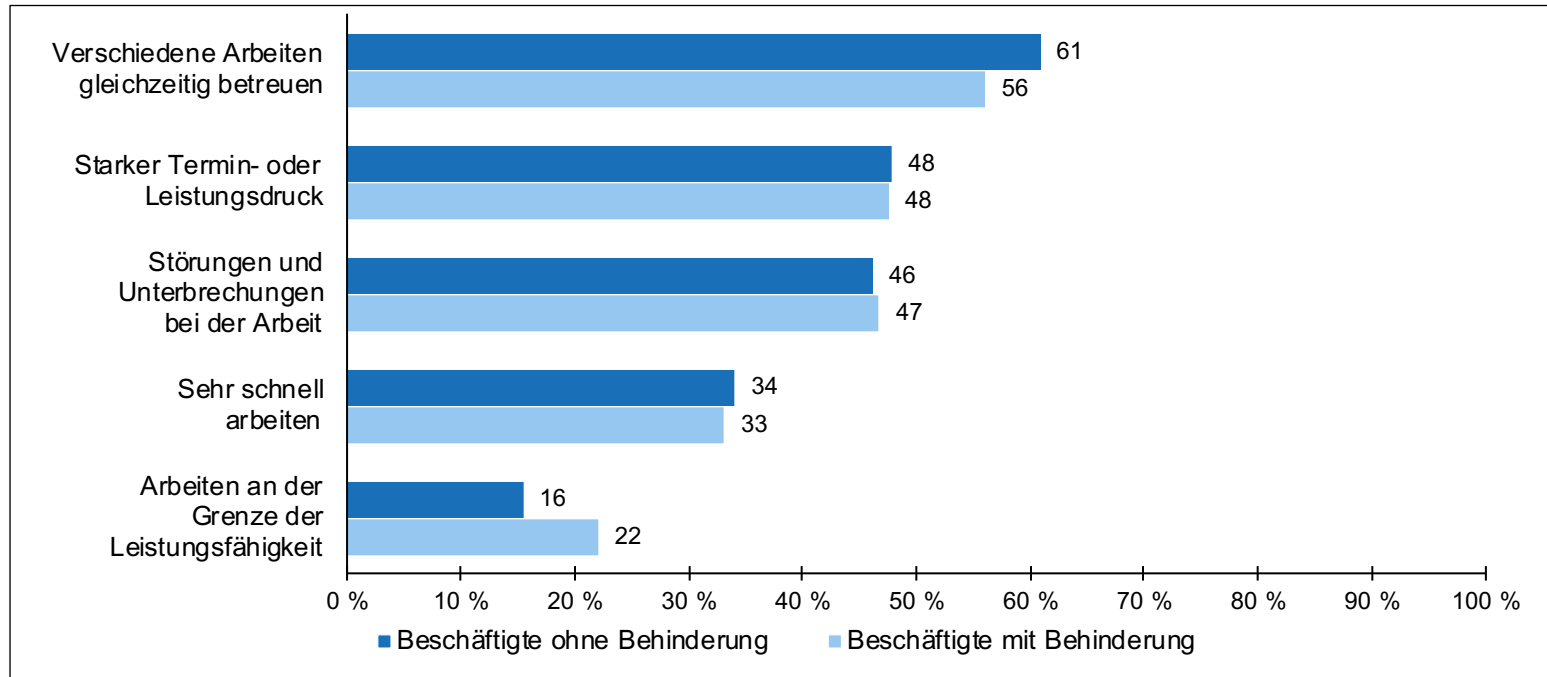
Arbeitsanforderungen: Verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen, Starker Termin-/Leistungsdruck, Störungen oder Unterbrechungen bei der Arbeit, Sehr schnell Arbeiten, Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit

→ Sofern die Befragten eine Arbeitsanforderung „häufig“ erlebten, wurden sie gefragt, ob sie sich durch diese belastet fühlten

Ressourcen: Eigene Arbeit selbst planen und einteilen, Selbst entscheiden, wann Pause, Einfluss auf die Arbeitsmenge, Gute Zusammenarbeit mit Kolleg/-innen, Am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft, Hilfe/Unterstützung von Kolleg/-innen

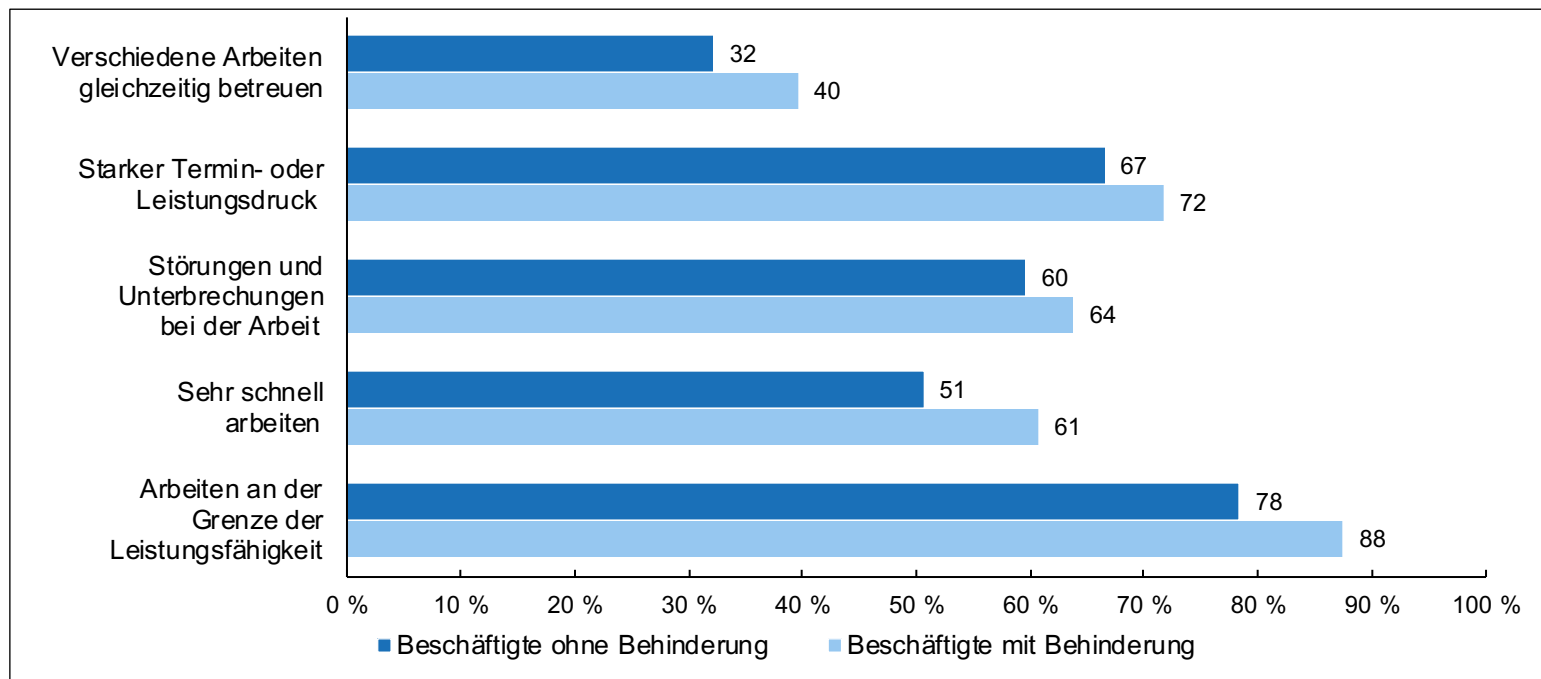
häufig,
manchmal,
selten nie

Arbeitsanforderungen – häufig



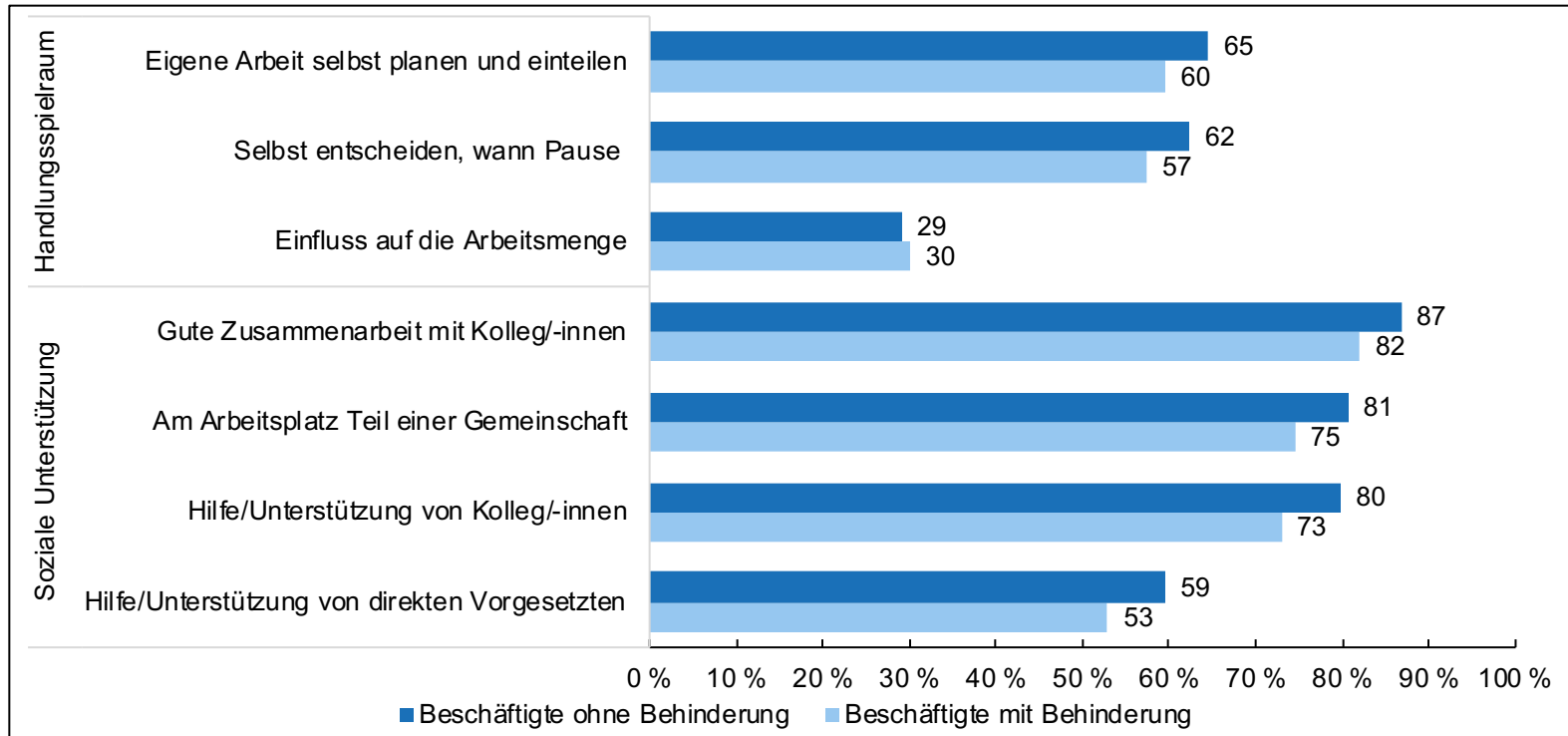
Datenquelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Arbeitsanforderungen – Belastung dadurch



Datenquelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Ressourcen – häufig



Datenquelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Fazit

Herausforderungen für Beschäftigte mit Behinderung	Gestaltungspotenziale
<p><i>Höhere Belastung insbesondere durch...</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Multitasking• Zeitdruck• Arbeiten an Leistungsgrenze	<p><i>Erleichterung von Arbeit durch...</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Arbeitsplatzanpassungen• flexible Arbeitszeitmodelle <p>→ Aktiv angeboten durch Vorgesetzte</p>
<p><i>Niedrigere Ressourcen insbesondere bei...</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Gemeinschaftsgefühl• Unterstützung durch Kolleg*innen• Unterstützung durch Vorgesetzte	<p><i>Schaffung eines inklusiven Betriebsklimas durch...</i></p> <ul style="list-style-type: none">• „Diversity-Trainings“ in Betrieben• Richtlinien und Verfahren zum Umgang mit behinderungsbezogener Diskriminierung am Arbeitsplatz und Null-Toleranz-Politik• Einbindung von Menschen mit Behinderung in Entscheidungsprozesse (bspw. durch Beiräte)

Dwertmann et al., 2017; Glade et al., 2020

Limitationen

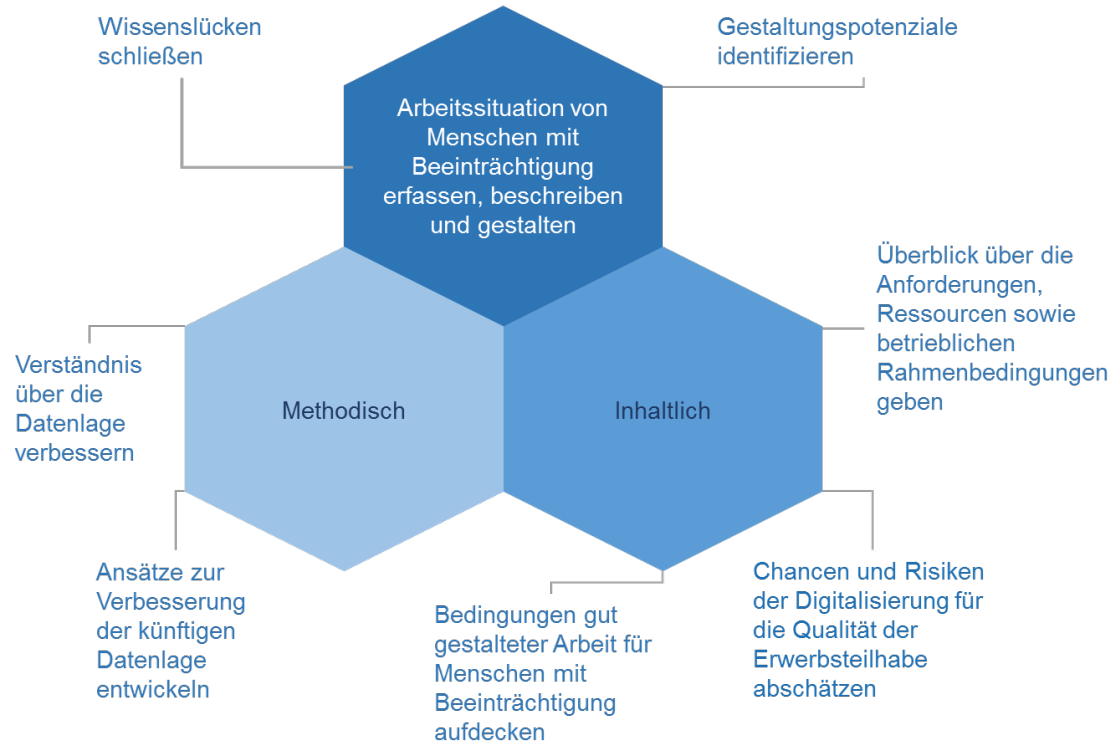
Personenkreis:

- Nur amtlich anerkannte Behinderung
- Keine Unterscheidung in Behinderungsarten oder Schweregrad der Behinderung

Arbeitsbedingungen:

- Kein Rückschluss auf Ursachen für höhere Belastung am Arbeitsplatz
- Kein Einblick in Barrierefreiheit und Arbeitsplatzgestaltung
- Keine Informationen über bisherige Maßnahmen zur Schaffung eines inklusiven Betriebsklimas

Ausblick – BAuA-Projekt: Qualität der Teilhabe



Vielen Dank

Kontakt:

Huenefeld.lena@baua.bund.de

Teborg.Sophie@baua.bund.de

Literatur

- Dwertmann, D.J.G., Baumgärtner, M.K., Böhm, S.A. (2017). Der Beitrag flexibler HR-Strukturen zur erfolgreichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. In Riecken, A., Jöns-Schnieder, K., & Eikötter, M. (Hrsg.), *Berufliche Inklusion: Forschungsergebnisse von Unternehmen und Beschäftigten im Spiegel der Praxis* (S.58–70). Weinheim: Beltz Juventa.
- Glade, R., Koch, L.C., Zaandam, A., Simon, L.S., Manno, C.M., Rumrill, P.D., Rosen, C.C. (2020). Recommendations from employees with disabilities for creating inclusive workplaces: Results from a grounded theory investigation. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 53, 77–88. DOI:10.3233/JVR-201087
- Sevak, P., & Khan, S. (2016). Psychiatric Versus Physical Disabilities: A Comparison of Barriers and Facilitators to Employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 40(2), 163–171. DOI:10.1037/prj0000236
- Statistisches Bundesamt (2021, 18. Mai). Zahl der Woche: 57 % der Menschen mit Behinderung zwischen 15 und 64 Jahren waren 2019 in den Arbeitsmarkt integriert.
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2021/PD21_20_p002.html