



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  $\geq 10$ 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

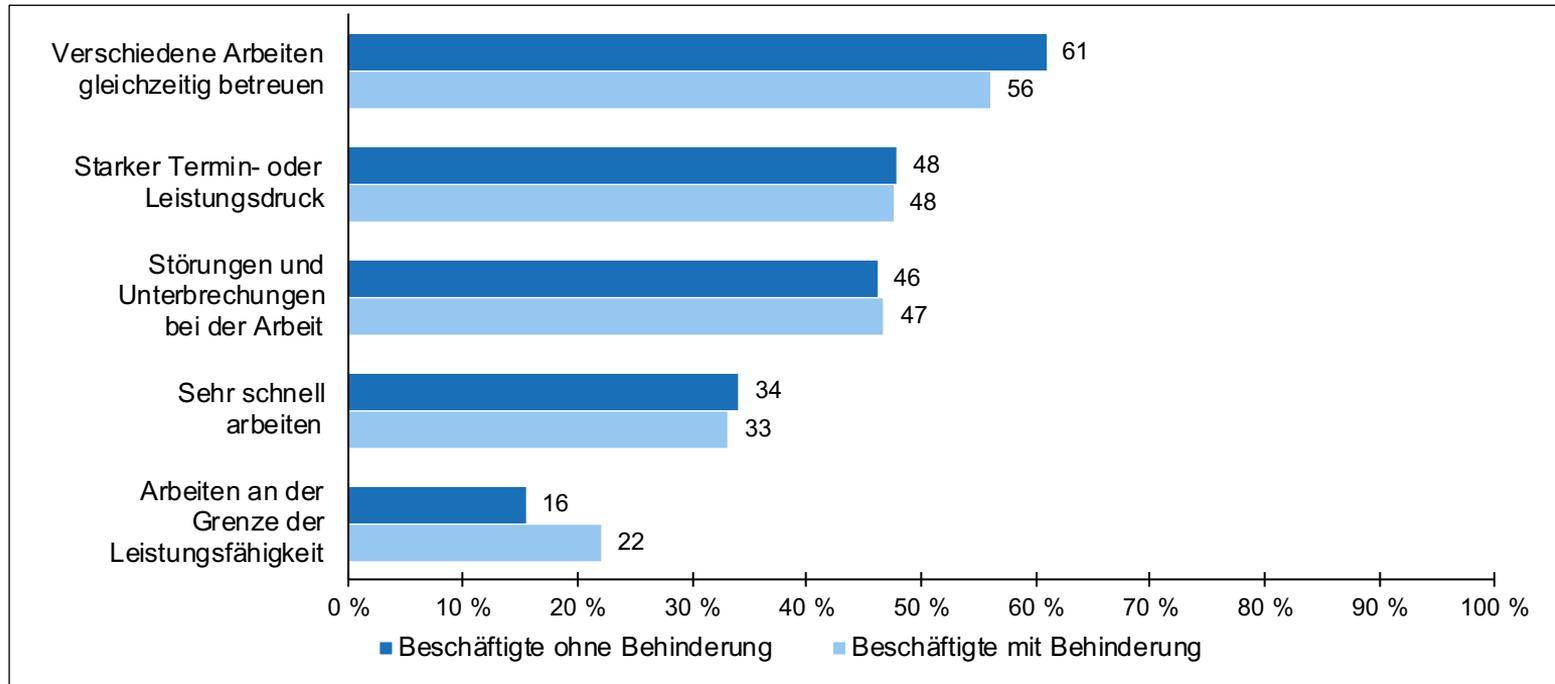
**Arbeitsanforderungen:** Verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen, Starker Termin-/Leistungsdruck, Störungen oder Unterbrechungen bei der Arbeit, Sehr schnell Arbeiten, Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit

→ 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

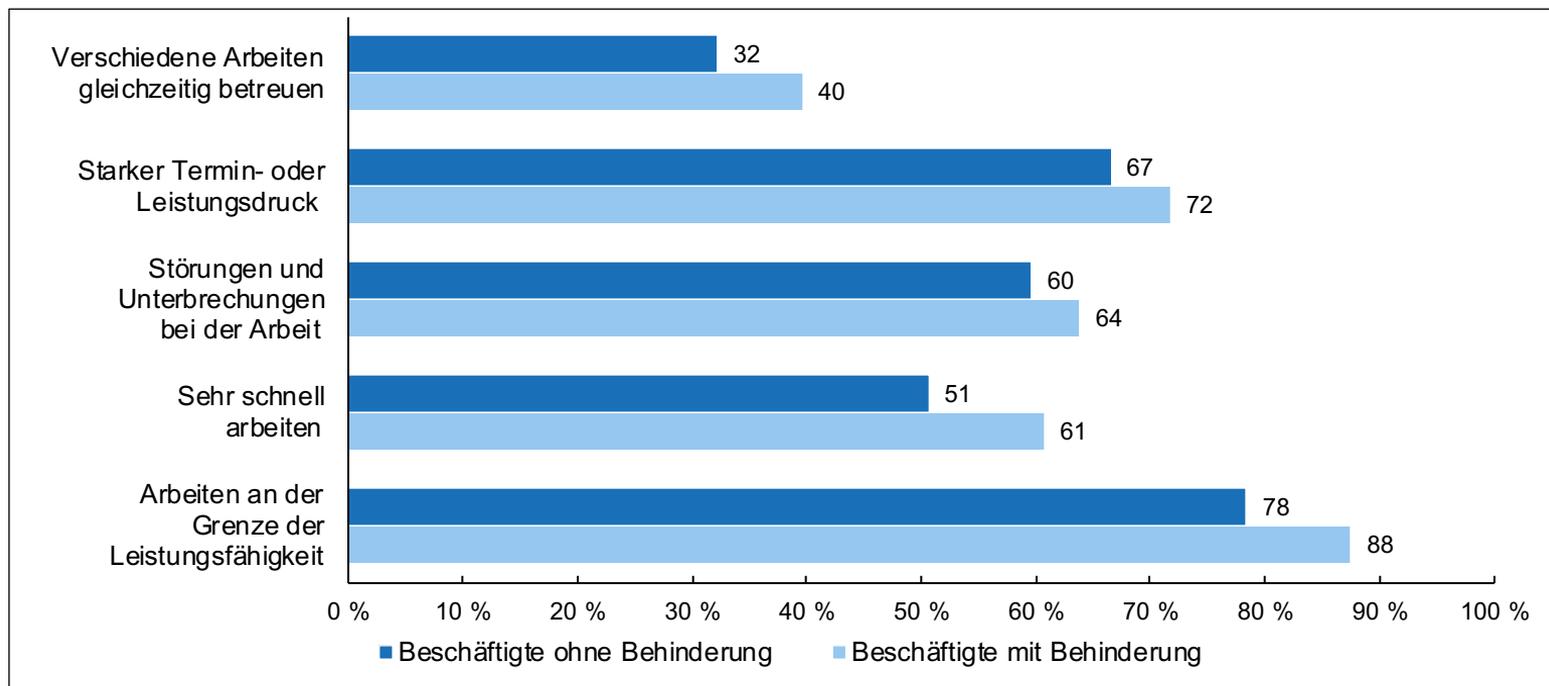
häufig,  
manchmal,  
selten nie

# Arbeitsanforderungen – häufig



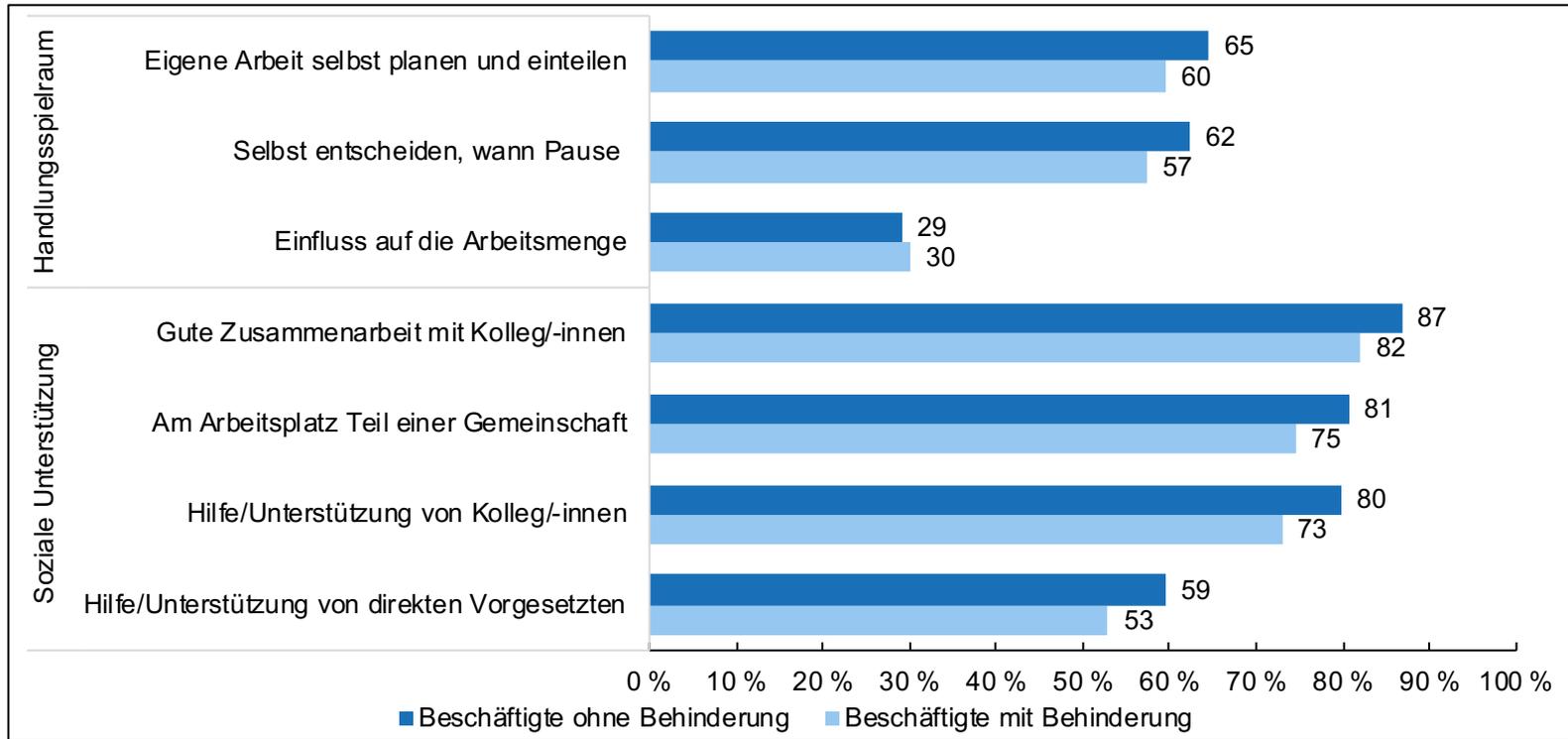
Datenquelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

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

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

# Limitationen

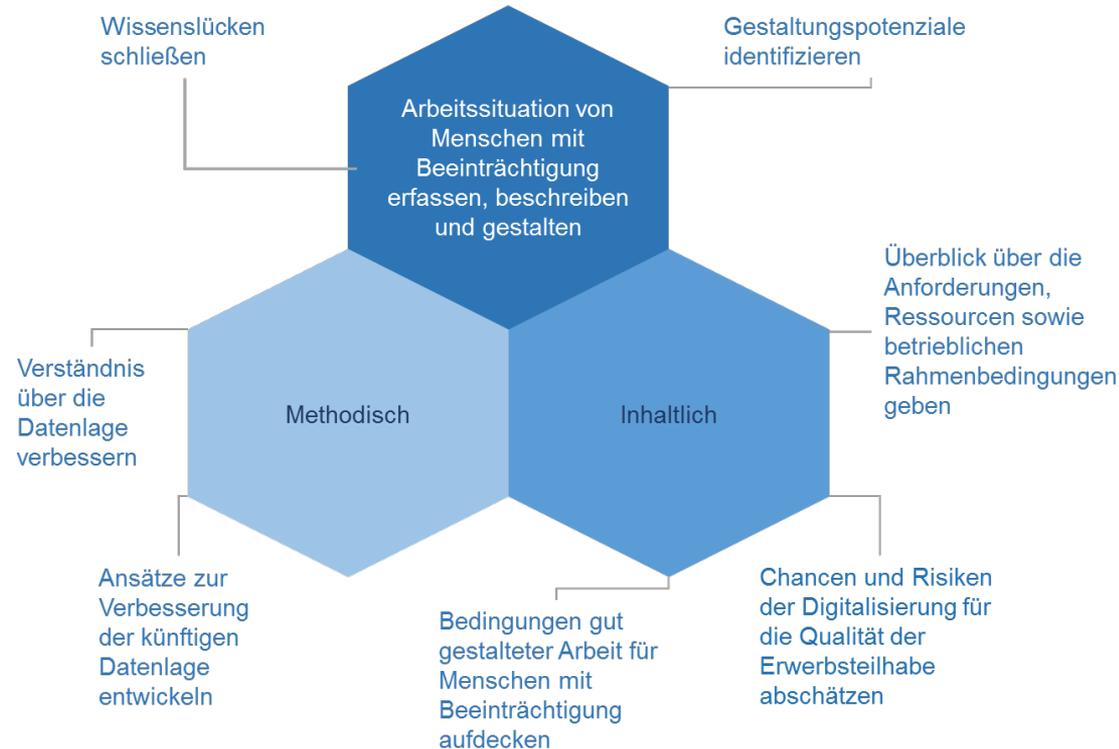
## **Personenkreis:**

- 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](mailto:Huenefeld.lena@baua.bund.de)

[Teborg.Sophie@baua.bund.de](mailto: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](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2021/PD21_20_p002.html)