



IW-Trends 2/2021

Erfolgsfaktoren betrieblicher Inklusion

Mareike Decker / Christiane Flüter-Hoffmann / Oliver Stettes

Vorabversion aus: IW-Trends, 48. Jg. Nr. 2
Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Verantwortliche Redakteure:

Prof. Dr. Michael Grömling, Telefon: 0221 4981-776

Holger Schäfer, Telefon: 030 27877-124

groemling@iwkoeln.de · schaefer.holger@iwkoeln.de · www.iwkoeln.de

Die IW-Trends erscheinen viermal jährlich, Bezugspreis € 50,75/Jahr inkl. Versandkosten.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über
lizenzen@iwkoeln.de.

ISSN 0941-6838 (Printversion)

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2021 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

Erfolgsfaktoren betrieblicher Inklusion - Empirische Evidenz aus REHADAT-Befragungen von Menschen mit Behinderungen

Mareike Decker / Christiane Flüter-Hoffmann / Oliver Stettes, Juni 2021

Zusammenfassung

Mehr als die Hälfte der Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter ist erwerbstätig. Ein wichtiger Maßstab für eine erfolgreiche Inklusion in die Arbeitswelt ist neben der Erwerbstätigenquote das Gefühl, sich am Arbeitsplatz gut integriert zu fühlen. Dies trifft auf knapp 84 Prozent der befragten Beschäftigten mit Behinderungen zu. Dies ist ein zentrales Ergebnis einer empirischen Analyse, die auf Basis der Antworten von knapp 1.300 Menschen mit entzündlich-rheumatischen Erkrankungen sowie Hör- und Sehschädigungen in drei REHADAT-Befragungen aus den Jahren 2018, 2019 und 2020 erstellt wurde. Der Beitrag geht darüber hinaus der Frage nach, welchen Einfluss technische und organisatorische Arbeitsanpassungen, die Inanspruchnahme von Unterstützung von Personen innerhalb oder außerhalb des Betriebs, die Informiertheit der Betroffenen und das empfundene Betriebsklima auf die Wahrnehmung von Menschen mit Behinderungen haben, sich in der Arbeitswelt gut integriert zu fühlen.

Multivariate Analysen signalisieren, dass sowohl eine hohe Informiertheit als auch ein unterstützendes Betriebsklima signifikant positiv mit dem Gefühl einer guten Integration korrelieren. Beide Faktoren bestärken sich. Wer sich gut informiert fühlt, erlebt zugleich auch den Umgang mit Kollegen und Führungskräften als unterstützend. Die Wahrscheinlichkeit, das Betriebsklima als unterstützend zu erleben, steigt bei einer guten Informiertheit von 66 Prozent auf fast 90 Prozent. Als weiteres zentrales Ergebnis kann festgehalten werden, dass ein unterstützendes Betriebsklima den stärksten signifikanten Effekt auf die wahrgenommene Integration hat.

Stichwörter: Menschen mit Behinderungen, subjektive Wahrnehmung, Inklusion
JEL-Klassifikation: J14, J21, M14

DOI: 10.2373/1864-810X.21-02-06

Ausgangssituation und institutioneller Hintergrund

In Deutschland lebten im Jahr 2019 insgesamt 10,4 Millionen Menschen mit einer amtlich anerkannten Behinderung. Mit 4,9 Millionen war knapp die Hälfte davon im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren (Destatis, 2021). Bei 7,9 Millionen Menschen liegt eine anerkannte Schwerbehinderung vor, davon sind gut drei Millionen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren (Destatis, 2021). Der Anteil der erwerbstätigen Menschen mit Schwerbehinderung lag im Jahr 2017 – dies ist die aktuellste verfügbare Angabe – bei 46,9 Prozent (BA, 2021) und ist damit noch etwas niedriger als die Erwerbstätigenquote bezogen auf alle anerkannten Behinderungen.

Seit dem Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Deutschland im Jahr 2009 entwickelt sich die Bundesrepublik zu einer inklusiven Gesellschaft. Eine der drei Leitideen des Artikels 27 der UN-BRK sieht die „Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes“ vor. Hierzu sind unter anderem „angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen“ am Arbeitsplatz zu treffen (Degener, 2015; Trenk-Hinterberger, 2015). Arbeit ist für Menschen mit und ohne Behinderungen sinnstiftend und hat einen zentralen Stellenwert für die Lebensgestaltung. Die Bedeutsamkeit von Arbeit für Menschen mit dauerhaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen unterscheidet sich nicht von der Bedeutsamkeit für Menschen ohne Beeinträchtigungen (Saunders/Nedelec, 2014; Misselhorn, 2017). Die Erforschung der Frage, was zu einer erfolgreichen Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt beiträgt, wurde im In- und Ausland vor allem durch den Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention zuletzt intensiviert. Die Voraussetzung dafür, dass Menschen mit Behinderungen ihren Lebensunterhalt durch eine frei gewählte Arbeit verdienen, ist ein zugänglicher, offener Arbeitsmarkt sowie ein entsprechendes Arbeitsumfeld (Degener, 2015; Trenk-Hinterberger, 2015).

In Deutschland sind private und öffentliche Arbeitgeber ab einer Anzahl von 20 Arbeitsplätzen dazu verpflichtet, mindestens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen oder ihnen gleichgestellten Personen zu besetzen (§ 154 SGB IX). Im Jahr 2019 lag die durchschnittliche Beschäftigungsquote der insgesamt 171.599 betroffenen Arbeitgeber bei 4,6 Prozent. Damit Menschen mit Behinderungen sowohl berufliche als auch gesellschaftliche Teilhabe erlangen können, sieht die deutsche Sozialgesetzgebung im Neunten Buch des Sozialge-

Methodik und Stichprobe der REHADAT-Befragungen 2018, 2019 und 2020

Kasten

Methodik: Die vorliegende Untersuchung basiert auf drei separaten Wellen von Online-Befragungen, die sich an Beschäftigte mit unterschiedlichen Behinderungen richteten. Erfragt wurden vor allem Merkmale und das Erleben ihres Arbeitsumfelds. Die teilstandardisierten Fragebögen der drei Erhebungen waren überwiegend deckungsgleich, wodurch die Antworten zu einer Stichprobe gepoolt werden konnten. Menschen mit Behinderungen sowie ihre Interessensvertretungen brachten ihre Expertise in die Konzeption der Befragung ein. Die Befragungen erfolgten über ein barrierefreies Online-Tool, sodass die Navigation und Beantwortung zum Beispiel auch für blinde Menschen uneingeschränkt möglich waren.

Von besonderer Bedeutung ist das subjektive Integrationserleben („Ich fühle mich insgesamt gut integriert“). Die Bewertung erfolgt anhand einer 4-stufigen Likert-Skala: stimme voll zu, stimme eher zu, stimme eher nicht zu, stimme gar nicht zu. Anhand binär logistischer Regressionen werden Modellierungen zur subjektiven Integration im Betrieb berechnet.

Stichprobe: Voraussetzung für die Teilnahme an der Befragung war ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis (einschließlich Mini- oder Midi-Job, betriebliche Ausbildung, Praktikum und studentische Mitarbeitende) sowie das Vorhandensein einer Behinderung oder chronischen Erkrankung (entsprechend der Zielgruppe der jeweiligen Befragung).

Insgesamt nahmen 1.283 Personen teil, die Stichprobe ist allerdings nicht repräsentativ:

- Juni bis August 2018: Sehschädigung, n = 125 (Anteil an Gesamtstichprobe: 9,7 Prozent);
- April bis Juli 2019: Hörschädigung, n = 739 (Anteil: 57,6 Prozent);
- Juni bis August 2020: entzündlich-rheumatische Erkrankung, n = 419, (Anteil: 32,7 Prozent).

Zu den Befragten mit Sehschädigung zählten auch blinde Menschen, bei den Befragten mit Hörschädigung waren gehörlose Menschen eingeschlossen. Die Gruppe der Rheumabetroffenen umfasste Menschen mit Rheumatoider Arthritis (RA), Morbus Bechterew (MB) und Systemischem Lupus Erythematodes (SLE).

Die zentralen Fragestellungen lauteten: „Ich fühle mich insgesamt gut im Job integriert“ (stimme voll zu, stimme eher zu, stimme eher nicht zu, stimme gar nicht zu); „Im Betrieb herrscht ein unterstützendes Klima“

(stimme voll zu, stimme eher zu, stimme eher nicht zu, stimme gar nicht zu); „Fühlen Sie sich umfassend zum Thema „Beruf“ im Zusammenhang mit Ihrer Krankheit informiert?“ (Bewertung von 1 = umfassend bis 5 = unzureichend informiert).

Eine amtliche Bestätigung der Behinderung war nicht Voraussetzung für die Teilnahme an der Befragung. Aber etwa drei Viertel aller Befragten in der Stichprobe hatten eine anerkannte Behinderung, davon knapp 61 Prozent eine Schwerbehinderung (Grad der Behinderung von 50 oder mehr) und gut 19 Prozent einen Grad der Behinderung von 20 bis 40.

Von den knapp 1.300 Teilnehmerinnen und Teilnehmern an allen drei Befragungen waren zwei Drittel (66,7 Prozent) im Alter zwischen 40 und 59 Jahren, ein gutes Viertel war jünger und 8 Prozent von ihnen 60 Jahre und älter. 40 Prozent der Befragten arbeiteten in Unternehmen mit 500 oder mehr Mitarbeitenden, lediglich knapp 16 Prozent in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten. Als Arbeitsorte gaben 79 Prozent einen festen Arbeitsplatz im Betrieb an, 16 Prozent arbeiteten teilweise oder überwiegend von zuhause aus. Mit 64 Prozent arbeitete der Großteil der Befragten in Vollzeit und nur etwas mehr als ein Drittel in Teilzeit, überwiegend mit einem Arbeitsumfang von 18 oder mehr Wochenstunden.

setzbuchs (SGB IX) unterschiedliche Leistungen vor. Darunter sind unter anderem Hilfen zum Erhalt eines Arbeitsplatzes, Qualifizierungsmaßnahmen, Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie Hilfsmittel und technische Arbeitshilfen.

Kotlenga und Pagels (2017) weisen auf die unterschiedlichen Anforderungen an die Barrierefreiheit hin, die nicht nur den Zugang zu Gebäuden, sondern auch zu Informationen umfasst, sowie die Möglichkeit der Teilhabe an Prozessen und die Verständlichkeit der Inhalte. Insofern können die zentralen Grundsätze der UN-BRK – Inklusion, Selbstbestimmung und Teilhabe – in den Unternehmen vor allem dann umgesetzt werden, wenn die Arbeitsplätze behinderungsgerecht angepasst sind, das Betriebsklima durch eine offene Haltung, unterstützende Maßnahmen und eine gute Informationspolitik geprägt ist sowie die Barrierefreiheit in vielfältiger Hinsicht ermöglicht werden kann (Degener, 2015; Trenk-Hinterberger, 2015). Auch der aktuelle Teilhabebericht der Bundesregierung (BMAS, 2021) bestätigt erneut, dass eine gelingende Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Beeinträchtigungen häufig vom Vorhandensein einer barrierefreien Arbeitsumgebung abhängt. Eine zentrale Fragestellung der vorliegenden Studie lautet daher, wie Menschen

mit Behinderungen ihre betriebliche Integration erleben und welche Faktoren diese aus Sicht der Befragten begünstigen.

Empirische Evidenz aus internationalen Studien

Ergebnisse internationaler Studien zeigen, wie wichtig die persönliche Wahrnehmung von Menschen mit Behinderungen hinsichtlich ihrer Integration ist. Dabei spielt nicht nur die behinderungsgerechte Gestaltung des eigenen Arbeitsplatzes eine wichtige Rolle, sondern vor allem auch das Betriebsklima, das die Beschäftigten aufgrund von Haltungen des Managements und der Vorgesetzten oder durch betriebliche Inklusionsstrategien wahrnehmen:

- Von Schrader et al. (2014) fanden in ihren Studien heraus, dass Beschäftigte mit Behinderungen, die das Betriebsklima ihres Arbeitsplatzes als „inklusiv“ bezeichneten, auch von einem Motivationsschub am Arbeitsplatz sprachen und eine größere organisatorische Unterstützung empfanden.
- Eine Meta-Studie auf Basis von 117 Artikeln, die ein wissenschaftliches Begutachtungsverfahren durchlaufen hatten, signalisiert, dass die Unternehmen eine große Bandbreite unterschiedlicher Maßnahmen einsetzen, um physikalische, aber auch soziale und „mentale Handlungsbarrieren“ zu überwinden, damit eine erfolgreiche Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen möglich ist (Padkapayeva et al., 2017). Die Maßnahmen mit der größten Wirksamkeit wurden in drei Gruppen aufgeteilt: 1) Anpassungen, die physikalische Barrieren überwinden helfen und so die Zugänglichkeit von Arbeitsplatz oder Arbeitsort verbessern; technologische Veränderungen, wie der Einsatz von Hilfsmitteln – darunter Roboter oder spezielle Software, aber auch spezielle Handschuhe oder Haken; Arbeitsplatzumgestaltung, zum Beispiel durch ergonomische Anpassungen. 2) Anpassungen, die die Flexibilität des Arbeitsplatzes und die Gestaltungsfreiheit des Beschäftigten erhöhen, etwa Änderungen der Aufgaben, Unterstützung durch eine persönliche Assistenz, Anpassung der Reihenfolge oder Geschwindigkeit der Arbeitsschritte, flexible Arbeitszeitmodelle und flexible Pausenregelungen. 3) Anpassungen, die einen inklusiven Arbeitsplatz und die Integration ermöglichen; soziale Anpassungen, zum Beispiel spezielle Weiterbildungen für Führungskräfte und Team-Mitglieder oder betriebliche Inklusionskonzepte mit Zielen, Terminen und Verantwortlichkeiten (Padkapayeva et al., 2017, 2142).

- Eine weitere Meta-Studie zur Erforschung der Wirksamkeit von Arbeitsplatzanpassungen für Menschen mit Behinderungen wertete 74 englischsprachige Artikel aus, die zwischen 1990 und 2012 erschienen waren und ein Peer-review-Verfahren durchlaufen hatten (Nevala et al., 2015). Demnach tragen vor allem die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung sowie die von den Beschäftigten wahrgenommene Unterstützung durch den Arbeitgeber zur erfolgreichen Integration von Menschen mit Behinderungen bei.
- Gignac et al. (2021) analysierten auf Basis von Experteninterviews, inwiefern in den Organisationen ein Bewusstsein darüber vorhanden war, welche Auswirkungen vorübergehende Formen von Beeinträchtigung am Arbeitsplatz haben, welche Herausforderungen für das Unternehmen damit verbunden sind und welche Erfolge es bei der Inklusion von Menschen mit vorübergehenden Beeinträchtigungen bisher gab. Dabei stellte sich unter anderem heraus, dass ein starker Einfluss der subjektiven Wahrnehmung auf die tatsächliche Inklusion am Arbeitsplatz besteht und dass mögliche Arbeitsplatzanpassungen vielschichtig sein können. Diese sollten möglichst individuell vorgenommen werden.
- Sundar et al. (2018) fanden auf Basis einer repräsentativen, nationalen Befragung von 3.013 erwachsenen Beschäftigten mit einer Behinderung in den USA heraus, dass sich 86,6 Prozent der Befragten am Arbeitsplatz akzeptiert fühlten und knapp die Hälfte (45,3 Prozent) mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden war. Bei etwa der Hälfte der Befragten (47,8 Prozent) war der Arbeitsplatz behinderungsgerecht ausgestattet. Hinsichtlich der wahrgenommenen Akzeptanz und Unterstützung am Arbeitsplatz gab es die folgenden Ergebnisse: 95,8 Prozent der Sehgeschädigten und 93,1 Prozent der Hörgeschädigten, aber nur 87,2 Prozent der Mobilitätseingeschränkten und 85,6 Prozent der kognitiv eingeschränkten Beschäftigten fühlten sich am Arbeitsplatz gut unterstützt und akzeptiert. Diejenigen Beschäftigten mit Behinderungen, die mit ihren Vorgesetzten oder den Personalverantwortlichen über ihre Behinderung gesprochen hatten, erhielten die notwendige Unterstützung für ihren Arbeitsplatz. 70 Prozent der Befragten sagten, dass sie eine solch positive Erfahrung hinsichtlich ihres offenen Umgangs mit ihrer Behinderung im Unternehmen gemacht hätten.

Im deutschsprachigen Raum gibt es keine hinreichende Datenlage zur subjektiven Sicht von Menschen mit Behinderungen auf ihr Arbeitsleben. REHADAT befragt regelmäßig Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsarten nach ihrer sub-

jektiven Wahrnehmung, um so Erfolgsfaktoren für betriebliche Inklusion zu ermitteln. REHADAT ist ein vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördertes Projekt am Institut der deutschen Wirtschaft. Es informiert unabhängig zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.

Faktoren für das Erleben des Arbeitsumfelds

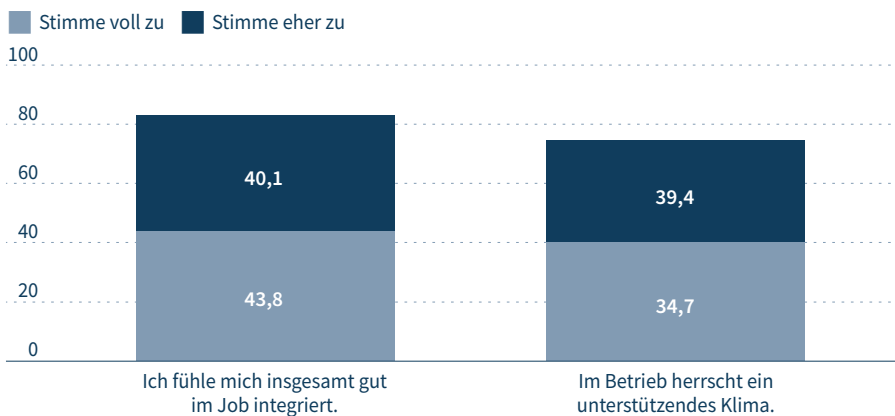
Die meisten der im Rahmen der REHADAT-Erhebung befragten Beschäftigten fühlen sich gut integriert. Knapp 84 Prozent stimmen der Aussage „Ich fühle mich insgesamt gut im Job integriert“ voll zu oder eher zu. Das Betriebsklima nehmen knapp drei Viertel der Befragten als unterstützend wahr: 35 Prozent stimmen der Aussage „Im Betrieb herrscht ein unterstützendes Klima“ voll zu, und weitere 39 Prozent stimmen dieser Aussage eher zu. Nur 7 Prozent stimmen der Aussage gar nicht zu (Abbildung 1).

Ein Teil der Befragten gab an, dass bereits Anpassungen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit durchgeführt wurden. Bei knapp einem Drittel der Befragten (32 Prozent) fanden organisatorische Arbeitsanpassungen statt, beispielsweise die Veränderung von Arbeits- und Pausenzeiten, ein flexibler Arbeitsort, eine andere Aufgabenzuteilung, besondere Qualifizierungen oder Weiterbildungen. Bei

Wahrnehmung der Befragten zu Integration und Betriebsklima

Abbildung 1

Bewertung durch die Teilnehmenden mit Behinderungen, Angaben in Prozent



N = 1.283.

Quellen: REHADAT-Befragungen 2018 bis 2020; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/MkoYECp3ApL3wyb>

41 Prozent der Befragten wurden technische Anpassungen am Arbeitsplatz oder im Arbeitsumfeld vorgenommen, beispielsweise Hilfs- oder Arbeitsmittel bereitgestellt oder die Barrierefreiheit angepasst (Abbildung 2). Die eigene Informiertheit bezüglich des Themas Beruf im Zusammenhang mit der eigenen Erkrankung oder Behinderung beurteilten 44 Prozent der Befragten als umfassend. Jeder achte Beschäftigte bezeichnete die eigene Informiertheit als unzureichend.

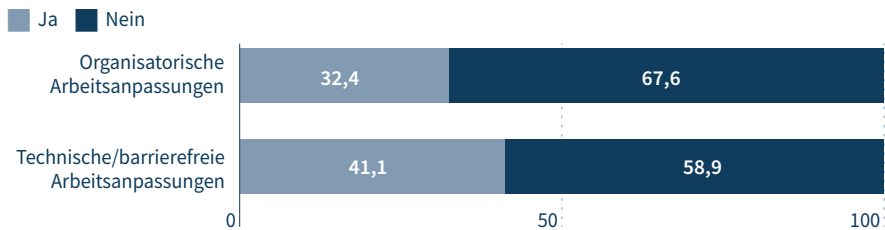
Der Effekt verschiedener personen-, arbeitsplatz- oder betriebsbezogenen Merkmale auf das Gefühl einer gut erlebten Integration im unmittelbaren Arbeitsumfeld wird im Folgenden mit binären logistischen Regressionen geschätzt. Die Angaben „stimme voll zu“ und „stimme eher zu“ sowie die Angaben „stimme eher nicht zu“ und „stimme gar nicht zu“ wurden jeweils zu einer Kategorie zusammengefasst. In den Schätzungen werden durchschnittliche marginale Effekte (AME – Average Marginal Effects) berechnet. Sie geben an, um wie viel sich die Wahrscheinlichkeit für eine als gut erlebte Integration erhöht oder reduziert, wenn sich die Ausprägung einer Variablen gegenüber ihrem Referenzwert verändert.

In einem ersten Schritt werden zunächst nur die personen- und berufsbezogenen Merkmale berücksichtigt (Modell 1). Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass kein signifikanter Unterschied zwischen der Art der Behinderung oder Beeinträchtigung und dem Integrationsgefühl existiert. Dies impliziert, dass dem subjektiven Gefühl, am Arbeitsplatz gut integriert zu sein, keine behinderungsspezifischen Barrieren im Wege stehen. Menschen mit Behinderungen fühlen sich in Großunternehmen (ab 250 Beschäftigte) tendenziell häufiger integriert als in Kleinstunternehmen mit

Erfolgte Arbeitsanpassungen

Abbildung 2

Angaben zu bereits durchgeführten Arbeitsanpassungen, in Prozent



N = 1.283.

Quellen: REHADAT-Befragungen 2018 bis 2020; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 2: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/fQ4HNgXFs66wX7m>

weniger als 20 Beschäftigten (+10,3 bzw. 8,7 Prozentpunkte). Es muss an dieser Stelle offenbleiben, ob dies beispielsweise auf die Strukturen der Personalarbeit zurückzuführen ist oder auf die größere Wahrscheinlichkeit in großen Unternehmen, dass eine Schwerbehindertenvertretung existiert.

Tendenziell schlechter integriert (-4,8 Prozentpunkte) fühlen sich Schwerbehinderte – also Menschen, denen die Versorgungsämter einen Grad der Behinderung (GdB) von 50 oder mehr zuerkannt haben – im Vergleich zu den leichter behinderten Menschen mit einem GdB von 20 bis 40 oder denjenigen, die keine amtliche

Erklärungsfaktoren für eine gefühlte gute Integration in den Job

Tabelle

Logistische Regressionen, durchschnittliche marginale Effekte (AME) –
abhängige Variable: fühle mich insgesamt gut im Job integriert (ja)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Seherschädigung ¹⁾	0,039 (0,033)	0,019 (0,038)	-0,028 (0,038)
Entzündlich-rheumatische Erkrankung ¹⁾	-0,023 (0,027)	-0,022 (0,027)	0,036 (0,022)
Schwerbehinderung (ja)	-0,048** (0,024)	-0,071*** (0,025)	-0,043* (0,023)
Unternehmensgröße (Anzahl der Beschäftigten)²⁾			
20 bis 99 Beschäftigte	0,043 (0,040)	0,052 (0,039)	0,038 (0,031)
100 bis 249 Beschäftigte	0,064 (0,042)	0,062 (0,041)	0,057* (0,033)
250 bis 499 Beschäftigte	0,103** (0,044)	0,102** (0,044)	0,093** (0,039)
500 Beschäftigte und mehr	0,087** (0,036)	0,083** (0,035)	0,062** (0,029)
Teilzeit (weniger als 18 Stunden pro Woche) ³⁾	0,006 (0,051)	-0,003 (0,052)	-0,034 (0,048)
Teilzeit (18 Stunden pro Woche und mehr) ³⁾	-0,003 (0,024)	-0,015 (0,024)	-0,018 (0,021)
Wechselnde betriebliche Arbeitsplätze ⁴⁾	-0,038 (0,035)	-0,031 (0,034)	-0,020 (0,028)
Auch außerbetrieblicher Arbeitsplatz ⁴⁾	0,057** (0,024)	0,052** (0,024)	0,023 (0,022)
Erfolgte technische Anpassungen (ja) ⁵⁾		0,037 (0,024)	-0,019 (0,022)
Erfolgte organisatorische Anpassungen (ja) ⁶⁾		0,070*** (0,023)	0,009 (0,023)
Sonstige Unterstützung (ja) ⁷⁾		0,021 (0,026)	0,031 (0,022)
Unterstützendes Betriebsklima ⁸⁾			0,345*** (0,031)
Gute oder umfassende Informiertheit ⁹⁾			0,105*** (0,020)
N	1.184	1.184	1.184
Pseudo R ²	0,0673	0,0834	0,3218

Robuste Standardfehler in Klammern. * / ** / *** Signifikanz auf 10-Prozent- / 5-Prozent- / 1-Prozent-Fehlerniveau. 1) Hörschädigung (Ref.). 2) Weniger als 20 Beschäftigte (Ref.). 3) Vollzeit (Ref.). 4) Fester betrieblicher Arbeitsplatz (Ref.). 5) Einsatz von Hilfsmitteln/technischen Arbeitshilfen wie Bildschirmlesegeräte, barrierefreie Software etc., Erhöhung der Barrierefreiheit durch barrierefreie Zugänge zum Gebäude, Bedienelemente etc. 6) Veränderung von Arbeits- und Pausenzeiten, flexibler Arbeitsort, andere Aufgabenzuteilung, Qualifizierung/Weiterbildung etc. 7) Unterstützung durch Team und/oder Vorgesetzte, Unterstützung durch Schwerbehindertenvertretung, externe Unterstützung (IFD etc.). 8) Angaben „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“. 9) Angaben „fühle mich umfassend informiert“ und „fühle mich gut informiert“.

Sonstige Kontrollvariablen: Altersklasse, Ausbildungsniveau, Branche, Beschäftigungsform, Beruf, Tätigkeit im erlernten Beruf.

Quellen: REHADAT-Befragungen 2018 bis 2020; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/ixQNpg4P5J4nNPK>

Anerkennung ihrer Behinderung haben. Beschäftigte, die nicht nur am Unternehmensstandort, sondern auch an anderen Orten tätig sind – zum Beispiel zuhause –, fühlen sich besser integriert als solche, die ausschließlich am Betriebsstandort arbeiten (+ 5,7 Prozentpunkte). Ein vertiefter Blick in die drei Teilstichproben zeigt allerdings, dass dies nur für die Gruppe der Beschäftigten mit einer Hörschädigung zutrifft.

Wird in einem zweiten Schritt das Modell um Maßnahmen erweitert, mit denen Menschen mit Behinderungen direkt unterstützt werden, besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Gefühl, gut in den Job integriert zu sein, und der Durchführung organisatorischer Maßnahmen (Modell 2). Dies können etwa die Veränderung von Arbeits- und Pausenzeiten, die Flexibilisierung des Arbeitsorts, eine veränderte Aufgabenzuteilung oder eine besondere Qualifizierung oder Weiterbildung sein. Auch dieser Befund ist vorwiegend bei Menschen mit einer Hörschädigung zu beobachten, denn eine separate Analyse ohne diese Teilgruppe bestätigt, dass dann kein positiver signifikanter Zusammenhang mehr besteht.

Technische Anpassungen, zum Beispiel die Bereitstellung von Hilfs- und Arbeitsmitteln, sowie Anpassungen bei der Barrierefreiheit und eine Unterstützung aus dem Team, der Führungskraft, durch eine Schwerbehindertenvertretung oder Externe weisen zwar ein positives Vorzeichen auf, der Zusammenhang ist allerdings statistisch nicht signifikant. Die übrigen Befunde bleiben konsistent.

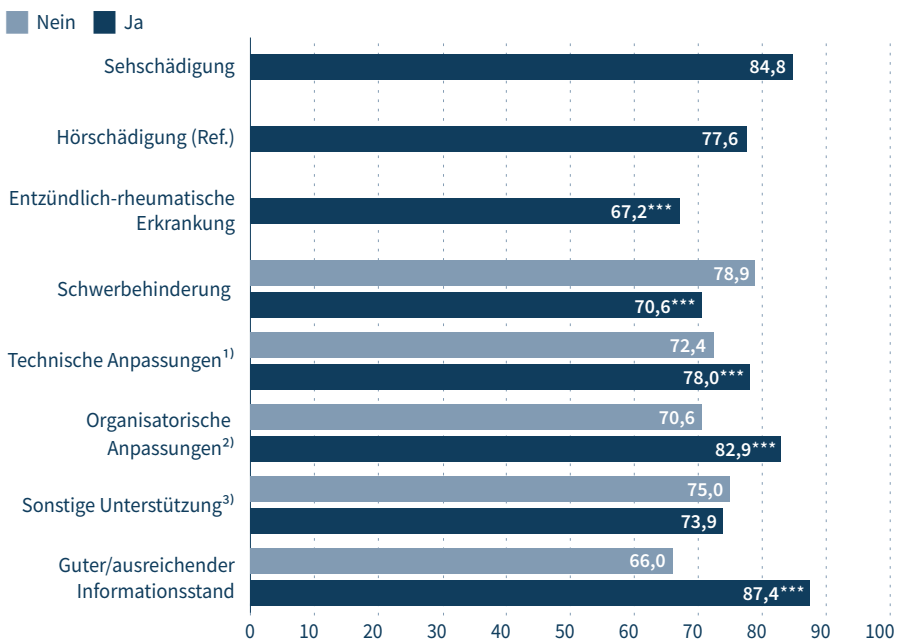
Modell 3 signalisiert, dass ein subjektiv empfundenes unterstützendes Betriebsklima mit 34,5 Prozentpunkten den stärksten Effekt auf das Integrationserleben hat. Auch die subjektive Einschätzung, ob man sich über berufliche Aspekte im Zusammenhang mit der eigenen Erkrankung, Beeinträchtigung oder Behinderung gut informiert fühlt, korreliert signifikant positiv mit der Wahrscheinlichkeit, sich gut integriert zu fühlen. Die in den Modellen 1 und 2 signifikante Korrelation mit der Möglichkeit, außerhalb des Betriebs zu arbeiten, sowie die Umsetzung organisatorischer Maßnahmen werden insignifikant, was darauf schließen lässt, dass beide Merkmale in einem Zusammenhang mit einem unterstützenden Betriebsklima und einer mindestens guten Informiertheit stehen. In einem letzten Schritt wird daher der Frage nachgegangen, welche Merkmale ein als unterstützend empfundenes Betriebsklima und den Grad der Informiertheit begünstigen können.

Beschäftigte in Betrieben, in denen bereits technische oder organisatorische Arbeitsanpassungen erfolgt sind, nehmen das Betriebsklima mit einer signifikant größeren Wahrscheinlichkeit als unterstützend wahr (Abbildung 3). Befragte, die sich gut oder umfassend informiert fühlen, berichten ebenfalls eher von einem unterstützenden Betriebsklima. Befragte mit entzündlich-rheumatischen Erkrankungen berichten hingegen signifikant seltener von einem unterstützenden Betriebsklima als Personen mit Hör- oder Sehschädigung. Gleiches gilt auch für Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung.

Unterstützend erlebtes Betriebsklima bei Personen mit unterschiedlichen Merkmalen

Abbildung 3

Geschätzte Wahrscheinlichkeiten auf Basis durchschnittlicher marginaler Effekte (AME) in logistischen Regressionen



N = 1.184.

* / ** / *** Signifikanz auf 10-Prozent- / 5-Prozent- / 1-Prozent-Fehlerniveau.

- 1) Einsatz von Hilfsmitteln/technischen Arbeitshilfen wie Bildschirmlesegeräte, barrierefreie Software etc., Erhöhung der Barrierefreiheit durch barrierefreie Zugänge zum Gebäude, Bedienelemente etc. 2) Veränderung von Arbeits- und Pausenzeiten, flexibler Arbeitsort, andere Aufgabenzuteilung, Qualifizierung/Weiterbildung etc. 3) Unterstützung durch Team und/oder Vorgesetzte, Unterstützung durch Schwerbehindertenvertretung, externe Unterstützung (IFD etc.).

Sonstige Kontrollvariablen: Altersklasse, Ausbildungsniveau, Unternehmensgröße, Branche, Beschäftigungsform, Beruf, Tätigkeit im erlernten Beruf, Arbeitszeitregime, Arbeitsort.

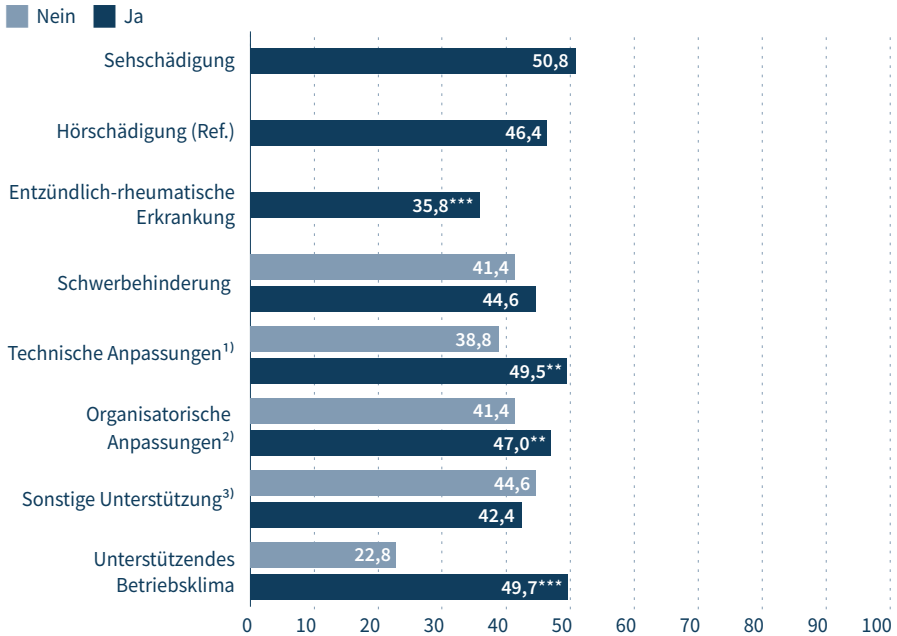
Quellen: REHADAT-Befragungen 2018 bis 2020; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 3: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/4HpbfQNyg3sD4s>

Gute oder umfassende Informiertheit von Personen mit unterschiedlichen Merkmalen

Abbildung 4

Geschätzte Wahrscheinlichkeiten auf Basis durchschnittlicher marginaler Effekte (AME) in logistischen Regressionen



N = 1.184.

* / ** / *** Signifikanz auf 10-Prozent- / 5-Prozent- / 1-Prozent-Fehlerniveau.

1) Einsatz von Hilfsmitteln/technischen Arbeitshilfen wie Bildschirmlesegeräte, barrierefreie Software etc., Erhöhung der Barrierefreiheit durch barrierefreie Zugänge zum Gebäude, Bedienelemente etc. 2) Veränderung von Arbeits- und Pausenzeiten, flexibler Arbeitsort, andere Aufgabenzuteilung, Qualifizierung/Weiterbildung etc. 3) Unterstützung durch Team und/oder Vorgesetzte, Unterstützung durch Schwerbehindertenvertretung, externe Unterstützung (IFD etc.).

Sonstige Kontrollvariablen: Altersklasse, Ausbildungsniveau, Unternehmensgröße, Branche, Beschäftigungsform, Beruf, Tätigkeit im erlernten Beruf, Arbeitszeitregime, Arbeitsort.

Quellen: REHADAT-Befragungen 2018 bis 2020; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 4: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/c8SnPyEr9neY4Pm>

Beschäftigte mit entzündlich-rheumatischen Erkrankungen bewerten ihre eigene Informiertheit signifikant schlechter als die Befragten mit Seh- oder Hörschädigung (Abbildung 4). Außerdem spielt offenbar eine Rolle, ob bereits technische und/oder organisatorische Veränderungen am Arbeitsplatz vorgenommen wurden. Die Schätzungen bestätigen darüber hinaus den engen Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung des Betriebsklimas und der Bewertung der eigenen Informiertheit.

Fazit

Empirische Studien aus dem Ausland belegen, wie wichtig das Betriebsklima für die Inklusion von Beschäftigten mit Behinderungen ist. Vor allem die subjektive Wahrnehmung eines solchen unterstützenden Betriebsklimas ist dabei ein Erfolgsfaktor. Eine Analyse von Daten für Deutschland kann die Befunde bestätigen. Zudem zeigt sich ein erfreuliches Bild: Mehr als vier Fünftel der Befragten fühlen sich insgesamt gut integriert, und drei Viertel der Befragten nehmen das Betriebsklima in ihrem Unternehmen oder ihrer Organisation als unterstützend wahr.

Es ist davon auszugehen, dass dies bei den Menschen mit einer Behinderung eher auftreten wird, deren Arbeitgeber die individuellen Bedarfe dieser Belegschaftsgruppe bei der Gestaltung von Arbeit berücksichtigen, zum Beispiel durch die Schaffung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen und Arbeitsumgebungen. Eine bedarfsgerechte Arbeitsgestaltung hat aber nicht nur einen unmittelbaren Nutzen für die Beschäftigten selbst, sondern kann das Bewusstsein aller betrieblichen Akteure für eine inklusionsförderliche Arbeitswelt schärfen, in der Beschäftigte mit einer Behinderung einen wichtigen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg leisten und sich als vollwertige Belegschaftsangehörige wahrnehmen und präsentieren können.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, wie wichtig Informationen zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen sind. Indem Unternehmen derartige Informationen bereitstellen oder die Prozesse effektiv koordinieren, wie ihre Beschäftigten diese Informationen erhalten können, können sie zu einer als besser empfundenen Integration beitragen. Sie können dabei selbst zahlreiche Informationsmöglichkeiten nutzen, zum Beispiel Informationssysteme im Internet, darunter REHADAT, die Angebote der Integrations- und Inklusionsämter und künftig auch die wirtschaftsnahen Ansprechstellen für Betriebe, die nach dem Teilhabestärkungsgesetz bald aufgebaut werden sollen.

Die Befunde geben Orientierungsmarken für die Personalpolitik von Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen als Fachkräfte finden und binden wollen. Damit diese Personen nicht nur für das Unternehmen gewonnen werden, sondern dort auch verbleiben, ist ein unterstützendes Betriebsklima wichtig, das von den Menschen mit Behinderungen auch als solches wahrgenommen wird. Für ein einzelnes

Unternehmen stellt sich die Frage, mit welchen spezifischen Maßnahmen und Initiativen sie eine inklusive Unternehmenskultur schaffen können. Welche das sind, welche Personalstrategie, welche Werte, welche Haltung dazu erforderlich sind, dazu besteht weiterer Forschungsbedarf.

Literatur

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2021, Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020. Blickpunkt Arbeitsmarkt, Nürnberg

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021, Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung, Bonn

Degener, Theresia, 2015, Die UN-Behindertenrechtskonvention – ein neues Verständnis von Behinderung, in: Degener, Theresia / Diehl, Elke (Hrsg.), Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bundeszentrale für Politische Bildung, Band 1506, Bonn, S. 55–74

Destatis – Statistisches Bundesamt, 2020, Statistik der schwerbehinderten Menschen, Kurzbericht, 2019, Wiesbaden

Destatis – Statistisches Bundesamt, 2021, Öffentliche Sozialleistungen. Lebenslagen der behinderten Menschen, Ergebnisse des Mikrozensus, 2019, Wiesbaden

Gignac, Monique A. M. et al., 2021, Disclosure, Privacy and Workplace Accommodation of Episodic Disabilities: Organizational Perspectives on Disability Communication Support Processes to Sustain Employment, in: Journal of Occupational Rehabilitation, 31. Jg., Nr. 1, S. 153–165

Kotlenga, Sandra / Pagels, Nils, 2017, Inklusion im Arbeitsmarktkontext. Informationen und Empfehlungen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im ESF „Die Barrieren im eigenen Kopf überwinden“, Berlin

Misselhorn, Catrin, 2017, Arbeit, Technik und gutes Leben. Perspektiven für Menschen mit und ohne Behinderung auf Industrie 4.0, in: Misselhorn, Catrin / Behrendt, Hauke (Hrsg.), Arbeit, Gerechtigkeit und Inklusion, Stuttgart, S. 19–38

Nevala, Nina et al., 2015, Workplace Accommodation among Persons with Disabilities: A Systematic Review of its Effectiveness and Barriers or Facilitators, in: Journal of Occupational Rehabilitation, 25. Jg., Nr. 2, S. 432–448

Padkapayeva, Kathy et al., 2017, Workplace accommodations for persons with physical disabilities. Evidence synthesis of the peer-reviewed literature, in: Disability and Rehabilitation, 39. Jg., Nr. 21, S. 2134–2147

Saunders, Sara L. / Nedelec, Bernadette, 2014, What Work Means to People with Work Disability: A Scoping Review, in: Journal of Occupational Rehabilitation, 24. Jg., Nr. 1, S. 100–110

Schrader, Sarah von / Malzer, Valerie / Bruyère, Susanne, 2014, Perspectives on Disability Disclosure: The Importance of Employer Practices and Workplace Climate, in: Employee Responsibilities and Rights Journal, 26. Jg., Nr. 4, S. 237–255

Sundar, Vidya et al., 2018, Striving to work and overcoming barriers: Employment strategies and successes of people with disabilities, in: Journal of Vocational Rehabilitation, 48. Jg., Nr. 1, S. 93–109

Trenk-Hinterberger, Peter, 2015, Arbeit, Beschäftigung und Ausbildung. Teilhabe am Arbeitsleben nach Artikel 27 UN-BRK, in: Degener, Theresia / Diehl, Elke (Hrsg.), 2015, Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe, Bundeszentrale für Politische Bildung, Band 1506, Bonn, S. 105–117

Factors Leading to Successful Workplace Inclusion – Empirical Evidence from REHADAT Surveys of People with Disabilities

In Germany, more than half of all people of working age with disabilities are in employment. However, the employment rate is only one indicator of successful inclusion in working life. Another important measure is the feeling of being well integrated into the workplace, which applies to almost 84 per cent of those surveyed. This is one of the key findings of an empirical analysis based on the responses of almost 1,300 people with inflammatory rheumatic diseases and hearing and vision impairments in three REHADAT surveys conducted in 2018, 2019 and 2020. The present article also explores the influence of different factors on how well integrated into the working world people with disabilities feel. These include reorganising the workplace and making technical changes to accommodate a disability, the extent to which advantage is taken of assistance from others inside and outside the company, how well-informed disabled employees are and the perceived working atmosphere.

Multivariate analyses suggest a significantly positive correlation between both a high level of information and a supportive work climate and a feeling of successful integration. Indeed, both factors reinforce each other, with those who feel well informed also experiencing their colleagues and managers as supportive. With good information the probability of experiencing the working atmosphere as supportive rises from 66 per cent to almost 90 per cent. Another key finding is that a supportive working environment has the strongest significant effect on the perceived degree of integration.