

# Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen mit und ohne Behinderung: Gemeinsamkeiten und Unterschiede

## 44 baua: Fakten

Über die Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen mit Behinderungen ist bisher eher wenig bekannt. Dabei verdeutlichen Analysen zwischen abhängig Beschäftigten mit und ohne amtlich anerkannter Behinderung anhand der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, wie wichtig ein Blick auf die Arbeitsbedingungen und die empfundene Belastung ist. Hierbei zeigt sich, dass die empfundene Belastung bei Beschäftigten mit Behinderung tendenziell höher ist als bei Beschäftigten ohne Behinderung.

### Um welche Arbeitsbedingungen geht es?

In diesem Beitrag werden psychische Arbeitsanforderungen, wie bspw. Termin- oder Leistungsdruck oder sehr schnelles Arbeiten, und daraus resultierende empfundene Belastungen betrachtet. Die befragten Personen konnten angeben, ob sie einer Arbeitsanforderung „häufig“, „manchmal“, „selten“ oder „nie“ ausgesetzt waren. Lautete die Angabe „häufig“, wurden sie außerdem gefragt, ob sie sich durch die Arbeitsanforderung belastet fühlten.

### Wer arbeitet wo?

In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 wurden mehr als 17.000 abhängig Beschäftigte befragt, darunter 1.766 Personen mit einer amtlich anerkannten Behinderung. Vergleicht man die Tätigkeiten im Hinblick auf das Anforderungsniveau, geben Beschäftigte mit Behinderung häufiger an, eine Helfer- und Anlerntätigkeit (14 % vs. 8 %) oder eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit (62 % vs. 55 %) auszuüben als diejenigen ohne Behinderung. Umgekehrt sind Beschäftigte mit Behinderung seltener in komplexen Spezialistentätigkeiten (13 % vs. 17 %) und hoch komplexen Tätigkeiten (12 % vs. 21 %) zu finden.

Bei Betrachtung einzelner Branchen zeigt sich, dass von den Beschäftigten mit Behinderung anteilig mehr Personen im öffentlichen Dienst arbeiten als von den Beschäftigten ohne Behinderung (32 % vs. 27 %). Für die weiteren hier untersuchten Branchen sind die Anteile hingegen nahezu ausgeglichen, wie ein Blick auf die Industrie (21 % vs. 23 %), das Handwerk (10 % vs. 11 %) und den Dienstleistungssektor (28 % vs. 30 %) zeigt. Der höhere Anteil Beschäftigter mit Behinderung im öffentlichen Dienst wurde bereits in anderen Datenerhebungen

nachgewiesen<sup>1</sup>. Ab einer Betriebsgröße von 20 Beschäftigten sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, mindestens 5 % ihrer Arbeitsplätze mit Personen zu besetzen, die eine anerkannte Schwerbehinderung haben. Diese Quote wird von öffentlichen Arbeitgebern im Durchschnitt übertroffen, während private Arbeitgeber durchschnittlich unter diesem Grenzwert bleiben.<sup>2</sup>

### Psychische Arbeitsanforderungen

Abbildung 1 zeigt, dass Beschäftigte mit Behinderung häufiger an der Grenze der Leistungsfähigkeit arbeiten, während Beschäftigte ohne Behinderung häufiger verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen müssen.

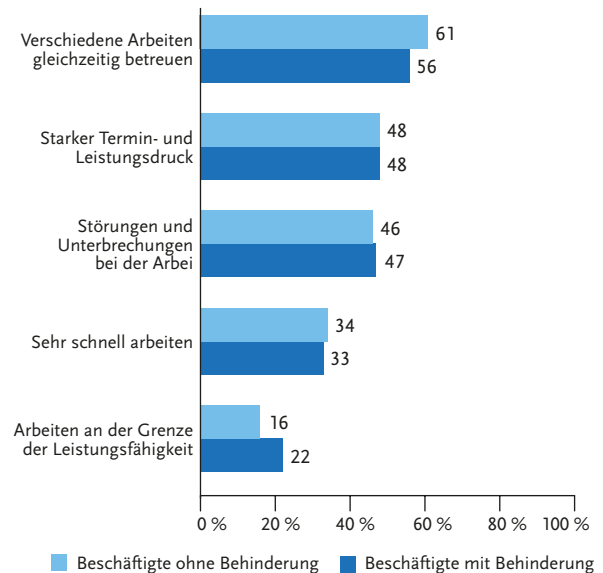
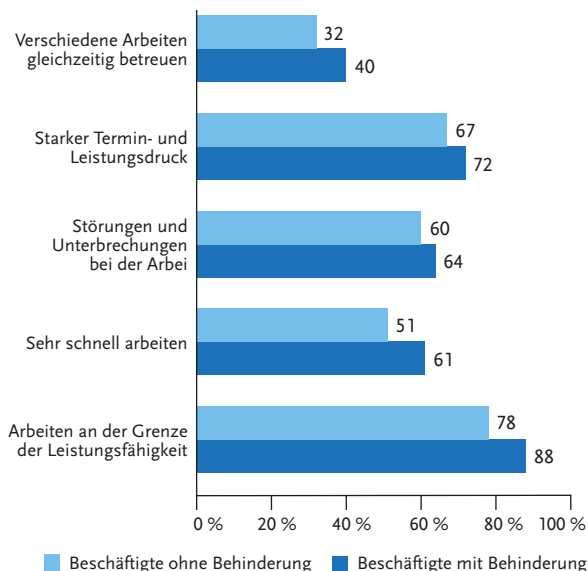


Abb. 1 Häufige Arbeitsanforderungen von abhängig Beschäftigten mit und ohne Behinderung

Dies bestätigt sich auch branchenübergreifend in Industrie, Handwerk und Dienstleistung. Darüber hinaus sind Beschäftigte mit Behinderung im Dienstleistungssektor etwas häufiger starkem Termin- oder Leistungsdruck (54 % vs. 47 %) sowie Störungen bei der Arbeit (53 % vs. 47 %) ausgesetzt als diejenigen ohne Behinderung. In den übrigen Branchen werden hier nur sehr geringe Unterschiede deutlich. Im öffentlichen Dienst berichten Beschäftigte mit Behinderung außerdem etwas häufiger von sehr schnellem Arbeiten als Beschäftigte ohne Behinderung (36 % vs. 30 %). In der Industrie ist hier jedoch eine leicht umgekehrte Tendenz zu verzeichnen (30 % vs. 34 %).

### Wer fühlt sich belastet?

Beschäftigte mit Behinderung berichten über alle hier betrachteten Arbeitsanforderungen hinweg höhere Belastungen durch diese als Beschäftigte ohne Behinderung (siehe Abbildung 2). Die größten Unterschiede zeigen sich beim sehr schnellen Arbeiten (61 % vs. 51 %) und Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit (88 % vs. 78 %). Dies spiegelt sich auch innerhalb der einzelnen Branchen wider. Die größte Differenz geben Beschäftigte in der Industrie an: Dort fühlen sich 69 % der behinderten Beschäftigten im Gegensatz zu 50 % der nichtbehinderten Beschäftigten durch sehr schnelles Arbeiten belastet. Beim Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit gibt es im Dienstleistungssektor den größten Unterschied, wo sich 92 % der Beschäftigten mit Behinderung und 76 % der Beschäftigten ohne Behinderung durch diese Arbeitsanforderung belastet fühlen.



**Abb. 2** Empfundene Belastung durch häufige Arbeitsanforderungen bei abhängig Beschäftigten mit und ohne Behinderung

### Zitiervorschlag

S. Teborg, H. Möller, M. Rogall, 2022. Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen mit und ohne Behinderung: Gemeinsamkeiten und Unterschiede. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. baa: Fakten.

### Belastungen flächendeckend entgegenwirken

Laut Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention haben Menschen mit Behinderung ein Recht auf günstige und sichere Arbeitsbedingungen<sup>3</sup>. Die Tatsache, dass Beschäftigte mit Behinderung sich über alle betrachteten Arbeitsanforderungen hinweg stärker belastet fühlen als Beschäftigte ohne Behinderung, weist hier jedoch auf ein Ungleichgewicht hin. Um der Überlastung von Beschäftigten vorzubeugen, helfen verhältnispräventive Maßnahmen, die auf die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen abzielen. Beschäftigte mit Behinderung können zum Beispiel durch Anpassungen der Arbeit wie bessere technische Ausstattung oder mehr Flexibilität unterstützt werden. Eine wichtige Rolle spielt außerdem ein als inklusiv erlebtes Betriebsklima<sup>4</sup>. Die Betrachtung einzelner Branchen zeigt darüber hinaus, dass es sich hierbei um ein flächendeckendes Problem handelt. Die empfundene Arbeitsbelastung bei Beschäftigten mit Behinderung ist somit kein Randthema, sondern eines mit Handlungsbedarf.

### Weiterführende Informationen

- 1 Bundesagentur für Arbeit (2021). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020. Nürnberg: BA.
- 2 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Berlin: BMAS.
- 3 Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (Hrsg.): Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Die amtliche, gemeinsame Übersetzung von Deutschland, Österreich, Schweiz und Lichtenstein. Stand: November 2018
- 4 Decker, M., Flüter-Hoffmann, C., & Stettes, O. (2021). Erfolgsfaktoren betrieblicher Inklusion. Empirische Evidenz aus REHADAT-Befragungen von Menschen mit Behinderungen. IW-Trends, 48(2), 105–120.