ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Flüter-Hoffmann, Christiane; Kurtenacker, Andrea

Research Report

Fast drei Millionen Behinderte erwerbstätig: Schub für Inklusion durch Digitalisierung

IW-Kurzbericht, No. 54/2020

Provided in Cooperation with:
German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Flüter-Hoffmann, Christiane; Kurtenacker, Andrea (2020) : Fast drei Millionen Behinderte erwerbstätig: Schub für Inklusion durch Digitalisierung, IW-Kurzbericht, No. 54/2020, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/218920

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

IW-Kurzbericht 54/2020

Fast drei Millionen Behinderte erwerbstätig - Schub für Inklusion durch Digitalisierung

Christiane Flüter-Hoffmann / Andrea Kurtenacker, 27. April 2020

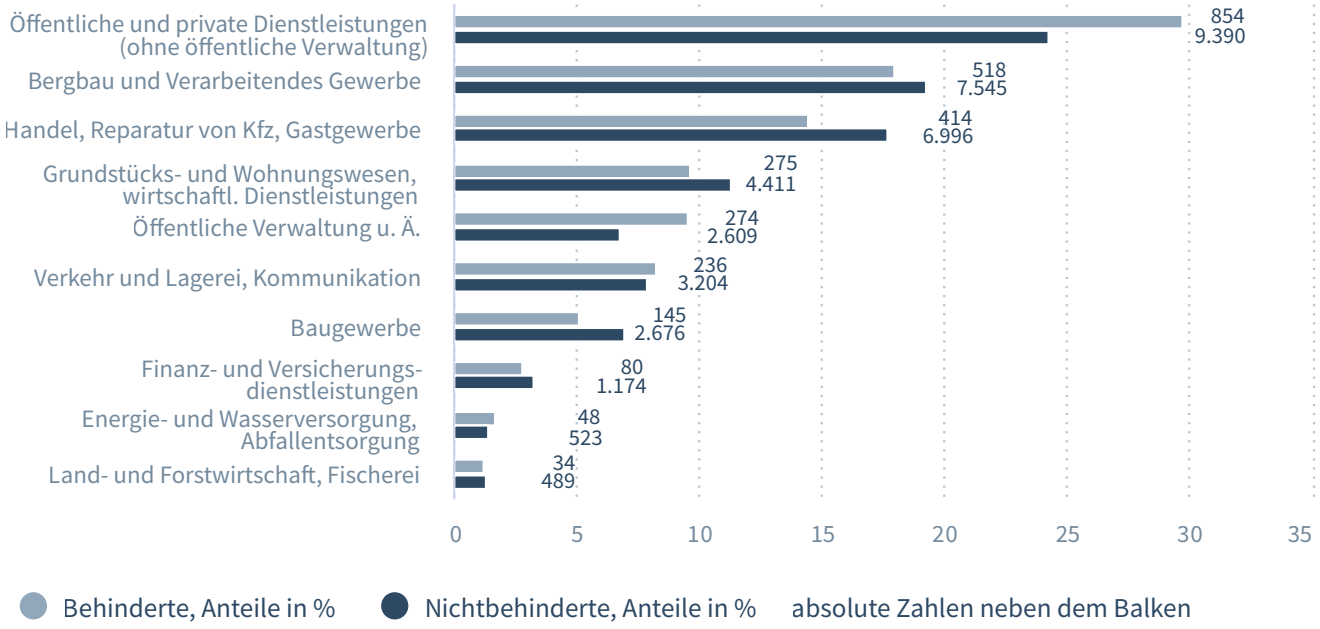
Von den über zehn Millionen Menschen in Deutschland mit einer amtlich anerkannten Behinderung sind fast 2,9 Millionen erwerbstätig. Knapp ein Drittel aller Unternehmen sehen in der Digitalisierung neue Chancen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Und jedes fünfte Unternehmen setzt sogar digitale Technologien gezielt ein, um Beschäftigte mit Behinderungen bei der Bewältigung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Dies kann mittelfristig sowohl die Inklusion generell voran bringen, als auch die Weiterbildung der Menschen mit Behinderung intensivieren.

Im Jahr 2017 lebten in Deutschland 10,2 Millionen Menschen mit einer amtlich anerkannten Behinderung in Privathaushalten, so die aktuelle Auswertung des Mikrozensus durch das Statistische Bundesamt. Der größte Teil, rund 7,5 Millionen Menschen, war schwerbehindert, ihr Grad der Behinderung (GdB) betrug also 50 und mehr. 2,8 Millionen Menschen lebten mit einer leichteren Behinderung (GdB 20 bis 40). Am Arbeitsmarkt zeigt sich zwar eine geringere Teilhabe der behinderten Menschen im Vergleich zu den Nichtbehinderten. Gleichwohl liegt die Erwerbslosenquote der Behinderten im Alter von 15 bis 65 Jahren mit 4,3 Prozent recht nah an der entsprechenden Quote der Nichtbehinderten, die 3,4 Prozent betrug (Statistisches Bundesamt, 2020).

Betrachtet man die Menschen mit Behinderung nach ihrer Stellung im Beruf, so fällt auf, dass die meisten Menschen mit Behinderung, 1,8 Millionen oder 62,4 Prozent, als Angestellte arbeiten. Das ist fast gleich hoch wie bei den Menschen ohne Behinderung, von denen 64,2 Prozent als Angestellte arbeiten. Vergleichbar sind auch die Anteile bei den Beamtinnen und Beamten: Von den Menschen mit Behinderungen arbeiten 4,7 Prozent im Beamtenverhältnis, bei den Nichtbehinderten sind es 5,0 Prozent. Größere Unterschiede gibt es bei den Arbeiterinnen und Arbeitern sowie bei den Auszubildenden: Im Vergleich mit den Nichtbehinderten gibt es bei den behinderten Menschen sieben Prozentpunkte mehr Arbeiterinnen und Arbeiter und 2,5 Prozentpunkte weniger Auszubildende (Statistisches Bundesamt, 2020). Gerade das Thema Ausbildung behinderter Menschen wird vielfach in den Unternehmen unterschätzt - nicht nur hinsichtlich dessen, dass sich die Unternehmen so ihre eigenen Fachkräfte selbst ausbilden können, sondern auch, weil die Ausbildung von behinderten Menschen im Hinblick auf die Ausgleichsabgabe doppelt zählt. Aber dies wissen längst nicht alle Unternehmen und verpassen so gute Chancen. Eine Studie von Flüter-Hoffmann et al. (2017) zeigt am Beispiel von Menschen mit multipler Sklerose, wie sehr praxisnahe Informationen die Inklusion behinderter Menschen fördern können: Umfangreiches Wissen kann Unsicherheiten bezüglich

Erwerbstätige Behinderte und Nichtbehinderte nach Branchen

in Prozent und in absoluten Zahlen (in 1.000)



Quelle: Mikrozensus 2017, Statistisches Bundesamt, 2020

der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen abbauen (Flüter-Hoffmann et al., 2017).

Im Vergleich der Tätigkeit in den verschiedenen Branchen fällt auf, dass die drei Branchen mit den höchsten Anteilen behinderter Menschen auch diejenigen sind, in denen die meisten Nichtbehinderten arbeiten (Grafik): In der Branche „Öffentliche und private Dienstleistungen (ohne öffentlicher Dienst)“ arbeiten 854.000 Menschen mit Behinderung. Das sind mit 29,7 Prozent fast ein Drittel aller behinderten Erwerbstätigen. Bei den Nichtbehinderten führt diese Branche ebenfalls das Ranking an, allerdings sind es hier nur knapp ein Viertel der Erwerbstätigen, nämlich 24,3 Prozent. An zweiter Stelle steht das Verarbeitende Gewerbe und der Bergbau: Dort arbeiten 518.000 Menschen mit Behinderung, also fast jeder fünfte (18 Prozent). Von den Nichtbehinderten sind es 19,3 Prozent, die in dieser Branche arbeiten. Und an dritter Stelle rangiert der Handel, das Gastgewerbe und die Reparatur von Kraftfahrzeugen: Hier arbeiten 414.000 Menschen mit Behinderung (14 Prozent). Bei den Nichtbehinderten sind es 17,7 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2020).

Die statistische Erfassung von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben in Deutschland war bisher lückenhaft, weil die Bundesagentur für Arbeit über das sogenannte Anzeigeverfahren nur etwa 165.000 Betriebe in Deutschland mit mindestens 20 Arbeitsplätzen erfasst, die gesetzlich verpflichtet sind, jährlich Angaben zur Beschäftigung von Schwerbehinderten zu machen (Jansen et al., 2020). Künftig liefert allerdings auch der Mikrozensus jedes Jahr Daten zur Situation der behinderten Menschen im Erwerbsleben (vgl. Methodische Hinweise und Statistisches Bundesamt, 2020, 5).

Eine repräsentative Befragung von Personalverantwortlichen im Juni und Juli 2019 im Rahmen des IW-Personalpanels brachte neue Erkenntnisse zur Situation von behinderten Menschen im Arbeitsleben und zur Frage, ob die Digitalisierung positiven Einfluss auf die Integration von Behinderten ins Arbeitsleben haben könnte und schon hat. Erfahrung mit der Beschäftigung von behinderten Menschen hat mehr als die Hälfte (53,7 Prozent) der kleinen Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten. Bei den mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten sind es schon 85,4 Prozent. Und die großen

Unternehmen beschäftigen nahezu alle (97,9 Prozent) behinderte Menschen (Jansen et al., 2020, 7). Die Befragung ergab auch, dass knapp ein Drittel (29,8 Prozent) aller Unternehmen, die innerhalb der letzten fünf Jahre Menschen mit Behinderung beschäftigt haben, in der Digitalisierung neue Chancen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sehen. Bei den großen Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten ist dies fast die Hälfte (44,9 Prozent). Jedes fünfte Unternehmen (20,2 Prozent) setzt sogar digitale Technologien gezielt mit dem Zweck ein, Beschäftigte mit Behinderungen bei der Bewältigung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Bei den großen Unternehmen ist es fast ein Drittel (31,9 Prozent), die dies bereits tun (Jansen et al., 2020, 13). Dass der berufliche Arbeitsalltag für Menschen mit Behinderung vor allem durch den Einsatz von mobilen Endgeräten erleichtert wird, sagt mehr als die Hälfte der befragten Personalverantwortlichen (54,9 Prozent). Aber auch Online-Kommunikationsdienste zum Informationsaustausch im Team oder mit Kunden schätzen vier von zehn Befragten (41 Prozent) als Erleichterung des Arbeitsalltags ihrer behinderten Beschäftigten ein. Fast genauso hoch (39,9 Prozent) ist die Zustimmung bei digitalen Weiterbildungsangeboten wie Lernvideos oder Lernplattformen. Gerade der Einsatz von digitaler Aus- und Weiterbildung könnte für Menschen mit Behinderung neue Chancen im lebensbegleitenden Wissenserwerb und Kompetenzzuwachs eröffnen, denn sie können nach ihrem eigenen Lerntempo mit zusätzlichen Pausen zu Hause lernen (Jansen et al., 2020, 19).

Modernes, mitarbeiterorientiertes Personalmanagement zeichnet sich durch eine stark spezialisierte, kunden- und erfolgsorientierte Professionalisierung aus. Es ist in die Strategieentwicklung der Geschäftsführung eingebunden, sorgt für den Aufbau einer auf Vielfalt angelegten Unternehmenskultur und erarbeitet ein Führungskonzept, das den Ansprüchen einer digitalen Transformation gerecht wird. Dabei wird es immer wichtiger, dass die Potenziale und Kompetenzen aller Beschäftigten – mit und ohne Behinderung – bestmöglich eingesetzt und weiterentwickelt werden, um die Betriebe wettbewerbsfähig zu machen. Digitalisierung ist dafür eine ganz große Chance (Flüter-Hoffmann/Kurtenacker, 2015, 90).

Methodische Hinweise zum Mikrozensus und zu den Angaben der Behinderung

Im Jahr 2017 wurden im Rahmen des Mikrozensus an etwa 1 Prozent der Bevölkerung (758.000 Personen bzw. 379.000 Haushalte, Stichprobenerhebung) Fragen zu den Themen Familie, Lebensgemeinschaften und Haushalte, Erwerbstätigkeit, Arbeitssuche, Aus- und Weiterbildung, Wohnverhältnisse, Gesundheit und Behinderung gestellt.

Von 1999 bis 2013 hatte der Mikrozensus alle vier Jahre Angaben zu den schwerbehinderten und behinderten Menschen gewonnen. Ab der Erhebung 2017 werden die Fragen zur Behinderung und Beeinträchtigung jährlich erhoben (§ 7 Absatz 1, Nr. 5 Mikrozensusgesetz 2017).

Personen, deren Grad der Behinderung (20 – 100) durch amtlichen Bescheid festgestellt wurde, gelten als Behinderte. Der Begriff umfasst sowohl schwerbehinderte als auch leichter behinderte Menschen. Personen, deren Grad der Behinderung durch amtlichen Bescheid mindestens 50 beträgt, gelten als Schwerbehinderte. Der Grad der Behinderung sagt jedoch nichts über die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz aus.

Literatur

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, Köln

Jansen, Anika / Kurtenacker, Andrea / Metzler, Christoph, 2020, Betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in Zeiten der Digitalisierung, IW-Report, Nr. 7, Köln

Statistisches Bundesamt, 2020, Öffentliche Sozialleistungen. Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnisse aus dem Mikrozensus 2017, Wiesbaden