

Inhalt

- ▶ Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung
- ▶ Daten und Stichprobenmerkmale
 - ▶ Nachbefragung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018
 - ▶ Ausgewählte Stichprobenmerkmale
- ▶ Berufliche Teilhabe von Erwerbstätigen mit Behinderung
 - ▶ Anforderungsniveau der Tätigkeit und ausbildungsadäquate Beschäftigung
 - ▶ Selbstbestimmtes Arbeiten und berufliche Stellung
 - ▶ Umgang mit Wandel, Komplexität und Unwägbarkeiten
- ▶ Wahrnehmung der Lage von erwerbstätigen Menschen mit Behinderung
 - ▶ Hintergrund
 - ▶ Einschätzung der Lücke in der Erwerbsbeteiligung
 - ▶ Effekte des Befragungsexperiments
- ▶ Zusammenfassung und Ausblick
- ▶ Literatur

Sabrina Inez Weller | Elisabeth Bublitz | Friederike Rausch-Berhie | Julian Jäger | David Samray | Miriam Beblo¹

Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung: Wahrnehmung und Empirie

In diesem BIBB Report wird die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung mit einem Fokus auf Qualifikationen und Wahrnehmungen auf Basis einer Nachbefragung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB) 2018 dargestellt.

Die Auswertung ergibt, dass die Qualität der Beschäftigung von Erwerbstätigen mit Behinderung nur für ausgewählte Indikatoren von denen Erwerbstätiger ohne Behinderung abweicht. So zeigen die Analysen, dass Erwerbstätige mit Behinderung bei der Arbeit ähnlich häufig mit Wandel, Komplexität und Unwägbarkeiten umgehen wie Erwerbstätige ohne Behinderung.

Die Analysen zur Wahrnehmung der Lage von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt zeigen, dass ein beträchtlicher Teil der Befragten die Lücke in der Erwerbsbeteiligung zwischen Menschen mit und ohne Behinderung falsch einschätzt. Die Nachbefragung umfasst auch ein Befragungsexperiment, das über den Beschäftigungsunterschied zwischen Menschen mit und ohne Behinderung informiert. Die Analysen hierzu konzentrieren sich auf den Effekt der Informationsweitergabe bei Befragten mit Behinderung und zeigen, dass Befragte mit Behinderung, die Informationen zu Beschäftigungsunterschieden erhielten, ihre Situation schlechter bewerten als Befragte mit Behinderung, die keine Information zu Beschäftigungsunterschieden erhielten.

¹ Diese Arbeit ist das Ergebnis einer Kooperation zwischen dem BIBB und der Universität Hamburg. Die hier zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind ausschließlich die der Autorinnen und Autoren und spiegeln nicht notwendigerweise die Ansichten ihrer Institutionen wider.

► Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung

Nach Art. 27 Abs. 1 a der UN-Behindertenrechtskonvention soll die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in allen Angelegenheiten von Beschäftigung und Beruf verboten werden.

Dennoch fällt die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weiterhin schlechter aus als die von Menschen ohne Behinderung. Dies lässt sich mithilfe verschiedener Indikatoren feststellen: Ihre allgemeine Erwerbsquote ist geringer, sie befinden sich häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, erhalten geringere Stundenlöhne und sind häufiger und länger von Arbeitslosigkeit betroffen (vgl. AKTION MENSCH 2019; BMAS 2016; BA 2019; WELLER 2017; BACH 2015; NIEHAUS/BAUER 2013; ALFASSI-HENLEY 2013). Erwerbstätige mit Behinderung üben zudem vergleichsweise häufiger einfache manuelle Tätigkeiten aus (vgl. LECHNER/VAZQUEZ-ALVAREZ 2003; 2012). Dabei haben Erwerbstätige mit Behinderung regelmäßig eine höhere Qualifikation als es für die ausgeübte Tätigkeit notwendig wäre (vgl. NIEHAUS/BAUER 2013). Diese unterwertige Erwerbstätigkeit erklärt z. B. Lohneinbußen im Vergleich zu ausbildungsadäquater Erwerbstätigkeit (vgl. HALL/SANTIAGO VELA 2019).

Über den ausbildungsadäquaten Arbeitsmarkteinsatz von Menschen nach Behinderungsart sowie die Wahrnehmung ihrer beruflichen Teilhabe liegen keine aktuellen repräsentativen Studien vor. In diesem BIBB Report wird deshalb auf Basis einer Nachbefragung der ETB im Jahr 2018 untersucht, inwiefern sich Erwerbstätige mit Behinderung (differenziert nach verschiedenen Merkmalen) hinsichtlich verschiedener Indikatoren zur berufli-

chen Teilhabe von Erwerbstätigen ohne Behinderung unterscheiden. Zudem wird im Rahmen eines Befragungsexperiments der zusätzlichen Frage nachgegangen, wie hoch die Erwerbstätigenquote von Menschen mit und ohne Behinderung geschätzt wird und wie eine Informationsweitergabe zur tatsächlichen Beschäftigungslücke zwischen beiden Gruppen die Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderung beeinflusst.

► Daten und Stichprobenmerkmale

► Nachbefragung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Die Untersuchungen basieren auf einer **Nachbefragung der ETB 2018**. Die Erwerbstätigenbefragung ist eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) konzipierte Repräsentativbefragung unter rund 20.000 Erwerbstätigen ab 15 Jahren in Deutschland, die regelmäßig eine bezahlte Tätigkeit von mindestens zehn Stunden pro Woche ausüben („Kernerwerbstätige“). Die letzte Erhebung fand auf Basis computergestützter telefonischer Interviews (CATI) zwischen Oktober 2017 und April 2018 statt (vgl. HALL u. a. 2020). In der ETB 2018 wurden die interviewten Personen gefragt, ob bei ihnen eine Behinderung vorliegt und ob sie bereit wären, an einer weiteren Erhebung teilzunehmen.

Da es in Deutschland bislang keine repräsentativen Angaben zur Erwerbssituation von Menschen mit Behinderung nach Art der Beeinträchtigung sowie zu Auswirkungen von (Fehl-) Wahrnehmungen gab, zielt die **Nachbefragung der ETB 2018** darauf ab,

diese Datenlücke zu schließen.² Ausgangsbasis für die Stichprobe der Nachbefragung waren insgesamt 1.500 Kernerwerbstätige (ohne Auszubildende) mit amtlich anerkannter Behinderung und 1.500 Kernerwerbstätige (ohne Auszubildende) mit Angaben zum subjektiv empfundenen allgemeinen Gesundheitsstand, die einer möglichen Wiederbefragung zugestimmt hatten.³ Die Nachbefragung (CATI) fand im Zeitraum zwischen Mai und Juli 2019 statt und besteht aus zwei Teilen: Fragebogenteil 1 beinhaltet u. a. Fragen zu Art und Merkmalen der Behinderung und damit einhergehenden Einschränkungen. Fragebogenteil 2 enthält ein Befragungsexperiment, das Wahrnehmungen und Einstellungen zur Erwerbsbeteiligung und dem Beschäftigungspotenzial von Menschen mit Behinderung untersucht. Für die Analysen dieses Berichts wurden die Daten der Nachbefragung mit der ETB 2018 anhand der Identifikationsnummer zusammengeführt. Erwerbstätige, die in Werkstätten für Menschen mit Behinderung beschäftigt sind, werden in den Analysen nicht berücksichtigt. Zudem werden aufgrund der geringen Fallzahlen Erwerbstätige ausgeschlossen, bei denen seit Geburt eine Behinderung vorliegt.

Definition von Behinderung

Diesem BIBB Report wird die amtliche Definition des Begriffs „Behinderung“ gemäß § 2 SGB IX zugrunde gelegt: „Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft

² Der Fragebogen der Nachbefragung ist abrufbar unter <https://www.bibb.de/de/130927.php> (Stand: 25.01.2021).

³ Zur Analyse der Nachbefragungsbereitschaft im Rahmen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 siehe ROHR-BACH-SCHMIDT/HALL 2020.

mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.“ Für die Anerkennung einer Behinderung nimmt das regionale Versorgungsamt unter Bezugnahme auf medizinische Gutachten von Ärztinnen und Ärzten eine Einstufung vor. Das Ausmaß der Behinderung wird über den Grad der Behinderung (GdB) abgebildet. Dieser reicht von 20 – für Menschen mit geringen Einschränkungen – bis 100 – für Menschen mit sehr hohen Einschränkungen. Bei einem GdB von 50 und mehr wird von einer Schwerbehinderung gesprochen. Normale Alterserscheinungen sind gemäß dieser Definition keine Behinderungen im Sinne des SGB IX. In den Analysen wird das Merkmal „Behinderung“ anhand der Frage gemessen, ob eine amtlich anerkannte Behinderung vorliegt.

Da die Arbeitsmarktteilhabe mit steigendem **GdB** zurückgeht (vgl. METZLER/WERNER 2017), wird in den Analysen zwischen Erwerbstätigen mit leichter (GdB < 50) und schwerer Behinderung (GdB >= 50) unterschieden. Zudem werden Erwerbstätige, die einen GdB von mindestens 30 und weniger als 50 aufweisen und Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt sind, in den Analysen berücksichtigt. Mit der Gleichstellung haben Menschen mit leichter Behinderung grundsätzlich den gleichen Status wie Menschen mit Schwerbehinderung.

Zusätzlich ist bekannt, ob der **Zeitpunkt des Eintritts der Behinderung** vor oder nach dem 18. Lebensjahr liegt. Außerdem wird differenziert nach **Art der Behinderung** (schwere und chronische Erkrankung; Körperbehinderung; neurologische und psychische Erkrankung; Sinnesbehinderung; andere Behinderung) sowie der **Sichtbarkeit der Behinderung**.

► Ausgewählte Stichprobenmerkmale

Die überwiegende Mehrheit (86 %) aller befragten Erwerbstätigen mit Behinderung in der Stichprobe haben ihre Behinderung amtlich anerkennen lassen, wobei über die Hälfte (56 %) eine schwere (GdB \geq 50) und rund 44 Prozent eine leichte Behinderung (GdB < 50) aufweisen.⁴ 14 Prozent der Erwerbstätigen mit leichter Behinderung sind Erwerbstätigen mit schwerer Behinderung gleichgestellt und haben somit grundsätzlich den gleichen Status wie Menschen mit Schwerbehinderung. Lediglich fünf Prozent der Erwerbstätigen haben einen GdB von 100.

Im Schnitt trat die Behinderung im Alter von 33 Jahren auf, eine amtliche Anerkennung erfolgte durchschnittlich sieben Jahre später. Bei rund einem Viertel der Betroffenen trat die Behinderung erstmalig in der Kindheit oder im jungen Erwachsenenalter (bis 25 Jahre) auf. Ein weiteres Viertel erwarb die Behinderung zwischen dem 25. und 40. Lebensjahr und noch ein weiteres Viertel zwischen dem 41. und 55. Lebensjahr. Erwerbstätige, die seit dem Jugendalter von einer Behinderung betroffen sind, gehen seltener bis ins höhere Alter einer Erwerbsarbeit nach als Erwerbstätige, bei denen die Behinderung später eingetreten ist. Bei der überwiegenden Mehrheit der Erwerbstätigen (72 %) trat die Behinderung ein, nachdem sie die Beschäftigung bei ihrem jetzigen Arbeitgeber angetreten hatten. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer ist bei Erwerbstätigen mit Behinderung mit knapp 17 Jahren deutlich höher als bei Erwerbstätigen ohne Behinderung (zwölf Jahre). Knapp ein Viertel der Erwerbstätigen mit Behinderung gibt an, dass

sie sich aufgrund ihrer Behinderung stark oder sehr stark in ihrem Arbeitsalltag bzw. im Privatleben beeinträchtigt fühlen.

Hinsichtlich der Art der Behinderung hat der größte Teil der Erwerbstätigen eine Körperbehinderung (37 %), gefolgt von schweren und chronischen Erkrankungen (26 %) und neurologischen und psychischen Beeinträchtigungen (knapp 13 %) (vgl. Abb. 1). Sinnesbehinderungen (Seh- und Hörbeeinträchtigungen) liegen bei rund 14 Prozent der Erwerbstätigen vor. Alle untersuchten Behinderungsarten treten mit zunehmendem Alter häufiger auf.

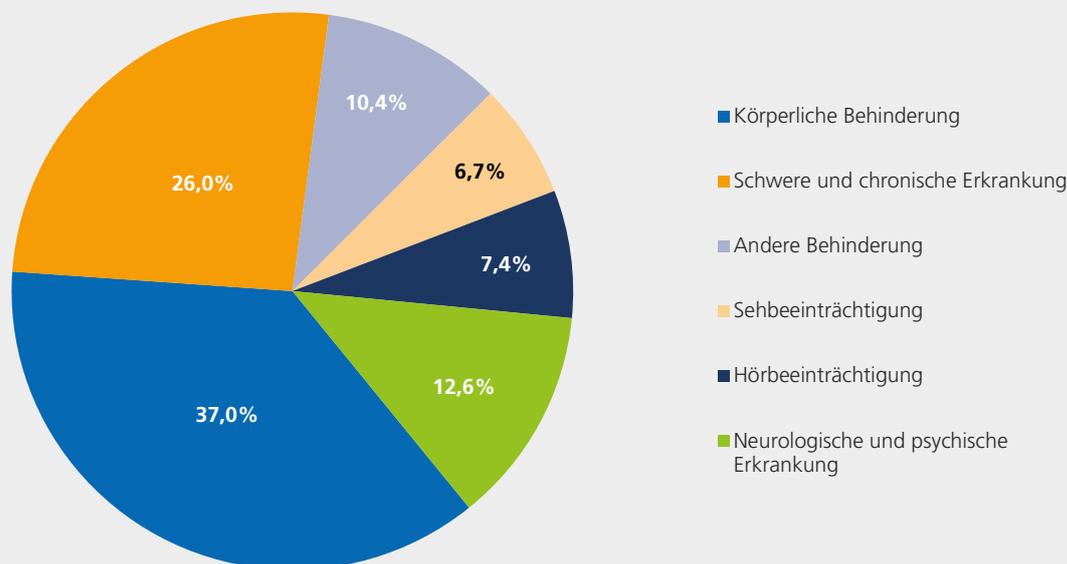
Neben der eigenen Erwerbssituation spielt auch die Berufstätigkeit des Partners bzw. der Partnerin eine zentrale Rolle für die wirtschaftliche Lage innerhalb eines Haushaltes. Ein Viertel der erwerbstätigen Männer mit Behinderung leben in einer Partnerschaft, in der sie den Lebensunterhalt alleine bestreiten. Unter erwerbstätigen Frauen mit Behinderung liegt der Anteil mit 29 Prozent etwas höher.

Mit steigendem Grad der Behinderung nimmt der Anteil der Erwerbstätigen in einer Partnerschaft, in der beide erwerbstätig sind, leicht ab: Während 78 Prozent der Erwerbstätigen mit leichter Behinderung angeben, dass die Partnerin oder der Partner auch berufstätig ist, beträgt der Anteil unter Erwerbstätigen mit schwerer Behinderung knapp 72 Prozent.

Bei der Qualifikationsstruktur zeigt sich, dass Erwerbstätige mit Behinderung im Vergleich zu Erwerbstätigen ohne Behinderung häufiger über einen mittleren (ohne Behinderung: knapp 55 %, mit Behinderung: 66 %) und seltener über einen hohen Qualifikationsabschluss (Fachhochschule/Universitätsabschluss) (mit Behinderung: 16 %, ohne Behinderung: 22 %) verfügen.

⁴ Von einer Differenzierung nach Geschlecht und weiteren soziodemografischen Merkmalen wurde aufgrund der Umfangsbegrenzung dieser Publikation abgesehen.

Abbildung 1: Erwerbstätige nach Art der Behinderung



Quelle: Nachbefragung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Mehrfachantworten möglich, prozentualer Anteil der Antworten, n = 1.010.

ohne Behinderung: 29 %) als höchsten Bildungsabschluss verfügen.⁵ Die durchschnittlich niedrigeren Bildungsabschlüsse von Erwerbstätigen mit Behinderung hängen hierbei nicht mit dem Zeitpunkt der Behinderung zusammen, da sich keine nennenswerten Unterschiede in den Qualifikationsniveaus ergeben, wenn nach dem Zeitpunkt des Eintritts der Behinderung unterschieden wird.

► Berufliche Teilhabe von Erwerbstätigen mit Behinderung

► Anforderungsniveau der Tätigkeit und ausbildungsadäquate Beschäftigung

Das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes ist ein relevanter Indikator für die Teilhabechancen von Menschen mit

Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. BÜCHEL 1998). Zahlreiche Studien bestätigen eine zunehmende Nachfrage nach komplexen Tätigkeiten (komplexe Spezialistentätigkeiten sowie hochkomplexe Tätigkeiten) und einen Rückgang in der Nachfrage nach einfachen Tätigkeiten (Helfer- und Anlerntätigkeiten, fachlich ausgerichtete Tätigkeiten) (z. B. DENGLER/MATTHES 2015; 2018; BERRIMAN/HAWKSWORTH 2017; MANYIKA u. a. 2017).⁶

Auswertungen auf Basis der Nachbefragung der ETB 2018 ergeben, dass Erwerbstätige mit Behinderung im Vergleich zu Erwerbstätigen ohne Behinderung häufiger einfache Tätigkeiten ausüben. Knapp 15 Prozent der Erwerbstätigen mit Behinderung üben hochkomplexe Tätigkeiten (z. B. Wis-

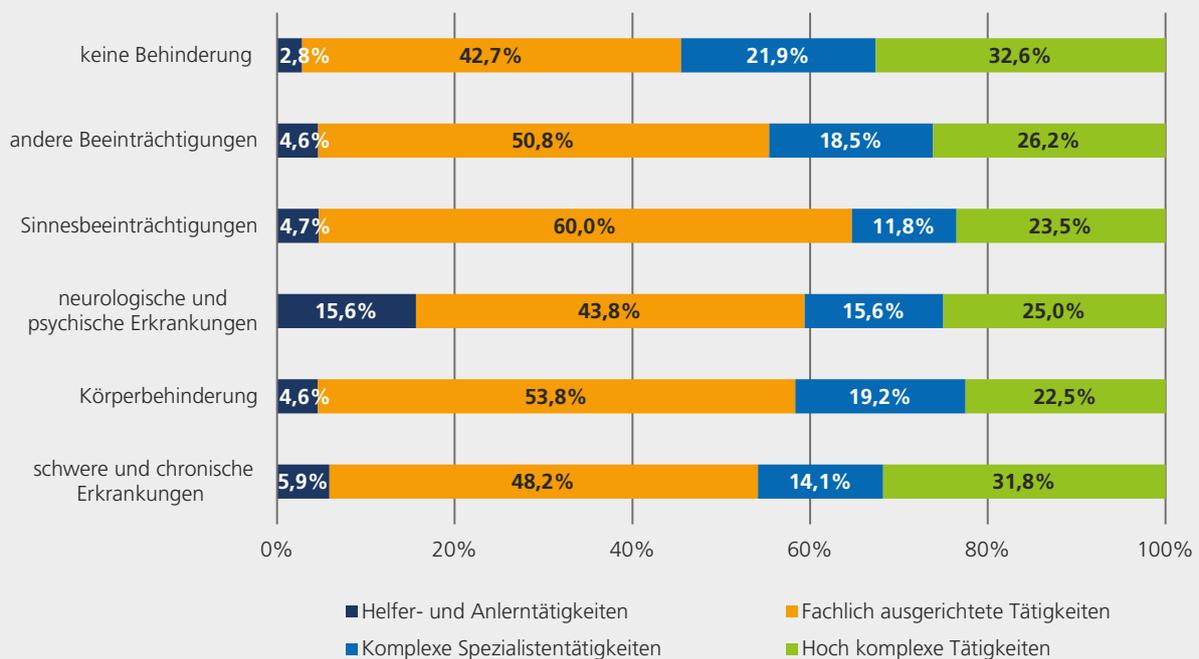
sensvermittlung, Entwicklungs-/Forschungs-/Diagnosetätigkeiten) aus, während es unter Erwerbstätigen ohne Behinderung mit 23 Prozent sichtbar mehr sind.

Dabei zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der Behinderungsart (siehe Abbildung 2). Für einfache Tätigkeiten gilt, dass Erwerbstätige mit neurologischen und psychischen Beeinträchtigungen im Vergleich zu anderen Behinderungsarten häufiger Helfer- und Anlerntätigkeiten ausüben. Sie üben am häufigsten (knapp 54 %) fachlich ausgerichtete Tätigkeiten aus. Auch Erwerbstätige mit Sinnesbehinderungen machen bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten einen hohen Anteil aus (60 %). (Hoch-)komplexe Tätigkeiten werden am häufigsten von Erwerbstätigen mit schwerer und chronischer Erkrankung ausgeführt. Da Erwerbstätige mit schwerer und chronischer Erkrankung in (hoch-)komplexen Tätigkeiten mehrheitlich über 40 Jahre alt sind, ist es wahrscheinlich, dass sie diese bereits

⁵ Siehe Tabelle A1 im Anhang, der zum Download verfügbar ist unter <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/publication/show/17470>.

⁶ Entsprechend der der Klassifikation der Berufe 2010 zugrunde gelegten Definition werden Berufe anhand des Anforderungsniveaus bzw. der Komplexität ihrer Tätigkeit klassifiziert. Unterschieden werden vier Anforderungsniveaus bzw. Komplexitätsgrade: (1) Helfer- und Anlerntätigkeiten (2) fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (3) komplexe Spezialistentätigkeiten (4) hochkomplexe Tätigkeiten (siehe BA 2011).

Abbildung 2: Anforderungsniveau der Tätigkeit nach Art der Behinderung



Quelle: Nachbefragung der BIBB/ BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Mehrfachantworten möglich, prozentualer Anteil der Antworten, n = 1.010.

vor Eintritt der Behinderung ausgeübt haben und weiterführen konnten.

Der Vergleich des Anforderungsniveaus der Tätigkeit ergibt kaum Unterschiede hinsichtlich des Grades der Behinderung. Es fällt lediglich auf, dass Erwerbstätige mit Schwerbehinderung mit rund 47 Prozent etwas seltener als Erwerbstätige mit leichter Behinderung (knapp 53 %) und Gleichgestellte (knapp 57 %) fachlich ausgerichtete Tätigkeiten ausüben. Hinsichtlich der Sichtbarkeit der Behinderung oder des Zeitpunkts des Eintritts der Behinderung ergeben sich in Bezug auf das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten ebenfalls keine nennenswerten Unterschiede.

Nach der Betrachtung der Ist-Situation zur Tätigkeitsverteilung, wird nun die Passung von beruflichen Tätigkeiten und der erlernten Qualifikation betrachtet. Bei Vorliegen einer **qualifikationsadäquaten Erwerbstätigkeit** entspricht das Anforderungsniveau der

beruflichen Tätigkeiten der erworbenen Qualifikation (vgl. HALL/SANTIAGO VELA 2019; BÜCHEL 1998). Bei **unterwertiger Erwerbstätigkeit** liegt eine höhere Qualifikation vor, als für die ausgeübte Tätigkeit notwendig wäre (beispielsweise wenn eine Altenpflegerin als angelernte Kraft in der Fertigung oder im Handel arbeitet). Dies kann mit Einkommensverlusten, einer geringeren Arbeitsplatzzufriedenheit, einem geringeren beruflichen Status sowie kognitiv weniger anspruchsvollen Tätigkeiten verbunden sein und damit einhergehend zu einem Kompetenzzrückgang durch Nichtgebrauch der in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen führen (vgl. HALL/SANTIAGO VELA 2019). **Überwertige Erwerbstätigkeit** bedeutet, dass der Stelleninhaber bzw. die Stelleninhaberin eine geringere formale Qualifikation besitzt, als dies zur Ausübung des Berufs erforderlich wäre. Eine überwertige Erwerbstätigkeit gestaltet sich in dieser Hinsicht positiver und kann als beruflicher Aufstieg, aber potenziell

auch als eine Überforderung verstanden werden.

Vergleicht man den erlernten mit dem ausgeübten Beruf, gehen Erwerbstätige mit Behinderung mit knapp 42 Prozent deutlich häufiger einer Tätigkeit nach, die nicht dem erlernten Beruf entspricht (Erwerbstätige ohne Behinderung: knapp 30 %). Dies könnte sowohl die Konsequenz aus fehlendem Wissen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern über eine Passgenauigkeit zwischen Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen sein als auch eine tatsächlich geminderte Passgenauigkeit als Folge der Behinderung. Erwerbstätige mit Behinderung sind mit elf Prozent geringfügig häufiger überwertig beschäftigt als Erwerbstätige ohne Behinderung (9 %) (siehe Abbildung 3). Hinsichtlich unterwertiger Beschäftigung bestehen keine Unterschiede zwischen Erwerbstätigen mit und ohne Behinderung.

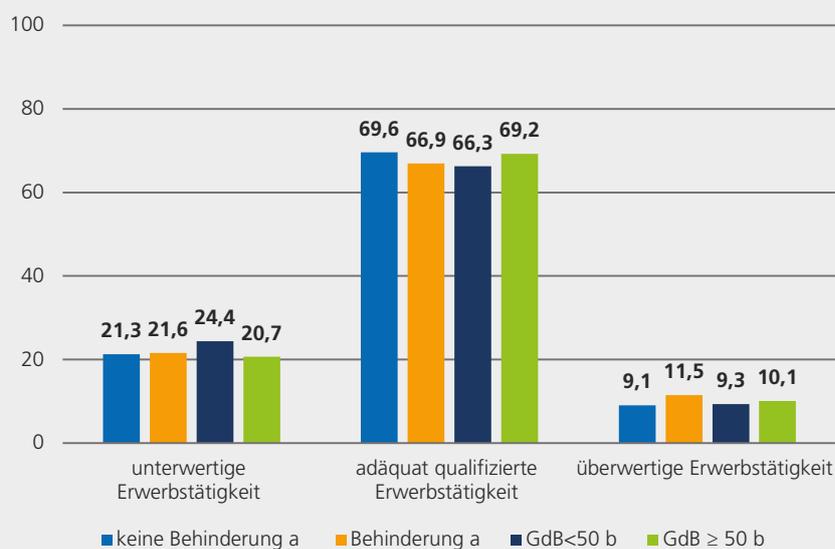
Wird nach dem Grad der Behinderung differenziert, ergeben sich keine Unterschiede zwischen Erwerbstätigen mit schwerer Behinderung und ohne Behinderung in adäquat qualifizierter sowie überwertiger Erwerbstätigkeit. Die Anteile Erwerbstätiger mit leichter Behinderung in unterwertiger Beschäftigung sind etwas höher (24 %) als bei Erwerbstätigen mit schwerer Behinderung (knapp 21 %).

Hinsichtlich der Frage, ob eine ausbildungsadäquate Beschäftigung vorliegt, ergeben sich keine Unterschiede für die Merkmale Art, Sichtbarkeit oder Eintritt der Behinderung.

Für Erwerbstätige, deren Behinderung erst im Erwachsenenalter aufgetreten ist, liegt etwas häufiger eine unterwertige Beschäftigung vor (knapp 22 %) als für Erwerbstätige, deren Behinderung seit der Kindheit oder Jugend besteht (18 %). Das bedeutet, dass bei Erwerbstätigen mit einer im Erwachsenenalter eingetretenen Behinderung etwas häufiger eine höhere Qualifikation vorliegt, als es für die ausgeübte Tätigkeit notwendig wäre. Dies könnte aus Berufswechseln resultieren. Insgesamt scheinen die Unterschiede zwischen den Gruppen jedoch verhältnismäßig klein.

Erwerbstätige mit schweren und chronischen Erkrankungen sind häufiger (knapp 38 %) als Erwerbstätige mit einer Körper- oder Sinnesbehinderung (30 % und 31 %) in einem anderen als dem von ihnen erlernten Beruf tätig. Gleichzeitig weisen sie einen hohen Anteil an komplexen Tätigkeiten auf. Erwerbstätige, die seit ihrer Kindheit oder Jugend von einer Behinderung betroffen sind, sind hingegen häufiger in ihrem erlernten Beruf beschäftigt (knapp 79 %) als Erwerbstätige, bei denen die Behinderung im Erwachsenenalter eingetreten ist (63 %).

Abbildung 3: Behinderung und ausbildungs(in)adäquate Erwerbstätigkeit



Quelle: ^a BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, n = 20.012, gewichtet; ^b Nachbefragung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, n = 1.010, gewichtet.

► Selbstbestimmtes Arbeiten und berufliche Stellung

Neben einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung nehmen auch Aspekte wie die empfundene Autonomie und die Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs eine wichtige Rolle bei der subjektiven Bewertung der Arbeit ein (vgl. HERZBERG u. a. 1959). Daher werden im Folgenden die Merkmale Ausüben einer **Führungsfunktion**, Vorhandensein einer **Weisungsbefugnis für andere Mitarbeitende**, und **Selbstständigkeit bei der ausgeführten Tätigkeit** untersucht.

Autonomie zählt zu den wichtigsten Faktoren der Arbeitsmotivation (vgl. GAGNÉ/DECI 2005) und setzt neben Vertrauen des bzw. der Vorgesetzten auch ein hohes Maß an Anerkennung der Leistung voraus. Es gilt dabei zu berücksichtigen, dass eine stärkere Betreuung von Menschen mit bestimmten Behinderungsarten (z. B. durch persönliche Assistenz) eine adäquate Beschäftigung ermöglichen könnte, sodass dieser Indikator nicht zwangsläufig mit

einer schlechteren Teilhabe gleichgesetzt werden kann. Bei der Frage zum Ausmaß der Selbstständigkeit bei Arbeitsaufgaben geben Erwerbstätige mit Behinderung (knapp 69 %) geringfügig seltener als Erwerbstätige ohne Behinderung an, überwiegend selbstständig zu arbeiten (72 %). Erwerbstätige mit schwerer Behinderung unterscheiden sich kaum von Erwerbstätigen mit Gleichstellung und leichter Behinderung hinsichtlich der Häufigkeit, nach Anweisung zu arbeiten. Erwerbstätige, bei denen die Behinderung vor dem Erwachsenenalter eingetreten ist, arbeiten leicht häufiger überwiegend nach Anweisung (knapp 12 %) als Erwerbstätige, bei denen die Behinderung erst später eingetreten ist (knapp 8 %). Auch Erwerbstätige, bei denen die Behinderung sichtbar ist, arbeiten etwas häufiger nach Anweisung (11 %) als Erwerbstätige mit nicht sichtbarer Behinderung (8 %).

Auch die **berufliche Stellung** stellt einen relevanten Indikator für die Qualität der Arbeit dar. Mit 26 Prozent geben Erwerbstätige mit Behinderung etwas

seltener als Erwerbstätige ohne Behinderung an, eine Führungsposition innezuhaben (knapp 29%). Zudem sind Erwerbstätige mit Behinderung etwas seltener (knapp 53%) als Erwerbstätige ohne Behinderung berechtigt, Mitarbeitenden fachliche Anweisungen zu erteilen (57%). Bei Erwerbstätigen mit Behinderung nimmt mit steigendem Behinderungsgrad der Anteil der Erwerbstätigen in Vorgesetztenposition sowie mit Berechtigung, anderen Mitarbeitenden fachliche Anweisungen zu erteilen, ab. Erwerbstätige, die seit dem Erwachsenenalter von einer Behinderung betroffen sind, haben häufiger eine Tätigkeit mit Vorgesetztenposition inne sowie die Berechtigung, anderen Mitarbeitenden fachliche Anweisungen zu erteilen, als Erwerbstätige, bei denen die Behinderung in der Kindheit oder Jugend erstmals aufgetreten ist. Im Vergleich zu Erwerbstätigen mit anderen Behinderungsarten fällt auf, dass Erwerbstätige mit einer Sinnesbehinderung seltener fachliche Anweisungen erteilen und seltener eine Vorgesetztenposition innehaben.

► Umgang mit Wandel, Komplexität und Unwägbarkeiten

Das **Arbeitsvermögen** als arbeitssoziologisches Konzept umfasst informelle Kompetenzen bzw. Erfahrungswissen im Umgang mit Wandel, Komplexität und Unwägbarkeiten, die sich Erwerbstätige im Rahmen ihrer Beschäftigung aneignen (vgl. PFEIFFER 2004; BÖHLE u. a. 2004; PFEIFFER 2016). Über den Arbeitsvermögensindex (AV-Index) sollen die genannten Kompetenzen näherungsweise quantifiziert werden (vgl. PFEIFFER/SUPHAN 2015). Dabei kann ein höherer Wert so gedeutet werden, dass eine Person besser auf die Anforderungen einer sich zunehmend wandelnden und komplexer werdenden Arbeitswelt vorbereitet ist.

Auf Basis der ETB 2018 wird nach Pfeiffer und Suphan (2015) für die vier (von den Autorinnen identifizierten) Teilindizes des Arbeitsvermögens jeweils ein Teilindex gebildet:

- situatives Umgehen mit Komplexität (sitKom),
- situatives Umgehen mit Unwägbarkeiten (sitUW),
- strukturelle Komplexitätszunahme (strKOM) und
- Relevanz von Erfahrungslernen (REL).⁷

Anschließend wird aus den vier Teilindizes ein Gesamtindex, der AV-Index, berechnet (vgl. PFEIFFER/SUPHAN 2015; PFEIFFER 2018). Die Analysen des AV-Index überschneiden sich inhaltlich zum Teil mit den Analysen zum Anforderungsniveau, das ebenfalls auf die Komplexität von Tätigkeiten Bezug nimmt (vgl. Abschnitt Anforderungsniveau der Tätigkeit und ausbildungsadäquate Beschäftigung). Während das Anforderungsniveau jedoch über die Systematik der Klassifikation der Berufe 2010 bestimmt wurde, werden der AV-Index und seine Teilindizes im Folgenden über Angaben und Einschätzungen der Erwerbstätigen zu ihren Arbeitsanforderungen und ihrem Arbeitsumfeld gemessen.

Bei den Analysen zeigen sich für den AV-Index keine signifikanten Unterschiede zwischen Erwerbstätigen mit und ohne Behinderung (vgl. Tabelle 1). Auch innerhalb der Teilindizes sind kaum Unterschiede zwischen beiden Gruppen zu beobachten: Erwerbstätige

mit Behinderung gehen bei der Arbeit lediglich häufiger mit struktureller Komplexitätszunahme um als Erwerbstätige ohne amtlich anerkannte Behinderung (z. B. werden in ihrem direkten Arbeitsumfeld häufiger Umstrukturierungen oder Umorganisationen vorgenommen, vgl. Tabelle 1).

Wenn man in der Analyse nach verschiedenen Arten von Behinderungen differenziert, zeigen sich hinsichtlich der Ausprägung des AV-Index insgesamt keine signifikanten Unterschiede zwischen Erwerbstätigen mit und ohne Behinderung. Wiederum sind lediglich bei einzelnen AV-Teilindizes signifikante Mittelwertdifferenzen zu beobachten: Erwerbstätige mit einer neurologischen oder psychischen Beeinträchtigung gehen seltener mit situativer Komplexität um als Erwerbstätige ohne Behinderung. Zudem ist die Dimension „Relevanz von Erfahrungslernen“ bei dieser Gruppe schwächer ausgeprägt. Dies passt zu dem Befund, dass Erwerbstätige mit neurologischen oder psychischen Beeinträchtigungen vergleichsweise häufig Helfer- und Anlerntätigkeiten ausüben (vgl. Abschnitt Anforderungsniveau der Tätigkeit und ausbildungsadäquate Beschäftigung).

Bei allen anderen berücksichtigten Behinderungsarten zeigen sich weder für den AV-Index noch für seine Teilindizes signifikante Abweichungen gegenüber der Gruppe der Erwerbstätigen ohne Behinderung. Gleiches gilt, wenn man Erwerbstätige mit Behinderung danach differenziert, ob ihre Behinderung sichtbar ist. Differenziert man nach dem Grad der Behinderung, sind lediglich für zwei Teilindizes des AV-Index signifikante Unterschiede zu beobachten: Erwerbstätige mit einem anerkannten GdB von mindestens 50 gehen im Vergleich zu Erwerbstätigen ohne Behinderung seltener mit situativer Komplexität um. Des Weiteren gehen Erwerbstätige mit einer Gleich-

⁷ „Relevanz von Erfahrungslernen“ fungiert bei der Berechnung des Gesamtindex als Multiplikator der drei anderen Teilindizes. In Berufen, in denen Erfahrungslernen besonders große Bedeutung zukommt, werden die vorhandenen Erfahrungen im Umgang mit Wandel, Komplexität und Unwägbarkeiten dadurch höher gewichtet. Eine Übersicht aller Variablen, mittels der die Teilindizes gebildet werden, befinden sich in Tabelle A2 im Anhang, der online zum Download verfügbar ist: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17470>.

Tabelle 1: Mittelwertvergleiche des AV-Index und seiner Teildimensionen zwischen Erwerbstätigen mit und ohne Behinderung

	AV-Index	Teilindizes des AV-Index			
		sitKOM	sitUW	strKOM	REL
keine Behinderung (Ref.)	0,600	0,966	0,676	0,342	0,890
Behinderung	0,587	0,955	0,680	0,377 (+)	0,849
Grad der Behinderung (GdB)					
GdB < 50	0,586	0,973	0,678	0,394	0,829
gleichgestellt	0,650	0,976	0,725	0,468 (+)	0,881
GdB > 50	0,567	0,940 (+)	0,667	0,343	0,848
Eintritt der Behinderung					
Geburt, Kindheit, Jugend	0,559	0,924 (+)	0,672	0,361	0,824
Erwachsenenalter	0,593	0,964	0,682	0,381	0,855
Sichtbarkeit der Behinderung					
sichtbar	0,599	0,940	0,676	0,372	2,626
nicht sichtbar	0,582	0,964	0,683	0,378	2,473
Art der Behinderung					
schwere und chronische Erkrankung	0,585	0,961	0,668	0,360	0,871
körperliche Beeinträchtigung	0,590	0,961	0,685	0,390	0,836
neurologische und psychische Beeinträchtigung	0,549	0,931 (+)	0,688	0,364	0,781 (+)
Sinnesbeeinträchtigung	0,524	0,934	0,640	0,347	0,808
andere Beeinträchtigung	0,571	0,913 (+)	0,639	0,331	0,885

Quelle: Nachbefragung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. n = 1.010, gewichtet; „Ref.“ = Referenzgruppe für Mittelwertvergleiche; „sitKOM“ = situatives Umgehen mit Komplexität (vgl. Operationalisierung in Tabelle A2, online zum Download unter <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17470>); „sitUW“ = situatives Umgehen mit Unwägbarkeiten; „strKOM“ = strukturelle Komplexitätszunahme; „REL“ = Relevanz von Erfahrungslernen; „(+“ = signifikanter Unterschied (p<0,05).

stellung häufiger mit strukturellen Komplexitätszunahmen um als Erwerbstätige ohne Behinderung. Unterscheidet man nach dem Zeitpunkt des Eintretens der Behinderung, zeigen sich für die Ausprägung des AV-Index weder für Erwerbstätige, die bereits vor ihrem 18. Lebensjahr eine Behinderung hatten, noch für diejenigen, die erst im Erwachsenenalter eine Behinderung erworben haben, signifikante Unterschiede zu Erwerbstätigen ohne Behinderung. Beim Blick auf die Teilindizes des AV-Index zeigt sich allerdings, dass Erwerbstätige, die bereits vor ihrem 18. Lebensjahr eine Behinderung hatten, vergleichsweise selten mit situativer Komplexität am Arbeitsplatz umgehen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass Erwerbstätige mit Behinderung im Vergleich zu Erwerbstätigen ohne Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geringfügig unterwertiger

beschäftigt sind und seltener eine Führungsposition innehaben. Zudem üben Menschen mit Behinderung seltener hochkomplexe Tätigkeiten aus als Erwerbstätige ohne Behinderung, wenn man das Ausüben komplexer Tätigkeiten über die KldB operationalisiert. Die individuellen Angaben der Erwerbstätigen zu ihren Arbeitsanforderungen und ihrem Arbeitsumfeld, auf denen der AV-Index basiert, sprechen jedoch dafür, dass beide Gruppen über vergleichbare Erfahrungen und Kompetenzen im Umgang mit Komplexität, Wandel und Unwägbarkeiten bei der Arbeit verfügen.

Unterschiede in den Ergebnissen nach der Art der Behinderung ergeben sich hinsichtlich des Anforderungsniveaus der Tätigkeit. Bei den Merkmalen „Zeitpunkt des Eintritts der Behinderung“ sowie der „Sichtbarkeit der Behinderung“ ergeben sich hingegen kaum

Differenzen. Bei diesen Analysen gilt es zu beachten, dass die Stichprobe ausschließlich Personen beinhaltet, die bereits auf dem Arbeitsmarkt beruflich integriert sind.

Somit kann nicht geschlussfolgert werden, inwieweit die festgestellten Unterschiede sowie Ähnlichkeiten zwischen Erwerbstätigen mit und ohne Behinderung die Teilhabechancen beeinflussen. Stattdessen verdeutlichen die Ergebnisse, dass es für Aussagen zur Arbeitsmarktteilhabe detaillierterer Informationen bedarf als dem Vorliegen einer Behinderung.

► Wahrnehmung der Lage von erwerbstätigen Menschen mit Behinderung

► Hintergrund

Zahlreiche empirische Studien bestätigen die schlechteren Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung im Vergleich zu Personen ohne Behinderung (vgl. MITRA/KRUSE 2016; FOGG u. a. 2010; LECHNER/VAZQUEZ-ALVAREZ 2003, 2012; BMAS 2013). Die Erwerbstätigenquote von Menschen mit Behinderung liegt mit 26,7 Prozent deutlich unter der Quote von 60,2 Prozent von Menschen ohne Behinderung (vgl. DESTATIS 2013). Diese **Erwerbstätigenlücke** ist ein relatives Bestimmungsmaß der Inklusion von Personen mit Behinderung und zeigt an, wie sie auf dem Arbeitsmarkt repräsentiert sind. Aufgrund öffentlicher Diskussionen zur (Arbeitsmarkt-)Inklusion von Menschen mit Behinderung, nicht zuletzt im Rahmen des Teilhabegesetzes, ist davon auszugehen, dass die geringere Erwerbsbeteiligung dieser Gruppe in der Bevölkerung bekannt sein sollte. Jedoch fällt es den meisten Menschen schwer, arbeitsmarktrelevante Kennzahlen (wenigstens annähernd) richtig zu schätzen – dies gilt sogar für die allgemeine Arbeitslosenquote (vgl. BUBLITZ 2016; CARDOSO u. a. 2016). Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden der Frage nachgegangen, inwieweit die Bevölkerung Wissenslücken zur Erwerbstätigenquote von Menschen mit und ohne Behinderung aufweist und welche Implikationen dies für individuelle Einschätzungen zur Arbeitsmarktteilhabe hat.

Die Einschätzung der Erwerbstätigenlücke kann sich danach unterscheiden, ob die Befragten eine Behinderung aufweisen oder ob sie in Kontakt zu Personen mit Behinderung stehen. Eine Möglichkeit ist, dass Menschen ihre eigene Erwerbssituation auf die Erwerbs-

situation ihrer Gruppe extrapolieren. In dem Fall würden Personen, die eine Behinderung aufweisen und berufstätig sind, von sich auf andere schließen und schlussfolgern, dass ein relativ großer Anteil der Menschen mit Behinderung ebenfalls berufstätig ist. Solche Verallgemeinerungen unter Bezugnahme auf die eigene Gruppe wurden in der Sozialpsychologie ausführlich betrachtet und dabei kognitive Täuschungen als Erklärung angeführt (vgl. KESSLER/FRITSCHKE 2018; PENDRY 2014). So zeigen Cardoso u. a. (2016), dass Arbeitslose die Arbeitslosenquote signifikant höher einschätzen als Erwerbstätige. Analog hierzu ist denkbar, dass Erwerbstätige mit Behinderung die Erwerbsbeteiligung ihrer eigenen Gruppe höher einschätzen als es Erwerbstätige ohne Behinderung tun. Daraus würden sich wiederum unterschiedliche Einschätzungen der Lücken ergeben, wobei im Verhältnis zueinander Erwerbstätige mit Behinderung die Lücke als kleiner und Erwerbstätige ohne Behinderung die Lücke als größer wahrnehmen würden. Des Weiteren zeigen Studien, dass das direkte soziale Umfeld und der Kontakt zu relevanten Personengruppen eine Rolle spielt. Cruces u. a. (2013) analysieren, inwiefern sich die Zusammensetzung der Nachbarschaft und des sozialen Umfelds auf die Einschätzung der eigenen Einkommensposition auswirkt. Befragte in einem heterogenen Umfeld, das aus verschiedenen sozialen Schichten besteht, schätzen ihre Position signifikant besser ein als Befragte mit einem homogenen Umfeld, in dem die Mehrheit derselben sozialen Schicht angehört.⁸

Informationen sind nicht immer leicht zugänglich oder aufgrund ihrer Komplexität nicht zeitnah gut zu verarbeiten. Aus diesem Grund kann die Weitergabe neuer Informationen einen direkten Einfluss auf die persönliche Meinungsbildung haben. Die ETB-Nachbefragung enthält deshalb eine **Intervention**, die über die tatsächliche Lücke in der Erwerbsbeteiligung informiert (für Details siehe Abschnitt „Effekte des Befragungsexperiments“). Falls die Befragten die Lücke falsch einschätzen, stellt die Intervention einen Informationsgewinn dar, der die Einstellungen der Befragten beeinflussen könnte. Ein solcher Einfluss konnte über Befragungsexperimente schon in unterschiedlichen Kontexten nachgewiesen werden (vgl. KUZIEMKO u. a. 2015; KARADJA u. a. 2017; ENGELHARDT/WAGENER 2018; GIMPELSON/TREISMAN 2018; BUBLITZ 2020). So haben in einer ländervergleichenden Befragung in fünf europäischen Ländern und den USA Alesina, Miano und Stantcheva (2018) gezeigt, dass die Befragten den Anteil von Migrantinnen und Migranten an der Gesamtbevölkerung überschätzen. Die Zustimmung zu Immigration steigt, wenn man die Befragten über den tatsächlichen niedrigeren Anteil an Migrantinnen und Migranten in ihrem Land informiert (vgl. ALESINA u. a. 2018). Vor diesem Hintergrund ist es wahrscheinlich, dass Informationen zum ungleichen Zugang zum Arbeitsmarkt, gemessen anhand der Erwerbstätigenlücke zwischen Personen mit und ohne Behinderung, einen Einfluss auf die Einstellungen der Befragten bezüglich der Zugangsbeschränkungen haben könnten.

⁸ Auch die Qualität des Kontakts ist von Bedeutung. Schwab (2017) untersucht den Einfluss des Kontakts zu Mitschülerinnen und Mitschülern mit Behinderung auf Einstellungen zu Menschen mit Behinderung. Dabei zeigt sich, dass Schülerinnen und Schüler, die freiwillig an gemeinsamen Aktivitäten mit Mitschülerinnen und Mitschülern mit Behinderung teilnehmen, positivere Einstellungen gegenüber diesen haben als diejenigen, deren Kontakt sich auf den gemeinsamen integrativen Unterricht beschränkt. Es ist entsprechend denkbar, dass der Kontakt mit Personen mit Behinderung die Einschätzung der Lücke beeinflusst.

Design des Befragungsexperiments

In die Nachbefragung der ETB 2018 wurde ein Befragungsexperiment integriert, das die Effekte einer Informationsweitergabe über die Teilhabe von Personen mit Behinderung am Arbeitsmarkt misst. In dem Befragungsexperiment wurde zunächst ermittelt, inwieweit die Befragten über Beschäftigungsunterschiede zwischen Personen mit und ohne Behinderung informiert sind. In einem zweiten Schritt wurde geprüft, ob und wie sich eine Informationsweitergabe und mögliche Korrektur einer Fehleinschätzung der Beschäftigungsunterschiede auf die persönliche Bewertung der Arbeitsmarktsituation von Erwerbstätigen mit Behinderung auswirkt. Die Stichprobe umfasst zur Hälfte Befragte mit einem anerkannten Behindertenstatus und ermöglicht insbesondere, die Einstellungen dieser Gruppe in den Blick zu nehmen.

In der Befragung sollten alle Teilnehmenden den Anteil der Erwerbstätigen mit und ohne Behinderung schätzen. Eine jeweils zufällig ausgewählte 50-Prozent-Teilstichprobe (**Maßnahmengruppe**) der Befragten mit und ohne Behinderung wurde im Anschluss über die tatsächliche Arbeitsmarktsituation aufgeklärt: Ihnen wurde mitgeteilt, wie groß die Differenz zwischen den von den Befragten angegebenen Schätzwerten der zwei Erwerbstätigenquoten ausfallen würde. Anschließend wurden sie über die tatsächliche Lücke aufgeklärt und was diese über die Situation von Personen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt aussagt.⁹ Demnach finden, trotz steigender Erwerbstätigenquote von Personen mit Behinderung, Arbeitslose mit Behinderung seltener einen regulären Job. Deutschland hat da-

mit nicht sein Ziel erreicht, gleiche Rechte für Personen mit und ohne Behinderung am Arbeitsmarkt zu gewährleisten.¹⁰ Neben der reinen Informationsweitergabe zur Größe der Beschäftigungslücke sollten die Befragten hiermit eine Interpretationshilfe bekommen. Die andere 50-Prozent-Teilstichprobe hat diese Informationen nicht erhalten (**Kontrollgruppe**).

► Einschätzung der Lücke in der Erwerbsbeteiligung

Wie schätzen die Befragten die Teilhabe von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt ein? Gibt es Unterschiede in der Einschätzung zwischen Befragten, die selbst eine Behinderung haben, und denjenigen ohne Behinderung? Um diese Fragen zu beantworten, wird analysiert, wie die Befragten beider Gruppen die **Lücke in der Erwerbsbeteiligung zwischen Menschen ohne und mit Behinderung** wahrnehmen. Die von den Befragten wahrgenommene Lücke ist die Differenz zwischen ihrer Einschätzung der Erwerbstätigenquote von Menschen ohne Behinderung und ihrer Einschätzung der Erwerbstätigenquote von Menschen mit Behinderung.

Abbildung 4 bildet die **Verteilungen der wahrgenommenen Lücke für die Befragten mit und ohne Behinderung** ab. Man sieht zunächst, dass der überwiegende Teil der Antworten über Null liegt, d. h., dass wie zuvor angenommen in beiden Gruppen die Mehrheit die Erwerbstätigenquote von Menschen mit Behinderung geringer einschätzt als die von Menschen ohne Behinderung. An den Verteilungen der wahrgenommenen Lücke um den tatsächlichen Wert von 33,5 Prozentpunkten herum (gestrichelte Linie) ist

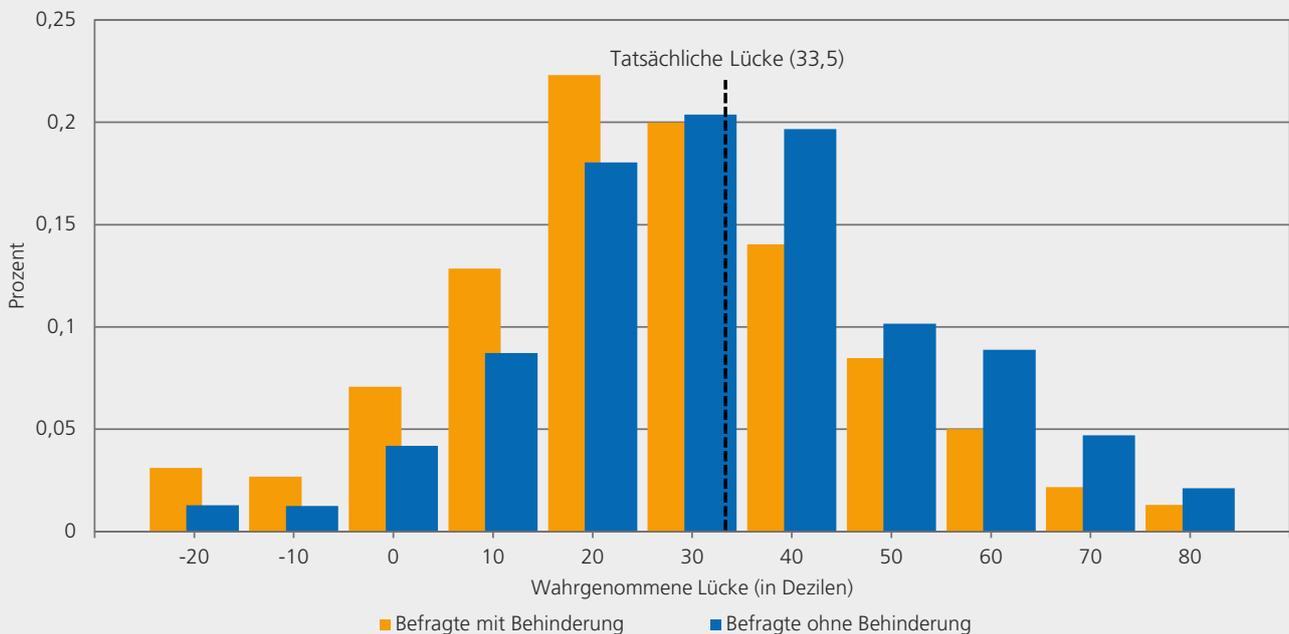
zu erkennen, dass ein beträchtlicher Teil der Befragten mit und ohne Behinderung die Lücke fehleinschätzt. Wenn man eine Abweichung von fünf Prozentpunkten über bzw. unter dem tatsächlichen Wert (d. h. zwischen 28,5 und 38,5 Prozentpunkten) als korrekte Schätzung akzeptiert, dann schätzen 19 Prozent der Befragten ohne Behinderung und 20 Prozent der Befragten mit Behinderung die Lücke richtig ein. Auch bei einer noch größeren Toleranz von zehn Prozentpunkten Abweichung sind die Unterschiede zum tatsächlichen Wert bedeutend. Nur 40 Prozent der Befragten ohne und 35 Prozent der Befragten mit Behinderung sehen die Lücke in diesem Korridor. Befragte ohne Behinderung schätzen die Lücke hierbei mit 35,5 Prozentpunkten durchschnittlich größer ein als Befragte mit Behinderung, deren Schätzung im Mittel bei 27,7 Prozentpunkten liegt. Gegenüber der tatsächlichen Lücke von 33,5 Prozentpunkten überschätzen somit Befragte ohne Behinderung im Durchschnitt die Beschäftigungslücke, während Befragte mit Behinderung die Lücke tendenziell unterschätzen.

Dieser Wahrnehmungsunterschied zwischen Befragten mit und ohne Behinderung bestätigt sich auch in Regressionsanalysen mit der Schätzmethode der kleinsten Quadrate (englisch *ordinary least squares*, kurz: OLS). Hierbei wurde die Einschätzung der Lücke in der Erwerbstätigenquote auf den Behindertenstatus und den Kontakt mit Personen mit Behinderung (und teilweise weitere Kontrollvariablen) regressiert. Modell 1 in Tabelle 2 bestätigt, dass Befragte mit Behinderung die Lücke um ca. acht Prozentpunkte niedriger einschätzen als Befragte ohne Behinderung. Die Differenz ist statistisch hoch signifikant und der Koeffizient verändert sich kaum bei Berücksichtigung relevanter Kontrollvariablen (soziodemografische Merkmale, berufliche Stellung und Branche) in Modell 2.

⁹ Die Intervention beinhaltet folgende Ungenauigkeiten bzw. Vereinfachungen: Die Erwerbstätigenquote wurde als Erwerbsquote abgekürzt, der Unterschied zwischen den Konzepten dürfte aber der Allgemeinheit nicht geläufig sein und der Unterschied zwischen den Werten ist gering. Die Differenz der Erwerbstätigenquote beträgt 33,5 statt 31 Prozentpunkte. Die Werte stammen aus den zum Zeitpunkt der Befragung aktuellsten verfügbaren Daten von Destatis 2013.

¹⁰ Deutschland hat sich diesem Ziel durch die Unterzeichnung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) im März 2007 verpflichtet.

Abbildung 4: Wahrgenommene Lücke in der Erwerbstätigenquote getrennt nach Befragten mit und ohne Behinderung



Lücke > 0: Befragte schätzen Erwerbstätigenquote von Menschen ohne Behinderung *größer* ein als von Menschen mit Behinderung.
Lücke < 0: Befragte schätzen Erwerbstätigenquote von Menschen ohne Behinderung *kleiner* ein als von Menschen mit Behinderung.

Quelle: Nachbefragung der BIBB/ BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, n = 931.

Dabei zeigt sich auch, dass der Gesundheitszustand keinen zusätzlichen Erklärungsbeitrag leistet. Stattdessen kommt es auf die anerkannte Behinderung an.¹¹

Der Schätzunterschied ist maßgeblich darauf zurückzuführen, dass Befragte mit Behinderung ihre *eigene* Erwerbstätigenquote höher einschätzen als Befragte ohne Behinderung (siehe Tabelle A4). Beide Befragtengruppen schätzen wiederum die Erwerbstätigenquote von Menschen *ohne* Behinderung sehr ähnlich ein (siehe Tabelle A5). Eine mögliche Erklärung für diesen signifikanten Unterschied ist, dass die Befragten mit Behinderung von ihrer eigenen Erwerbssituation auf die gesamte Gruppe der Menschen mit Behinderung schließen. Ähnlich dem Be-

fund, dass Arbeitslose die Arbeitslosenquote überschätzen (vgl. CARDOSO u. a. 2016), scheint es, dass die Befragten mit Behinderung annehmen, dass auch viele andere Menschen mit Behinderung erwerbstätig sein müssten.

Eine andere Erklärung für den Gruppenunterschied könnte allerdings auch das unterschiedliche soziale Umfeld der Befragten mit und ohne Behinderung sein. Modell 3 testet den **Einfluss des Umfelds** mit drei Variablen, die jeweils die Häufigkeit messen, mit der die Befragten Kontakt zu Personen mit Behinderung haben: in ihrer **Nachbarschaft**, an ihrem **Arbeitsplatz** und in ihrem **Freundeskreis**. Die Ergebnisse zeigen, dass ein häufigerer Kontakt am Arbeitsplatz die wahrgenommene Lücke um knapp vier Prozentpunkte verringert. Der Unterschied ist signifikant. Ein Kontakt mit Menschen mit Behinderung in der Nachbarschaft oder im Freundeskreis macht keinen signifikanten Unterschied. Das bedeutet, dass

in erster Linie ein häufigerer Kontakt mit (anderen) Erwerbstätigen mit Behinderung in dem hier relevanten beruflichen Kontext das geschätzte Ausmaß der Lücke verringert.¹² Bei diesen Berechnungen ändert sich allerdings der Koeffizient der Befragten mit Behinderung nur geringfügig. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass der Unterschied in der wahrgenommenen Lücke zwischen beiden Befragtengruppen nur zu einem kleinen Teil über das Umfeld erklärbar ist. Vielmehr scheinen die Befragten mit Behinderung, wie vorher vermutet, ihre eigene Erwerbssituation auf die Erwerbssituation ihrer Gruppe zu extrapolieren. Die Ergebnisse zeigen jedoch auch, dass das (Arbeits-)Umfeld über den Status der Befragten hinaus

11 Siehe Tabelle A3, die die Koeffizienten aller Kontrollvariablen zeigt, im Anhang zum Download unter <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17470>.

12 Auch hier geht der Gruppenunterschied hauptsächlich darauf zurück, dass diejenigen mit häufigem Kontakt zu Personen mit Behinderung am Arbeitsplatz die Erwerbstätigenquote von Personen mit Behinderung höher einschätzen als Befragte mit nur geringem oder keinem Kontakt (siehe Tabelle A5 und A6, im Anhang zum Download unter <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17470>).

Tabelle 2: Wahrnehmung der Lücke in der Erwerbstätigenquote (OLS-Regressionen)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
<i>Ref. Ohne Behinderung</i>			
Befragte mit Behinderung	-7,757*** (1,393)	-7,986*** (1,500)	-7,668*** (1,515)
<i>Ref. Seltener Kontakt</i>			
Häufiger Kontakt mit Personen mit Behinderung ...			
... in der Nachbarschaft			1,624 (1,620)
... auf der Arbeit			-3,919*** (1,497)
... im Freundeskreis			-1,159 (1,526)
Kontrollvariablen		✓	✓
Beobachtungen	931	931	931
R ²	0,033	0,054	0,063

Anm.: Gewichtete Ergebnisse mit robusten Standardfehlern. Abhängige Variable ist die geschätzte Lücke in der Erwerbstätigenquote zwischen Menschen mit und ohne Behinderung. Kontrollvariablen sind Gesundheit, Geschlecht, Bildung, Alter, Alter quadriert, Region (Ost- vs. Westdeutschland), berufliche Stellung und Branche. ***p<0,01, **p<0,05, *p<0,1.

Quelle: Nachbefragung der BIBB/ BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, n = 931.

eine Rolle spielt. Das Umfeld wirkt hierbei in ähnlicher Weise wie der eigene Gruppenstatus: Befragte mit häufigerem Kontakt zu erwerbstätigen Menschen mit Behinderung schätzen die Lücke niedriger ein. Sie scheinen somit von ihrem eigenen Arbeitsumfeld auf die allgemeine Erwerbssituation von Menschen mit Behinderung zu schließen.¹³

Aus diesen ersten Analysen lässt sich schlussfolgern, dass sowohl der eigene Status (Behinderung bzw. Nichtbehinderung) als auch das eigene Umfeld (Kontakt mit Erwerbstätigen mit Behinderung) die Einschätzung der Erwerbstätigenlücke sichtbar beeinflussen.

► Effekte des Befragungsexperiments

Im nächsten Schritt wird analysiert, ob die im Befragungsexperiment weitergegebene Information zur tatsächlichen Lücke einen **Einfluss auf teilhaberelevante Einstellungen der Befragten mit Behinderung** hat. Zunächst wird untersucht, inwiefern die Intervention einen Einfluss darauf hat, wie Menschen mit Behinderung ihre Integration auf dem Arbeitsmarkt bewerten. Im Anschluss wird geprüft, ob die Informationsweitergabe einen Einfluss auf die Einschätzungen zu verschiedenen Ursachen für den Beschäftigungsunterschied von Personen mit und ohne Behinderung hat. Dafür wird in Kleinst-Quadrat-Regressionen bestimmt, ob ein signifikanter Unterschied zwischen der Maßnahmen- und der Kontrollgruppe für unterschiedliche abhängige Variablen vorliegt. Ein signifikanter Un-

terschied könnte kausal auf die Intervention zurückgeführt werden.¹⁴

Tabelle 3 zeigt den **Effekt der Intervention auf die Bewertung der Integration von Personen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt insgesamt** (gar nicht gut [1] – sehr gut [5]). Das Ergebnis in Modell 1 zeigt, dass Befragte mit Behinderung, die über die tatsächliche Lücke informiert werden, ihre Integration auf dem Arbeitsmarkt als signifikant schlechter bewerten als diejenigen, die keine Information erhalten. Der Koeffizient verändert sich nur minimal in Modell 2, wenn zusätzliche Kontrollvariablen hinzugefügt werden. Das Ergebnis ist vor dem Hintergrund plausibel, dass Befragte mit Behinderung die Lücke durchschnittlich unterschätzen. Dies bedeutet, dass sie in der Maßnahmenengruppe häufig über eine höhere tatsächliche Beschäftigungslücke informiert werden und sie somit über die Intervention lernen, dass Menschen mit Behinderung tendenziell weniger integriert sind als sie angenommen hatten. Die separaten Schätzungen in Modell 3 und 4 bestätigen, dass der signifikante negative Effekt in der Tat auf die Gruppe zurückzuführen ist, welche die Lücke zu klein eingeschätzt hatte (Modell 3). Der Unterschied zwischen Maßnahmen- und Kontrollgruppe ist hoch signifikant und negativ wie in Modell 2. Für die Teilgruppe derjenigen, die die Lücke als zu groß eingeschätzt hatten, ergibt sich in Modell 4 kein signifikanter Effekt.

Abbildung 5 stellt die Effekte der Intervention auf die Einschätzung möglicher Ursachen für den Beschäftigungsunterschied zwischen Personen mit und

13 In diesem Kontext sei auch auf die experimentellen Studien von Carvalho-Freitas und Stathi (2017) verwiesen. Sie zeigen, dass bereits vorgestellter Kontakt im Arbeitskontext der Befragten einen signifikanten, positiven Einfluss auf ihre Einstellungen bezüglich des erwarteten Arbeitsergebnisses sowie der Unterstützung für die Rechte von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz hat.

14 Die Interpretation eines kausalen Zusammenhangs ist dann gerechtfertigt, wenn die Randomisierung in Maßnahmen- und Kontrollgruppe erfolgreich war, was hier der Fall ist (siehe Tabelle A6 im Anhang zum Download unter <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17470>). Es liegen keine signifikanten Unterschiede zwischen Kontroll- und Maßnahmenengruppe für diejenigen Variablen vor, auf welche die Intervention keinen Einfluss haben sollte.

Tabelle 3: Effekte des Befragungsexperiments für Befragte mit Behinderung: Bewertung der Integration von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt (OLS-Regressionen)

			<Lücke	>Lücke
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Intervention	-0,157** (0,080)	-0,176** (0,075)	-0,276*** (0,096)	-0,054 (0,119)
Kontrollvariablen		✓	✓	✓
Beobachtungen	450	450	281	168
R ²	0,009	0,114	0,152	0,206

Anm.: Gewichtete Ergebnisse mit robusten Standardfehlern. Abhängige Variable ist die Einschätzung der Integration von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt (gar nicht gut [1] – sehr gut [5]). Kontrollvariablen sind Gesundheit, Geschlecht, Bildung, Alter, Alter quadriert, Region (Ost- vs. Westdeutschland), berufliche Stellung und Branche. ***p<0,01, **p<0,05, *p<0,1.

Quelle: Nachbefragung der BIBB/ BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, n = 931.

ohne Behinderung dar (völlig unwichtig [1] – sehr wichtig [5]). Die Ergebnisse zeigen, dass die Bedeutung einzelner Ursachen durchaus unterschiedlich von den Befragungsgruppen bewertet wird. Vor allem Qualifikationsunterschiede und der Mangel

politischer Förderung wurden von der Maßnahmengruppe als weniger wichtig für den Beschäftigungsunterschied erachtet als von der Kontrollgruppe. Allerdings unterscheiden sich die Angaben zwischen Maßnahmen- und Kontrollgruppe in keinem Fall signifikant

voneinander. Eine mögliche Interpretation hierfür ist, dass die Befragten recht klare Vorstellungen von den Gründen für den Beschäftigungsunterschied haben, die nicht von der Intervention beeinflusst wurden.

Zusammenfassend zeigen die vorgestellten Ergebnisse nur für eine ausgewählte Variable (Integration) einen kausalen Einfluss der Informationsweitergabe auf die Einstellungen der Befragten. Daraus folgt, dass Befragte mit Behinderung, wenn sie über die tatsächliche Erwerbslücke auf dem Arbeitsmarkt aufgeklärt werden, ihre Lage zwar anders bewerten als die Kontrollgruppe, nicht aber die vorgeschlagenen Ursachen für diese Lücke. Der signifikante Effekt der Intervention lässt sich hierbei interpretieren als die Einstellung der Befragten mit Behinderung zu ihrer Integration auf dem Arbeits-

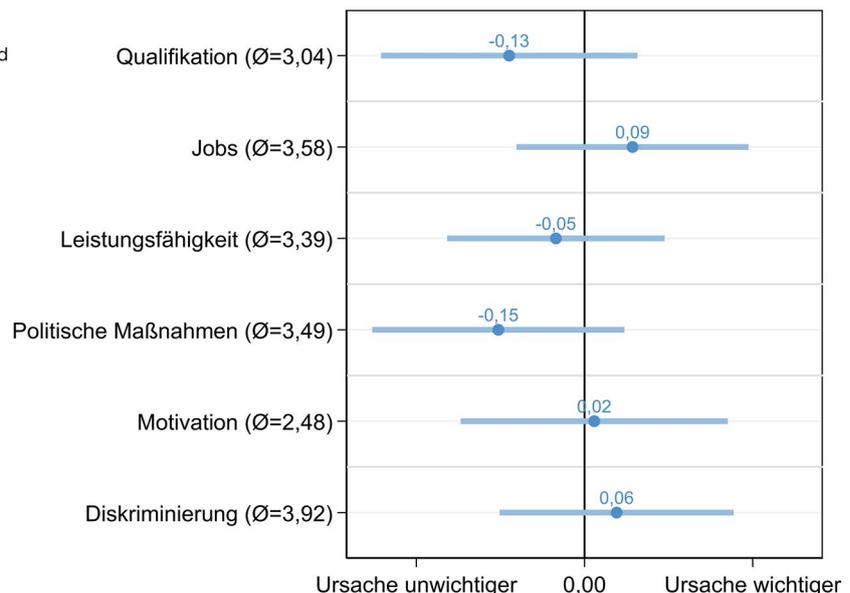
Abbildung 5: Effekte des Befragungsexperiments für Befragte mit Behinderung: Bewertung der Ursachen für die Erwerbslücke

Welche Gründe sind für den Beschäftigungsunterschied von Personen mit und ohne Behinderung relevant?

Dargestellt ist die Bedeutung verschiedener Ursachen für die Beschäftigungslücke zwischen Menschen mit und ohne Behinderung, auf einer Werteskala von 1 (völlig unwichtig) bis 5 (sehr wichtig). Der durchschnittliche Wert der Kontrollgruppe steht jeweils in Klammern dahinter.

Beispiel: Bei Befragten in der Maßnahmengruppe liegt die durchschnittliche Zustimmung zu Qualifikationsunterschieden als Ursache im Skalenwert um 0,13 niedriger als der Durchschnittswert von 3,04 bei den Befragten der Kontrollgruppe.

Der horizontale Balken stellt den statistischen Unsicherheitsbereich dar.



Anm.: Grafische Darstellung gewichteter Ergebnisse auf Basis von OLS-Regressionen (ohne Kontrollvariablen) mit robusten Standardfehlern und 95 % Konfidenzintervallen. Abhängige Variablen sind Einschätzungen unterschiedlicher Ursachen für den Beschäftigungsunterschied: Unterschiede in der **Qualifikation**, zu wenige **Jobs**, Unterschiede in der **Leistungsfähigkeit**, zu wenige **politische Maßnahmen** zur Förderung von Menschen mit Behinderung, Unterschiede in der **Arbeitsmotivation** und Arbeitgeber bevorzugen Menschen ohne Behinderung (**Diskriminierung**).

Quelle: Nachbefragung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, n = 931.

markt, wären sie über die tatsächliche Lage informiert. Es zeigt sich ein konsistentes Antwortverhalten: Erwerbstätige mit Behinderung nehmen sich als schlechter integriert wahr, sobald sie lernen, dass ihre allgemeine Lage auf dem Arbeitsmarkt schlechter ist als zuvor angenommen. Die Ursachen für die bestehende Erwerbslücke lassen sich in personenbezogene (Qualifikation, Motivation, Leistung) und umfeldbezogene (Jobs, politische Maßnahmen, Diskriminierung) Aspekte unterteilen. Es ist dabei auffällig, dass in der Maßnahmengruppe im Durchschnitt kein signifikant zusätzlicher Bedarf dafür gesehen wird, dass das Umfeld Anpassungen vornimmt. In weiteren Analysen könnte den Gründen hierfür nachgegangen werden. Man muss allerdings im Hinterkopf behalten, dass bereits die Befragten in der Kontrollgruppe vor allem Diskriminierung und fehlende Jobs, aber auch politische Maßnahmen und Leistungsfähigkeit mit jeweils über drei Punkten als wichtige Erklärungen für die Beschäftigungslücke bewertet hatten. So liegt vielleicht in der Analyse kein signifikanter Unterschied zwischen den zwei Befragungsgruppen vor, aber auf aggregierter Ebene spielen diese Erklärungen für alle Befragten eine bedeutsame Rolle. Gleichzeitig erhalten die Ergebnisse zu personenbezogenen Aspekten eine besondere Aussagekraft im Kontext der Analysen zum qualifikationsadäquaten Arbeitseinsatz. So spielt aus Sicht von Befragten mit Behinderung die Qualifikation im Kontext der Intervention keine signifikante Rolle für die Erwerbslücke. Hier bleibt offen, wie das Antwortverhalten bei einer Intervention zum Anteil über- und unterwertiger Beschäftigung ausgefallen wäre.

► Zusammenfassung und Ausblick

In den letzten Jahren hat die Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt zwar zugenommen, ihre Beschäftigungspflichtquote in Betrieben liegt jedoch noch immer unter der gesetzlich vorgeschriebenen Fünf-Prozent-Quote und die Erwerbsquotenlücke zwischen Menschen mit und ohne Behinderung bei einem Drittel. Trotz meist guter qualifikatorischer Voraussetzungen ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen somit noch immer mit Hemmnissen verbunden. Neben dem Zugang zum Arbeitsmarkt ist auch die Qualität der Erwerbsarbeit von zentraler Relevanz.

Die Auswertungen der Analysen zur beruflichen Teilhabe ergeben, dass Erwerbstätige mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nur teilweise weniger gut positioniert sind als Erwerbstätige ohne Behinderung. Erwerbstätige mit Behinderung gehen seltener einer Tätigkeit nach, die dem erlernten Beruf entspricht und befinden sich seltener in einer Führungsposition. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass ein steigender Grad der Behinderung nicht mit weniger Selbstständigkeit am Arbeitsplatz verbunden ist. Vergleicht man, wie häufig beide Gruppen komplexe Tätigkeiten ausüben, die im Zuge der Digitalisierung und Industrie 4.0 zunehmend auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden, ist die Datenlage nicht eindeutig. Messungen, die die Komplexität von Tätigkeiten anhand der Klassifikation der Berufe bestimmen, sprechen dafür, dass Erwerbstätige mit Behinderung seltener komplexe Tätigkeiten ausüben als Erwerbstätige ohne Behinderung. Individuelle Selbsteinschätzungen von Erwerbstätigen beider Gruppen sprechen jedoch für einen ähnlich häufigen Umgang mit Komplexität, Wandel und

Unwägbarkeiten. Da die Stichprobe nur Erwerbstätige beinhaltet, kann nicht bewertet werden, inwieweit die Unterschiede sowie Ähnlichkeiten zwischen Erwerbstätigen mit und ohne Behinderung den Arbeitsmarkteintritt beeinflussen. Allerdings machen die Analysen deutlich, dass es zur Bewertung der Arbeitsmarktteilhabe detaillierterer Informationen bedarf als das Vorliegen einer Behinderung. Mit der ETB-Nachbefragung können hierzu weiterführende Analysen durchgeführt werden.

Die Auswertungen zur Wahrnehmung der Situation von Erwerbstätigen mit Behinderung zeigen, dass ein großer Teil der Befragten die Lücke in der Erwerbsbeteiligung zwischen Menschen mit und ohne Behinderung falsch einschätzt. Gegenüber der tatsächlichen Lücke von 33,5 Prozentpunkten überschätzen Befragte ohne Behinderung im Durchschnitt die Beschäftigungslücke, während Befragte mit Behinderung die Lücke tendenziell unterschätzen. Multivariate Analysen ergeben, dass das Vorliegen einer Behinderung sowie der persönliche Kontakt mit Erwerbstätigen mit Behinderung maßgeblich die Schätzungen der Erwerbstätigenquote beeinflussen. Die Informationsweitergabe zur Erwerbslücke führt unter den Befragten mit Behinderung dazu, dass sie ihre Arbeitsmarktteilhabe schlechter bewerten als Befragte mit Behinderung, die diese Information nicht erhielten. Die Intervention hat jedoch keinen Einfluss auf ihre Bewertung möglicher Ursachen für die Erwerbslücke; sowohl Maßnahmen- als auch Kontrollgruppe sehen Diskriminierung, fehlende Jobs, nicht ausreichendes politisches Handeln und Leistungsfähigkeit als wichtige Ursachen an. Aufbauend auf unseren Analysen könnten zukünftige Studien weitere Forderungen beleuchten, die aus der Aufklärung über Wissenslücken zu Teilhabe entstehen.

► Literatur

- AKTION MENSCH E. V. (Hrsg.): Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Bonn 2019.
- ALESINA; Alberto; MIANO, Armando; STANTCHEVA, Stefanie: Immigration and redistribution (Working Paper No. 24733). In: National Bureau of Economic Research (2018). URL: <http://www.nber.org/papers/w24733> (Stand: 29.06.2021)
- ALFASSI-HENLEY, M.: Employers of people with disabilities: Attitudes, difficulties and needs. Hrsg. v. Ministry of Economy, Research and Economy Authority. Jerusalem 2013
- ARATEN-BERGMAN, Tal: Managers' hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities. In: The International Journal of Human Resource Management (2016) 14, S. 1510–1530
- BACH, Heinz Willi: Beunruhigend starker Anstieg der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Akademiker: ZAV muss reformiert werden. In: Horus (2015) 1, S. 5–9
- BACH, Nicole von dem; BAUM, Myriam; BLANK, Marco; Ehmann, Kathrin; GÜNTÜRK-KUHL, Betül; PFEIFFER, Sabine; SAMRAY, David; SEEGERS, Marco; SEVINDIK, Ugur; TIEMANN, Michael; WAGNER, Pia: Umgang mit technischem Wandel in Büroberufen: Lebendiges Arbeitsvermögen, Aufgabenprofile und berufliche Mobilität. Bonn 2020. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185208> (Stand: 27.08.2021)
- BERRIMAN, Richard; HAWKSWORTH, John: Will robots steal our jobs? The potential impact of automation on the UK and other major economies. 2017. URL: <https://www.pwc.co.uk/economic-services/ukeo/pwcukeyo-section-4-automation-march-2017-v2.pdf> (Stand: 29.06.2021)
- BÖHLE, Fritz; PFEIFFER, Sabine; SEVSAY-TEGETHOFF, Nese: Die Bewältigung des Unplanbaren. Wiesbaden 2004
- BRUYERE, Susanne M.; ERIKSON, William; VAN LOOY, Sara: HR's role in managing disability in the workplace. In: Employment Relations Today (2000) Autumn, S. 47–66
- BUBLITZ, Elisabeth: Misperceptions of income distributions: cross-country evidence from a randomized survey experiment. In: Socio-Economic Review (2020), S. 1–28
- BUBLITZ, Elisabeth: Perceptions of Inequality Survey. In: GED Study. Gütersloh 2016
- BÜCHEL, Felix: Zuviel gelernt? Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland. Bielefeld 1998
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA) (Hrsg.): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Situation schwerbehinderter Menschen. Nürnberg 2019. URL: https://www.sarkoidose.de/opendocs/Arbeitsmarktsituation_schwerbehinderter_Menschen_April_2019.pdf (Stand: 07.07.2021)
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA) (Hrsg.): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. 2011. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KIdb2010/Arbeitshilfen/Hinweise/Generische-Publikationen/Anwenderhinweise.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Stand: 29.06.2021)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS) (Hrsg.): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Bonn 2013. URL: <https://archiv.bundesregierung.de/resource/blob/656922/429854/d4a513e8fa-508755b83a56d6d7887ead/2013-07-31-teilhabebericht-data.pdf?download=1> (Stand: 29.06.2021)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS) (Hrsg.): Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Bonn 2016
- CARDOSO, Ana Rute; LOVIGLIO, Annalisa; PIEMONTESE, Lavinia: Misperceptions of unemployment and individual labor market outcomes. In: IZA Journal of Labor Policy 5 (2016) 1, S. 1–22
- CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; STATHI, Sofia: Reducing workplace bias toward people with disabilities with the use of imagined contact. In: Journal of Applied Social Psychology 47 (2017) 5, S. 256–266. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jasp.12435> (Stand: 26.06.2021)
- CRUCES, Guillermo; PEREZ-TRUGLIA, Ricardo; TETAZ, Martin: Biased perceptions of income distribution and preferences for redistribution: Evidence from a survey experiment. In: Journal of Public Economics (2013) 98, S. 100–112
- DENGLER, Katharina; MATTHES, Britta: Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. In: IAB-Forschungsbericht 11/2015. URL: <https://www.iab.de/185/section.aspx/Publikation/k151209302> (Stand: 29.06.2021)
- DENGLER, Katharina; MATTHES, Britta: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen. Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. In: IAB-Kurzbericht 04/2018. URL: <https://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k180213301> (Stand: 29.06.2021)
- DESTATIS (Hrsg.): Öffentliche Sozialleistungen Lebenslagen der behinderten Menschen Ergebnis des Mikrozensus. 2013. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Publikationen/Downloads-Behinderte-Menschen/Lebenslagen-behinderter-menschen-5122123199004.pdf;jsessionid=15054A68350C9AB4C09EA-C6A9C11D62D.live741?__blob=publicationFile (Stand: 29.06.2021)
- DIXON, Diane; JONSTON, Marie; McQUEEN, Margaret; COURT-BROWN, Charles: The Disabilities of the Arm, Shoulder and Hand Questionnaire (DASH) can measure the impairment, activity limitations and participation restriction constructs from the International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). In: BMC Muscu-

- loskeletal Disorders 9 (2008)114 – URL: <https://bmcmusculoskeletaldisord.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2474-9-114> (Stand: 03.08.2020)
- DIXON, Karen A.; KRUSE, Douglas; VAN HORN, Carl E.: Restricted access: A survey of employers about people with disabilities and lowering barriers to work. New Jersey 2003
- DOMZAL, Christine; HOUTENVILLE, Andrew J.; SHARMA, Ravi: Survey of employer perspectives on the employment of people with disabilities. Technical report Prepared under Contract to the Office of Disability and Employment Policy, US Department of Labor. Mc Lean 2008
- ENGELHARDT, Carina; WAGENER, Andreas: What do Germans think and know about income inequality? A survey experiment. In: *Socio-Economic Review* 16 (2018) 4, S. 743–767
- FOGG, Neeta P.; HARRINGTON, Paul E.; MCMAHON, Brian T.: The impact of the Great Recession upon the unemployment of Americans with disabilities. In: *Journal of Vocational Rehabilitation* (2010) 33, S. 193–202
- GAGNÉ, Marylène; DECI, Edward L.: Self-determination theory and work motivation. In: *Journal of Organizational Behavior* 26 (2005) 4, S. 331–362
- GIMPELSON, Vladimir; TREISMAN, Daniel: Misperceiving inequality. In: *Economics & Politics* 30 (2018) 1, S. 27–54
- GOUVIER, Drew W.; SYTSMA-JORDAN, Sara; MEYVILLE, Stephen: Patterns of discrimination in hiring job applicants with disabilities: The role of disability type, job complexity, and public contract. In: *Rehabilitation Psychology* (2003) 48, S. 175–181
- HALL, Anja; HÜNEFELD, Lena; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. SUF_1.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.); GESIS Köln (Datenzugang); Bonn 2020 – doi:10.7803/501.18.1.1.10
- HALL, Anja; SANTIAGO VELA, Ana: Beruflicher Aufstieg durch überwertige Erwerbstätigkeit – Männer und Frauen mit dualer Ausbildung im Vergleich. BIBB-Report 1. Bonn 2019. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/9750> (Stand: 29.06.2021)
- HERNANDEZ, Brigida; KEYES, Christopher; BALCAZAR, Fabricio: Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. In: *Journal of Rehabilitation* (2000) 66, S. 4–16
- HERZBERG, Frederick; MAUSNER, Bernard; BLOCH SNYDERMAN, Barbara: The Motivation to Work, 2. Aufl. New York 1959
- JU, Song; ROBERTS, Eric; ZHANG, Dalun: Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. In: *Journal of Vocational Rehabilitation* (2013) 38, S. 113–123
- KARADJA, Mounir; MOLLERSTROM, Johanna; SEIM, David: Richer (and holier) than thou? The effect of relative income improvements on demand for redistribution. In: *Review of Economics and Statistics* 99 (2017) 2, S. 201–212
- KESSLER, Thomas; FRITSCH, Immo: Sozialpsychologie. Wiesbaden 2018
- KUZIEMKO, Ilyana; NORTON, Michael I.; SAEZ, Emmanuel; STANTCHEVA, Stefanie: How elastic are preferences for redistribution? Evidence from randomized survey experiments. In: *American Economic Review* 105 (2015) 4, S. 1478–1508
- LECHNER, Michael; VAZQUEZ-ALVAREZ, Rosalia: The Effect of Disability on Labour Market Outcomes in Germany: Evidence from Matching (IZA Discussion Paper 967). Bonn 2003
- LECHNER, Michael; VAZQUEZ-ALVAREZ, Rosalia: The effect of disability on labour market outcomes in Germany. In: *Applied Economics* 43 (2012) 4, S. 389–412
- MANYIKA, James; CHUI, Michael; MIREMADI, Mehdi; BUGHIN, Jacques; GEORGE, Katy; WILLMOTT, Paul; DEWHURST, Martin: A Future that Works. Automation, Employment and Productivity. McKinsey Global Institute 2017
- METZLER, Christoph; WERNER, Dirk: Die Erwerbssituation von Menschen mit Behinderung. In: *IW-Trends* 44 (2017) 4. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-trends/beitrag/christoph-metzler-dirk-werner-die-erwerbssituation-von-menschen-mit-behinderung-373553.html> (Stand: 29.06.2021)
- MITRA, Sophie; KRUSE, Douglas: Are workers with disabilities more likely to be displaced? In: *The International Journal of Human Resource Management* (2016) 14, S. 1550–1579
- NIEHAUS, Mathilde; BAUER, Jana: Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung. Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Pilotstudie zur beruflichen Teilhabe. Abschlussbericht. Bonn 2013. URL: <https://promi.uni-koeln.de/wp-content/uploads/2014/03/Niehaus-Bauer-2013-Chancen-und-Barrieren-fuer-hochqualifizierte-Menschen-mit-Behinderung-Abschlussbericht.pdf> (Stand: 03.08.2020)
- PENDRY, Louise: Soziale Kognition. In: JONAS, Klaus; STROEBE, Wolfgang; HEWSTONE, Miles (Hrsg.): Sozialpsychologie. Wiesbaden 2014, S. 107–140
- PFEIFFER, Sabine: Arbeitsvermögen (AV-Index) – Datenkompendium Länder 2012. AV-Index nach Bundesländern und Qualifikationsniveau auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Universität Hohenheim, Working Paper 04–2016. Hohenheim 2016
- PFEIFFER, Sabine: Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung. Wiesbaden 2004
- PFEIFFER, Sabine: Die Quantifizierung von Nicht-Routine. Zur ökologischen Validierung des Arbeitsvermögen-Index – und einem anderen Blick auf das Ersetzungspotenzial von Produktionsarbeit. In: *ARBEIT* 27 (2018) 3, S. 213–237

PFEIFFER, Sabine; SUPHAN, Anne: Der AV-Index. Lebendiges Arbeitsvermögen und Erfahrung als Ressourcen auf dem Weg zu Industrie 4.0 (Working Paper). Hohenheim 2015

ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; HALL, Anja: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Version 1.0. (Daten- und Methodenbericht Heft 1/2020). Bonn 2020 – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/16401> (Stand: 29.06.2021)

SCHWAB, Susanne: The impact of contact on student's attitudes towards peers with disabilities. In: Research in Developmental Disabilities (2017) 62, S. 160–165

STEVENS, Geoff Ruggieri: Employers' perceptions and practice in the employability of disabled people: A survey of companies in south east UK. In: Disability and Society (2002) 17, S. 779–796

WEINKAUF, Tim: Employer attitudes and the employment of people with disabilities: An exploratory study using the Ambivalence Amplification Theory. Edmonton, Alberta 2010

WELLER, Sabrina: Tätigkeiten Erwerbstätiger mit Behinderung. Eine Anwendung des tätigkeitsbasierten Ansatzes für die Beschreibung von Arbeitsplätzen von Erwerbstätigen mit Behinderung in Deutschland. Bonn 2017. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/8432> (Stand: 28.06.2021)

Abstract

The quality of employment of workers with disabilities differs from that of workers without disabilities only for a few selected indicators. This is shown by analyses based on a follow-up survey of the BIBB/BAuA Employment Survey (ETB) 2018. The follow-up survey also includes a survey experiment on the perception of the situation of peo-

ple with disabilities on the labour market. A significant proportion of respondents misperceive the gap in labour force participation between people with and without disabilities. Employed persons with disabilities assess the labour market integration of persons with disabilities to be worse when they are informed about the actual gap in labour market participation.

Impressum

BIBB REPORT

15. Jahrgang, Heft 2, November 2021

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Der Präsident

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

Internet: www.bibb.de

Redaktion: Robert Helmrich, Kirsten Vollmer,
Britta Nelskamp (V.i.S.d.P.)

Rückfragen zum Inhalt an weller@bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche
Informationsdienste“

E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de

www.bibb.de/veroeffentlichungen

Vertrieb: vertrieb@bibb.de

Abonnement: bibbreport@bibb.de

Gesamtherstellung:

Verlag Barbara Budrich

Stauffenbergstraße 7

51379 Leverkusen

Internet: www.budrich.de

E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-
Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung –
Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbei-
tung – International).

Weitere Informationen zu Creative Commons und
Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.



ISSN 1865-0821 (Print)

ISSN 1866-7279 (Internet)

urn:nbn:de:0035-0939-0

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese
Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet
über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Zitiervorschlag:

Weller, Sabrina Inez; Bublitz, Elisabeth; Rausch-
Berhie, Friederike; Jäger, Julian; Samray, David;
Beblo, Miriam: Berufliche Teilhabe von Menschen
mit Behinderung: Wahrnehmung und Empirie.
BIBB Report 2. Bonn 2021

Sonderedition zum 50. Jahrgang mit Beiträgen aus fünf Jahrzehnten

Fünf Jahrzehnte lang begleitet die BWP den Fachdiskurs zur Berufsbildung in Wissenschaft, Politik und Praxis.

Aus rund 3.500 Beiträgen, die seit der ersten Ausgabe erschienen sind, hat Georg Hanf, ehemaliger Arbeitsbereichsleiter im BIBB, für jedes Jahrzehnt je einen Beitrag aus Wissenschaft, Politik und Praxis ausgewählt.

Die Beiträge behandeln im Wesentlichen zwei übergreifende Themen:

- die Qualität der Ausbildung und
- die Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung.

Das Fazit von Georg Hanf: »Der Rückblick auf 50 Jahre BWP verdeutlicht: Es dauerte oft lange, bis Erkenntnisse und Vorschläge, die in der Zeitschrift erstmals vorgebracht wurden, Eingang in die reguläre Praxis fanden. Manches harrt weiter der Erfüllung.«

www.bwp-zeitschrift.de/se-2021



Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)
Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
Eine Beitragsauswahl aus fünf Jahrzehnten
Zusammengestellt von Georg Hanf
Sonderedition 2021, 98 Seiten
ISSN 0341-4515

Die Sonderedition liegt als digitale Version vor, die Beiträge stehen einzeln zum Download zur Verfügung.

