



Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderung

So beurteilen sie selbst die Lage

Ergebnisse einer Sonderauswertung
der Repräsentativumfrage zum
DGB-Index Gute Arbeit

Inhalt, Zentralbefunde

Vorwort Eva M. Welskop-Deffaa:

Das Recht auf Teilhabe birgt das Recht auf Gute Arbeit3

1. Arbeitsbedingte Behinderungen – der Anteil:

Insgesamt 20 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung haben sich diese durch ihre Arbeit zugezogen; in der Gruppe der über 50-Jährigen beträgt der Anteil 26 Prozent.5

2. Die Arbeitsqualität im Gesamtüberblick:

Nach dem Urteil der Beschäftigten mit Behinderung ist die durchschnittliche Qualität ihrer Arbeitsbedingungen mit einem Indexwert von insgesamt 58 Punkten bewertet und liegt damit im unteren Mittelfeld; unter Einzelkriterien ist es um die Arbeitsintensität am schlechtesten bestellt, gut nur um den Sinn der Arbeit.6

3. Arbeitshetze, Lärmbelästigung, Wertschätzung:

60 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung müssen bei der Arbeit sehr häufig oder oft hetzen, 39 Prozent sind sehr häufig oder oft Lärmbelästigung ausgesetzt, 39 Prozent erhalten keine oder kaum Wertschätzung von ihren Vorgesetzten.8

4. Zukünftige Arbeitsfähigkeit:

Nur 37 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung gehen davon aus, dass sie unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten können – 52 Prozent dagegen rechnen dezidiert nicht damit.10

5. Behinderte an nicht behindertengerechten Arbeitsplätzen – die Anteile:

Insgesamt 47 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung arbeiten an einem Arbeitsplatz, der nicht behindertengerecht ausgestattet ist; auch von den Schwerbehinderten sind es 38 Prozent.11

6. Die Arbeitsqualität an behindertengerechten Arbeitsplätzen:

Beschäftigte an behindertengerecht ausgestatteten Arbeitsplätzen geben den Arbeitsbedingungen in zehn der elf Qualitätskriterien eine – teils deutlich – bessere Bewertung als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die, trotz Behinderung, an nicht behindertengerecht ausgestatteten Arbeitsplätzen arbeiten.12

7. Schwerbehindertenvertretungen – der Anteil:

Insgesamt 63 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung arbeiten in einem Betrieb oder in einer Behörde, in denen ihres Wissens eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) tätig ist; wo ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist, gibt es in 85 Prozent der Fälle auch eine SBV.15

8. Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen:

47 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung geben an, die Unterstützung ihrer Schwerbehindertenvertretungen in Anspruch genommen zu haben.16

Vorwort

Das Recht auf Teilhabe birgt das Recht auf Gute Arbeit

Vor fünf Jahren, im März 2009, trat in Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention in Kraft. Damit war ein Meilenstein erreicht. Nun gilt es, die Konvention mit Leben zu füllen und sie in die Praxis umzusetzen. Das betrifft nicht zuletzt Artikel 27 »Recht auf Arbeit und Beschäftigung«. Wir können uns nicht damit abfinden, dass Menschen mit Behinderung deutlich stärker von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Und wir müssen dafür eintreten, dass der Anspruch auf »gerechte und günstige Arbeitsbedingungen« für Menschen mit Behinderung umfassend eingelöst wird.

In Deutschland leben über 7 Millionen Menschen, die als Schwerbehinderte anerkannt sind, dazu kommen ca. 2,5 Millionen Menschen mit einem weniger starken Grad der Behinderung. Insgesamt 12 Prozent der Bevölkerung zählen damit zu den Menschen mit Behinderung, etwa ebenso viele Frauen wie Männer. Unter den Schwerbehinderten gelingt fast einer Million die Teilhabe am Erwerbsleben als Beschäftigte. Dieser Anteil könnte in einer inklusiven Arbeitswelt beträchtlich höher liegen!

Wie steht es um die Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung? Aufschlüsse zu dieser – zu selten gestellten – Frage bietet ver.di mit der vorliegenden Publikation, die auf der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit basiert. Wir sehen: Mehr als ein Viertel der behinderten Beschäftigten, die älter sind als 50 Jahre, geben an, dass ihre Behinderung auf ihre berufliche Tätigkeit zurückzuführen ist.

Und: Nur die Hälfte der Beschäftigten, die eine Behinderung haben, arbeiten an einem behindertengerecht ausgestatteten Arbeitsplatz – und das obwohl die allermeisten einen Rechts-

anspruch darauf haben! Wo die Arbeitsplätze behindertengerecht ausgestattet sind, das zeigen die Ergebnisse, bewerten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitsbedingungen günstiger und sie sehen bessere Gestaltungsmöglichkeiten. Die Chance auf einen behindertengerechten Arbeitsplatz steigt signifikant, wenn im Betrieb eine Schwerbehindertenvertretung gewählt wurde: Dort liegt der Anteil der behindertengerechten Arbeitsplätze um 16 Prozentpunkte höher als in Betrieben, in denen es keine Schwerbehindertenvertretung gibt!

Leider ist die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung noch keine Selbstverständlichkeit im deutschen Betriebsalltag. Nur etwas über 60 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung geben an, in einem Betrieb zu arbeiten, in dem eine Schwerbehindertenvertretung wirkt. Die gute Nachricht: Wurde eine Schwerbehindertenvertretung gewählt, gibt es in 95 Prozent der Fälle auch einen Betriebs- oder Personalrat.

Für ver.di heißt das:

- Gute Arbeit ist ein Recht, das wir für alle Menschen geltend machen. Wir wollen berufsbedingte Behinderungen verhindern und auch denen umfassend gute Arbeitsbedingungen sichern, die aufgrund einer Beeinträchtigung spezifische Anforderungen haben.

- Das Recht auf Teilhabe realisiert sich in der Arbeitswelt als Recht auf Beteiligung. Dazu braucht es aktive Betriebs- und Personalräte, starke Schwerbehindertenvertretungen und direkte Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf ihre Arbeitsbedingungen.

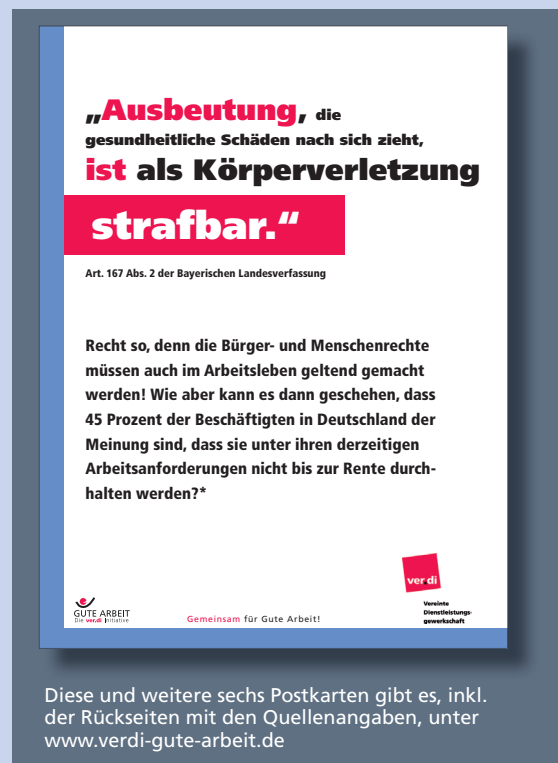
Die Umfrage

Die Qualität der Arbeitsbedingungen ist primär am Urteil derjenigen zu messen, die unter diesen Bedingungen zu arbeiten haben. Unter dieser Maßgabe führt das Institut DGB-Index Gute Arbeit – in der Regel einmal pro Jahr – bundesweite Repräsentativumfragen unter den abhängig Beschäftigten durch. Denn:

- Die Beschäftigten leisten die Arbeit in den Betrieben und Behörden.
- Die Beschäftigten kennen die Bedingungen, unter denen sie arbeiten, so gut wie niemand anders.
- Die Beschäftigten sind die berufene Instanz, die Qualität der Arbeitsbedingungen zu beurteilen.

Die zentralen Ergebnisse der bundesweiten Repräsentativumfrage 2014, basierend auf den Angaben von 4.066 Beschäftigten, werden im Dezember 2014 in einem Report veröffentlicht werden. Die vorliegende Publikation präsentiert im Vorlauf die Ergebnisse einer Sonderauswertung dieser Repräsentativumfrage. Basis der Analyse sind die Angaben aller Umfrageteilnehmenden, die zur Teilstichprobe »Beschäftigte mit Behinderung« gehören. Dazu zählen insgesamt 290 Beschäftigte, von denen 9 Prozent einen Grad der Behinderung (GdB) von 20, insgesamt 37 Prozent von GdB 30 oder 40 und zusammen 54 Prozent von GdB 50 bis 100 aufweisen.

Einige weitere Informationen zu den Befragten: 54 Prozent sind Frauen, 46 Prozent Männer; 58 Prozent sind über 50 Jahre alt, 38 Prozent zwischen 31 und 50 Jahre, 4 Prozent unter 31 Jahre; 25 Prozent haben einen (Fach-) Hochschulabschluss, 22 Prozent eine Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss absolviert, 48 Prozent eine Lehre/Berufsfachschule und nur 5 Prozent haben keinen berufsqualifizierenden Abschluss.



Eine Besonderheit: Abweichend von den bisher publizierten Titeln der ver.di-Reihe *Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten* basiert die Auswertung auf den Angaben nicht nur der Beschäftigten des Dienstleistungs-Sektors (das sind 76 Prozent der Befragten), sondern auch des produzierenden Gewerbes (22 Prozent).

Die Zahl der Beschäftigten mit dauerhaften Leiden und gesundheitlichen Einschränkungen liegt übrigens höher als die Zahl derjenigen, bei denen durch einen amtlichen Bescheid eine Behinderung mit einem GdB von 20 bis 100 festgestellt wurde (die Basis der vorliegenden Auswertung). »Haben Sie eine Behinderung oder eine chronische Erkrankung?« Bei der bundesweiten Index-Repräsentativumfrage 2014 antworten auf diese Frage 17 Prozent der Beschäftigten mit »Ja«.

1. Arbeitsbedingte Behinderungen – der Anteil:

Insgesamt 20 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung haben sich diese durch ihre Arbeit zugezogen; in der Gruppe der über 50-Jährigen beträgt der Anteil 26 Prozent.

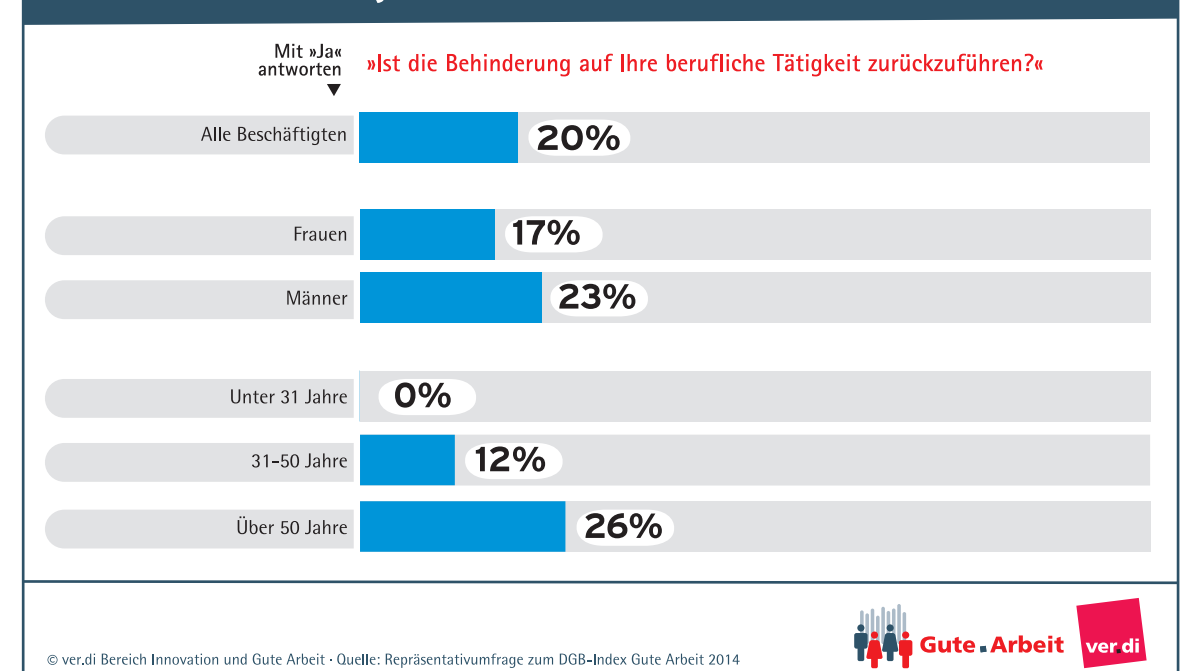
Eine Behinderung hat nach dem Sozialgesetzbuch (SGB IX) ein Mensch, dem von der zuständigen Behörde ein Grad der Behinderung (GdB) von 20 bis 100 bescheinigt wurde (wobei die Grade in Zehnerschritten angegeben werden). Als schwerbehindert gilt, wer mit einem GdB zwischen 50 und 100 eingestuft worden ist.

Behinderungen sind auf unterschiedliche Ursachen zurückzuführen, doch nur der allergeringste Teil gilt als angeboren. Unter den Schwerbehinderten etwa beträgt dieser Anteil nur 4 Prozent. In den allermeisten Fällen tritt die Behinderung als Folge zumeist einer Krankheit, dann eines Unfalls oder anderer Einwirkungen (wie etwa Krieg) auf.

Welche Bedeutung kommt in diesem Kontext dem Arbeitsleben zu? **Abbildung 1** veranschaulicht, wie die Ursachenzusammenhänge von den Beschäftigten mit Behinderung selbst gesehen werden. »Ist die Behinderung auf Ihre berufliche Tätigkeit zurückzuführen?« Darauf antworten insgesamt 20 Prozent mit »Ja«, 80 Prozent mit »Nein«.

In Abbildungen müssen Proportionen stimmen, durch Formate sind Grenzen gesetzt – bei noch so großem ProduzentInnen-Bemühen um Lesbarkeit. Diese Grenzen aber sind überschreitbar:
Sämtliche Abbildungen der vorliegenden Broschüre gibt es einzeln zum Download ebenso wie die gesamte Publikation unter den beiden Adressen:
www.verdi-gute-arbeit.de
www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de

Abb. 1 Anteil der Beschäftigten mit einer arbeitsbedingten Behinderung



2. Die Arbeitsqualität im Gesamtüberblick:

Nach dem Urteil der Beschäftigten mit Behinderung ist die durchschnittliche Qualität ihrer Arbeitsbedingungen mit einem Indexwert von insgesamt 58 Punkten bewertet und liegt damit im unteren Mittelfeld; unter Einzelkriterien ist es um die Arbeitsintensität am schlechtesten bestellt, gut nur um den Sinn der Arbeit.

Der DGB-Index Gute Arbeit liefert Kennzahlen zur Qualität der Arbeitsbedingungen in ihrer Gesamtheit und unter elf Kriterien aus der Sicht der Beschäftigten. Die Indexwerte werden in einem arbeitswissenschaftlich fundierten Verfahren aus den Angaben repräsentativ befragter Beschäftigter zu 42 Einzelfragen errechnet. Dabei signalisieren Indexwerte von 80 bis 100 Punkten Gute Arbeit, von weniger als 50 Punkten Schlechte Arbeit. Die Arbeitsqualität im Bereich dazwischen ist in ein unteres (50-64 Punkte) und ein oberes Mittelfeld (65-79 Punkte) geteilt.

Abbildung 2 dokumentiert die zentralen Ergebnisse, die sich aus der Auswertung der Angaben der Beschäftigten mit Behinderung bei der Repräsentativerhebung 2014 ergeben. Das Gesamtergebnis, ein Indexwert von 58 Punkten, signalisiert, dass die durchschnittliche Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld liegt. Die getrennte Wertung ergibt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Dienstleistungssektors 57 Punkte, für die im produzierenden Gewerbe Tätigen 61 Punkte.

Das Qualitätsprofil der Arbeitsbedingungen ist an der Bewertung nach Kriterien abzulesen. Deutlich wird dabei: Gut steht es um die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten mit Behinderung nur unter einem Kriterium – der Sinn der Arbeit wird mit 81 Punkten bewertet –, schlecht aber unter drei Kriterien. Am schlechtesten ist es dabei um die Arbeitsintensität bestellt (40 Punkte), schlecht auch mit 45 Indexpunkten um das Einkommen (bewertet wird dabei: ist es leistungsgerecht?, wie lässt sich davon aktuell und wie in der Rente leben?) sowie um die Betrieblichen Sozialleistungen (49 Punkte). Unter einem Kriterium (der Ar-

beitszeitlage mit einem Indexwert von 73 Punkten) liegt die Qualität im Bereich obere Mitte, unter sechs Kriterien im unteren Mittelfeld.

Bemerkenswert ist der hohe Wert für den Sinn der Arbeit – dazu die Basisangaben. Von den Beschäftigten mit Behinderung:

- identifizieren sich insgesamt 89 Prozent in sehr hohem (38 Prozent) oder in hohem Maße (51 Prozent) mit ihrer Arbeit;
- sind insgesamt 71 Prozent der Meinung, dass sie mit ihrer Arbeit einen sehr wichtigen (22 Prozent) oder einen wichtigen (49 Prozent) Beitrag für die Gesellschaft leisten;
- haben insgesamt 88 Prozent den Eindruck, dass sie mit ihrer Arbeit einen sehr wichtigen (31 Prozent) oder einen wichtigen (57 Prozent) Beitrag für ihren Betrieb abliefern.

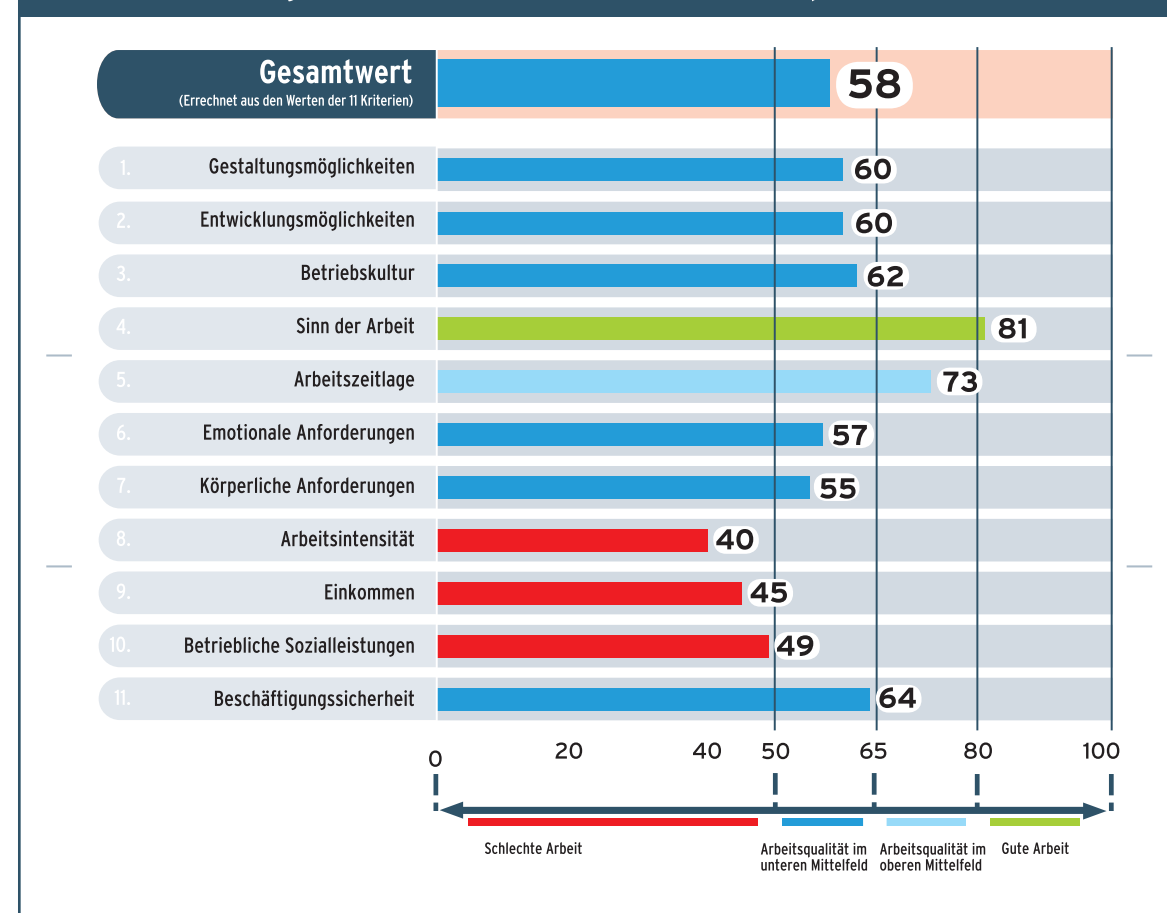
Ein Vergleich zwischen den Indexwerten von Beschäftigten mit Behinderung und dem Durchschnitt für alle Beschäftigten ist bei Redaktionschluss der vorliegenden Broschüre nur unter einem kleinen Vorbehalt möglich. Da die Daten für die Gesamterhebung 2014 noch nicht vollständig ausgewertet sind und erst im Dezember 2014 veröffentlicht werden, muss der Vergleich sich auf die Ergebnisse von 2013 beziehen (siehe *DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2013*, www.dgb-index-gute-arbeit.de). Allerdings gibt es auf der Ebene der elf Kriterien der Arbeitsqualität – soviel lässt sich nach den Basisauswertungen bereits sagen – von 2013 auf 2014 bundesweit nur geringfügige Veränderungen.

Das Ergebnis des Vergleichs: Der DGB-Index

für Beschäftigte mit Behinderung liegt um drei Punkte unter dem bundesweit ermittelten Index für alle Beschäftigten. Außer unter dem Kriterium Sinn der Arbeit (ein Plus von einem Punkt) haben Beschäftigte mit Behinderung unter allen

Kriterien schlechtere Arbeitsbedingungen als der Durchschnitt. Die größten Qualitätsrückstände gibt es dabei mit acht Punkten bei den Emotionalen Anforderungen und mit sieben Punkten bei der Arbeitsintensität.

Abb. 2 DGB-Index Gute Arbeit für Beschäftigte mit Behinderung - Das Ergebnis nach Kriterien der Arbeitsqualität



© ver.di Bereich Innovation und Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014

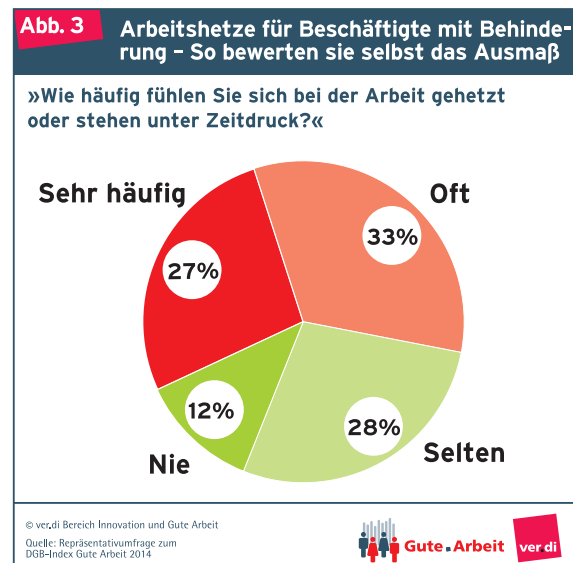


3. Arbeitshetze, Lärmbelästigung, Wertschätzung:

60 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung müssen bei der Arbeit sehr häufig oder oft hetzen, 39 Prozent sind sehr häufig oder oft Lärmbelästigung ausgesetzt, 39 Prozent erhalten keine oder kaum Wertschätzung von ihren Vorgesetzten.

Beschäftigte mit Behinderung leisten ihre Arbeit insgesamt unter Bedingungen, die nicht erkennen lassen, dass sie Schonung erfahren. Dieser Schluss ergibt sich aus ihrem Urteil über ihre Arbeitsbedingungen insgesamt und nach Qualitätskriterien (siehe Abbildung 2), aber auch aus ihren Angaben zu den einzelnen Fragen der Repräsentativumfrage. Schwer wiegen dabei insbesondere die Probleme, die durch Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung verursacht werden.

Abbildung 3 veranschaulicht: Insgesamt 60 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung geben an, ihre Arbeit sehr häufig (27 Prozent) oder oft (33 Prozent) in Hetze erledigen zu müssen – nur insgesamt 40 Prozent arbeiten dagegen entweder selten (28 Prozent) oder nie (12 Prozent) gehetzt. Unter den Beschäftigten mit Behinderung ist damit ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Arbeitshetze



betroffen – unter allen Beschäftigten betrug der Anteil 2013 insgesamt 56 Prozent.

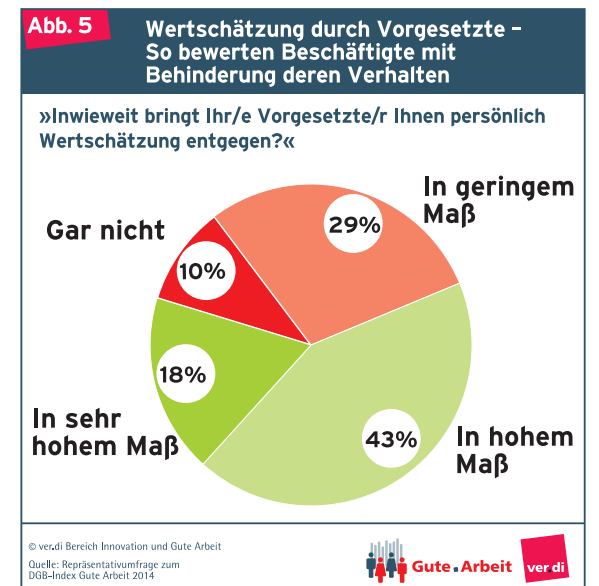
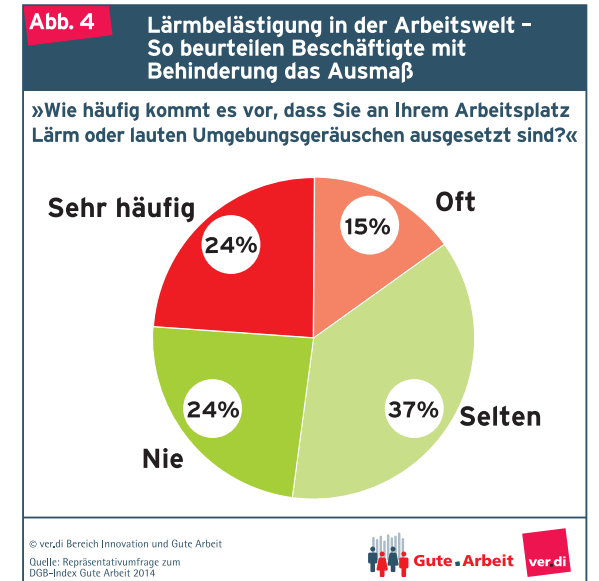
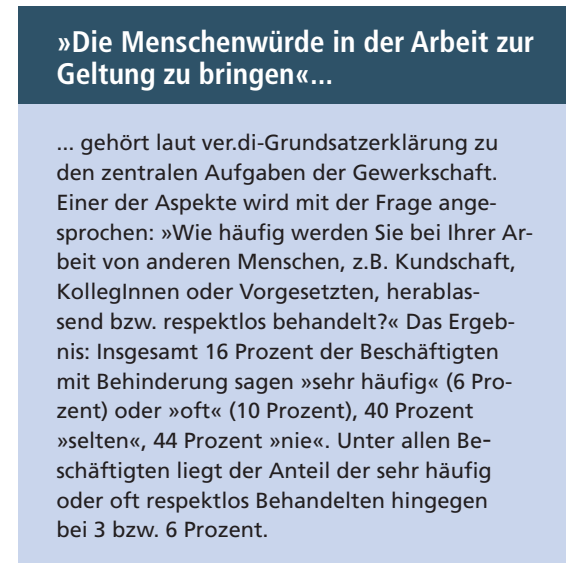
Ähnlich liegen die Verhältnisse im Bereich Arbeitsintensivierung/Leistungsverdichtung. »Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen?« Auf diese Frage geben bei der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014 insgesamt 64 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung eine bejahende Antwort – 12 Prozent sagen »in sehr hohem«, 29 Prozent »in hohem« und 23 Prozent »in geringem Maß«. Nicht intensiver arbeiten müssen dagegen nur 36 Prozent – unter bundesweit allen Beschäftigten liegt der entsprechende Anteil bei 39 Prozent.

Was leicht übersehen wird: Menschen mit Behinderung leisten vielfach körperliche Schwerarbeit. Insgesamt 19 Prozent von ihnen geben an, sehr häufig (10 Prozent) oder oft (9 Prozent) körperlich schwer arbeiten zu müssen, z.B. schwer heben, stemmen oder tragen, weitere 29 Prozent tun es selten, 52 Prozent nie. Ebenfalls unter dem Kriterium Körperliche Anforderungen ist beim Index die Lärmbelästigung eingeordnet, womit deren psychische Auswirkungen aber keineswegs geleugnet werden. Abbildung 4 dokumentiert: Insgesamt 39 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung – unter allen Beschäftigten beträgt der Anteil 42 Prozent –, sind Lärm sehr häufig (24 Prozent) oder oft (15 Prozent) ausgesetzt, 37 Prozent selten, 24 Prozent nie.

Ein Thema, das in der gesamten Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung gewinnt, ist in

Abbildung 5 angesprochen: Wertschätzung. Unter den Beschäftigten mit Behinderung sind es insgesamt 39 Prozent, die von ihren Vorgesetzten Wertschätzung gar nicht (10 Prozent) oder nur in geringem Maße (29 Prozent) erfahren. Zum Vergleich: Unter allen Beschäftigten liegt der Anteil der derart ignorant Behandelten bei insgesamt 33 Prozent.

Deutlich besser ist es um die Kollegialität bestellt. »Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren KollegInnen, wenn Sie dies benötigen?« Von den Beschäftigten mit Behinderung antworten darauf insgesamt 79 Prozent, »in sehr hohem« (26 Prozent) oder »in hohem Maß« (53 Prozent) – insgesamt 20 Prozent sagen »gar nicht« (5 Prozent) oder »in geringem Maß« (15 Prozent), 1 Prozent haben keine KollegInnen. Unter allen Beschäftigten liegt der Anteil der gar nicht oder kaum hilfsbereiten KollegInnen bei 2 bzw. 13 Prozent.



4. Zukünftige Arbeitsfähigkeit:

Nur 37 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung gehen davon aus, dass sie unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten können – 52 Prozent dagegen rechnen dezidiert nicht damit.

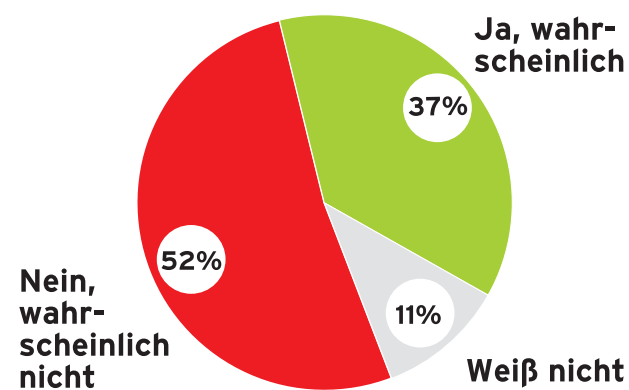
Kennzahlen zur Qualität der Arbeitsbedingungen unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit, Gesundheitsförderlichkeit und Demographiefestigkeit liefern die Angaben der Beschäftigten zur Frage: »Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben können?« Bei der bundesweiten Repräsentativumfrage 2013 unter allen Beschäftigten hielten sich die Anteile der Ja- und der Nein-Antworten mit jeweils 45 Prozent die Waage (die restlichen 10 Prozent antworteten »Weiß nicht«). **Abbildung 6** dokumentiert, dass sich die Verhältnisse für die Beschäftigten mit Behinderung in deren Augen noch schlechter darbieten: Von ihnen glauben nur 37 Prozent, dass sie unter den gegebenen Bedingungen bis zur Rente

durchhalten können werden – 52 Prozent aber gehen dezidiert nicht davon aus (11 Prozent wissen keine Antwort auf die Frage zu geben).

Die Auswertung nach dem Grad der Behinderung lässt erkennen, dass die größte Differenz bei den »Weiß-nicht«-Anteilen liegt, was durchaus nicht unplausibel ist. Von den Beschäftigten mit einem GdB von 20 bis inklusive 40 antworten auf die Frage nach der zukünftigen Arbeitsfähigkeit 39 Prozent »Ja, wahrscheinlich«, 54 Prozent »Nein, wahrscheinlich nicht« und 7 Prozent »Weiß nicht«. Unter den schwerbehinderten Beschäftigten (GdB 50-100) betragen die Anteile demgegenüber 36 Prozent »Ja, wahrscheinlich«, 49 Prozent »Nein, wahrscheinlich nicht«, 15 Prozent »Weiß nicht«.

Abb. 6 Zukünftige Arbeitsfähigkeit – So bewerten Beschäftigte mit Behinderung die Lage

»Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Arbeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkungen ausüben können?«



© ver.di Bereich Innovation und Gute Arbeit
Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014



Das Ergebnis, getrennt nach Geschlechtern: Arbeitnehmerinnen mit Behinderung arbeiten im Hinblick auf den Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit unter schlechteren Bedingungen als Arbeitnehmer mit Behinderung. 34 Prozent Ja-Antworten gegenüber 53 Prozent Nein-Antworten lautet das Ergebnis bei den Frauen, bei den Männern hingegen sagen 41 Prozent »Ja, wahrscheinlich« und 50 Prozent »Nein, wahrscheinlich nicht« (die »Weiß nicht«-Anteile betragen 13 bzw. 9 Prozent).

Im Dienstleistungs-Sektor wiederum gibt es 36 Prozent Ja-, 53 Prozent Nein- und 11 Prozent »Weiß nicht«-Antworten, während im produzierenden Gewerbe die entsprechenden Anteilswerte 42, 47 und 11 Prozent lauten.

5. Behinderte an nicht behindertengerechten Arbeitsplätzen – die Anteile:

Insgesamt 47 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung arbeiten an einem Arbeitsplatz, der nicht behindertengerecht ausgestattet ist; auch von den Schwerbehinderten sind es 38 Prozent.

Eine Behinderung erschwert in der Regel die Teilhabe am Arbeitsleben. Zum Ausgleich haben schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von GdB 50 bis 100 – einen gesetzlichen Anspruch auf eine behindertengerechte Ausstattung ihres Arbeitsplatzes. Dieser Anspruch erstreckt sich u.a. auf eine Beschäftigung, bei der die Schwerbehinderten »ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können«, sowie auf eine »behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen«. Außer den Schwerbehinderten kommen diese Ansprüche auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einem Grad der Behinderung von GdB 30 oder 40 zu,

sofern sie von der Agentur für Arbeit per Bescheid »gleichgestellt« wurden.

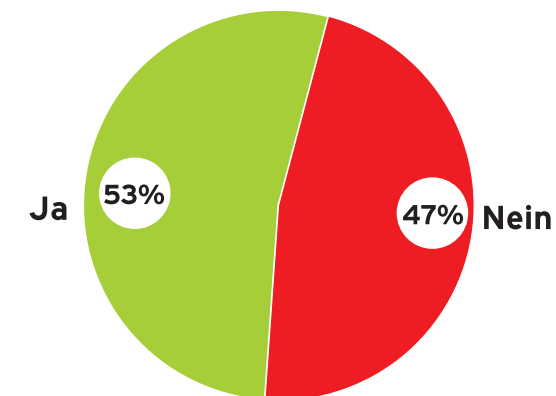
Soweit die gesetzlichen Bestimmungen, die unter dem Titel »Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen« im Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) versammelt sind. Die Angaben der Beschäftigten deuten allerdings darauf hin, dass es ein Teil der Arbeitgeber mit diesen gesetzlichen – und menschlichen – Pflichten nicht allzu genau nehmen.

Abbildung 7 veranschaulicht, dass tatsächlich nur 53 Prozent aller Beschäftigten mit Behinderung einen behindertengerecht ausgestatteten Arbeitsplatz haben. Erfasst sind dabei allerdings auch die Angaben von Beschäftigten mit einem GdB 20, die keinen Rechtsanspruch auf einen behindertengerecht ausgestatteten Arbeitsplatz haben. Der Anteil dieser Gruppe an den Befragten beträgt jedoch nur 9 Prozent, während Beschäftigte mit einem GdB 30 oder 40 insgesamt 37 Prozent und mit einem GdB von 50-100 insgesamt 54 Prozent der Umfrageteilnehmenden bilden. Differenziert nach GdB haben einen behindertengerecht ausgestatteten Arbeitsplatz:

- 24 Prozent der Beschäftigten mit einem GdB 20;
- 43 Prozent der Beschäftigten mit einem GdB 30 oder 40; und
- 62 Prozent der schwerbehinderten Beschäftigten.

Abb. 7 Anteil der behindertengerechten Arbeitsplätze an den Arbeitsstellen, die mit Behinderten besetzt sind

»Ist Ihr Arbeitsplatz behindertengerecht ausgestattet?«



© ver.di Bereich Innovation und Gute Arbeit
Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014



6. Die Arbeitsqualität an behindertengerechten Arbeitsplätzen:

Beschäftigte an behindertengerecht ausgestatteten Arbeitsplätzen geben den Arbeitsbedingungen in zehn der elf Qualitätskriterien eine – teils deutlich – bessere Bewertung als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die, trotz Behinderung, an nicht behindertengerecht ausgestatteten Arbeitsplätzen arbeiten.

In **Abbildung 7** wurde veranschaulicht: 53 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung haben einen behindertengerecht ausgestatteten Arbeitsplatz. Was die behindertengerechte Gestaltung für die Qualität der Arbeitsbedingungen bedeutet, wird aus dem Vergleich deutlich, der in **Abbildung 8** präsentiert wird. Auf der Ebene der Gesamtbewertung lautet das Ergebnis: Wo Beschäftigte mit Behinderung an behindertengerecht ausgestatteten Arbeitsplätzen tätig sind, liegt der Indexwert bei 62 Punkten – wo ihre Arbeitsplätze nicht behindertengerecht ausgestattet sind, dagegen nur bei 54 Punkten.

Zu einem eindeutigen Resultat führt auch der Vergleich auf der Ebene der elf Kriterien der Arbeitsqualität:

- Beschäftigte mit Behinderung, die an nicht behindertengerecht ausgestatteten Arbeitsplätzen tätig sind, bewerten ihre Arbeitsbedingungen unter vier Kriterien als schlecht (Arbeitsintensität, Einkommen, betriebliche Sozialleistungen, körperliche Anforderungen) – Beschäftigte an behindertengerecht ausgestatteten Arbeitsplätzen dagegen nur unter einem Kriterium (Arbeitsintensität).
- Beschäftigte an behindertengerecht ausgestatteten Arbeitsplätzen haben unter zehn der elf Kriterien – teils deutlich – bessere Arbeitsbedingungen. Die größten Differenzen gibt es mit 15 Punkten bei den Körperlichen Anforderungen (63 Punkte Gruppe behindertengerecht, 48 Punkte Gruppe nicht behindertengerecht ausgestattete Arbeitsplätze), bei der Beschäftigungssicherheit mit 12 Punkten (69 zu 57 Punkte)

sowie mit je 10 Punkten bei der Arbeitszeitlage und beim Einkommen (78 zu 68 bzw. 50 zu 40 Punkte). Einzig das Kriterium Sinn der Arbeit ist mit einem Indexwert von 81 Punkten gleich hoch bewertet.

Große Differenzen werden auch bei den Angaben zu Einzelfragen wie z.B. Arbeitshetze, Lärmbelästigung und Wertschätzung sowie zur zukünftigen Arbeitsfähigkeit deutlich (**Abbildung 9**). Dass sie unter ihren gegenwärtigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten werden, glauben an behindertengerecht ausgestatteten Arbeitsplätzen 44 Prozent der Beschäftigten – an nicht behindertengerecht gestalteten dagegen nur 30 Prozent.

Zuletzt erschienen in der ver.di-Reihe Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten:

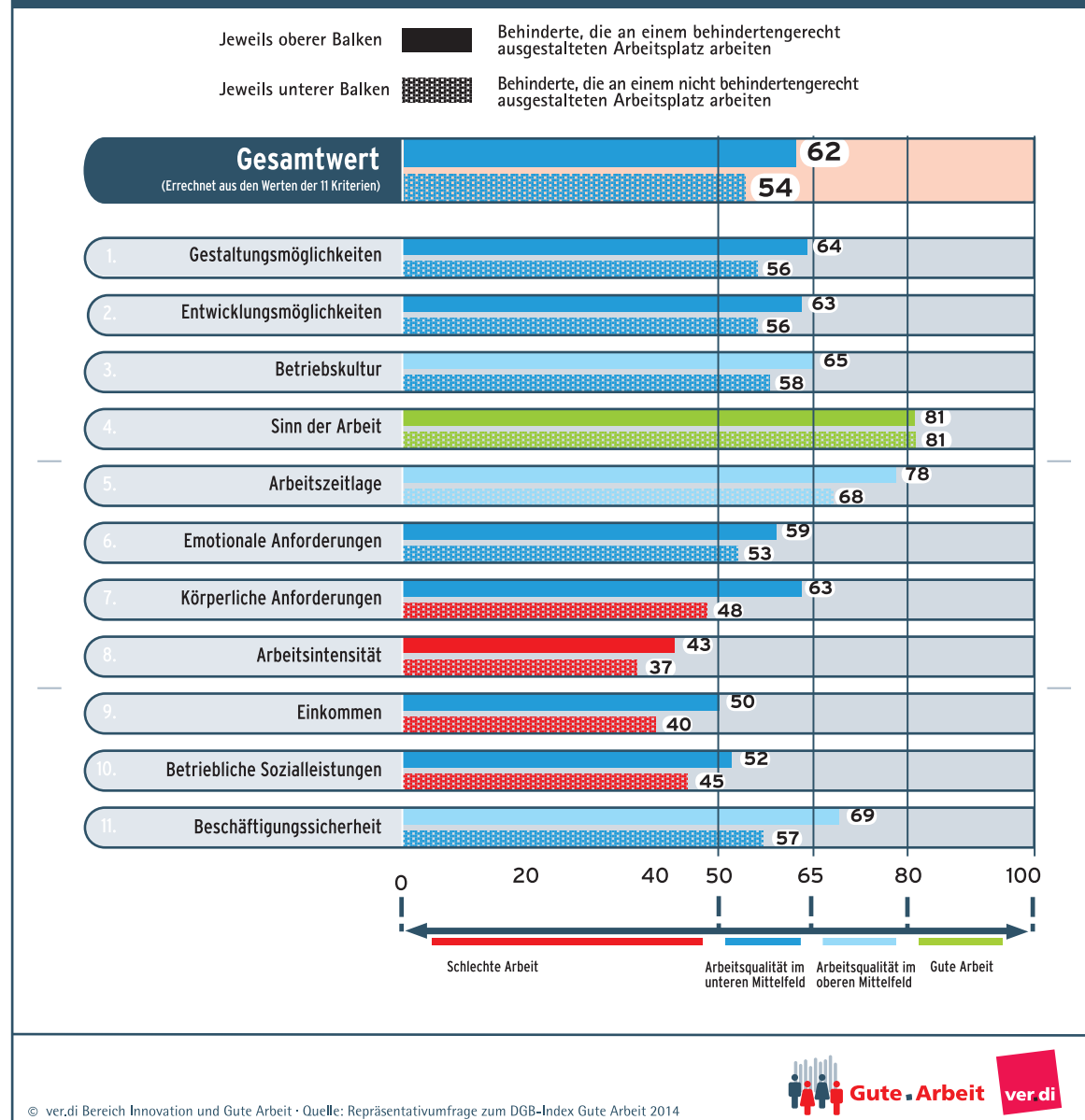


Der Mensch, und überhaupt jedes vernünftige Wesen, existiert als Zweck an sich selbst, nicht bloß als Mittel zum beliebigen Gebrauche für diesen oder jenen Willen, sondern muß in allen seinen, sowohl auf sich selbst, als auch auf andere vernünftige Wesen gerichteten Handlungen jederzeit zugleich als Zweck betrachtet werden.
– Immanuel Kant –

Wertschätzung
So beurteilen die Beschäftigten in den Dienstleistungs-Branchen die soziale Kompetenz ihrer Vorgesetzten

Zum Download unter www.verdi-gutearbeit.de

Abb. 8 Behindertengerechte Arbeitsplätze, nicht behindertengerechte Arbeitsplätze - Der Vergleich der Indexwerte



7. Schwerbehindertenvertretungen – der Anteil:

Insgesamt 63 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung arbeiten in einem Betrieb oder in einer Behörde, in denen ihres Wissens eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) tätig ist; wo ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist, gibt es in 85 Prozent der Fälle auch eine SBV.

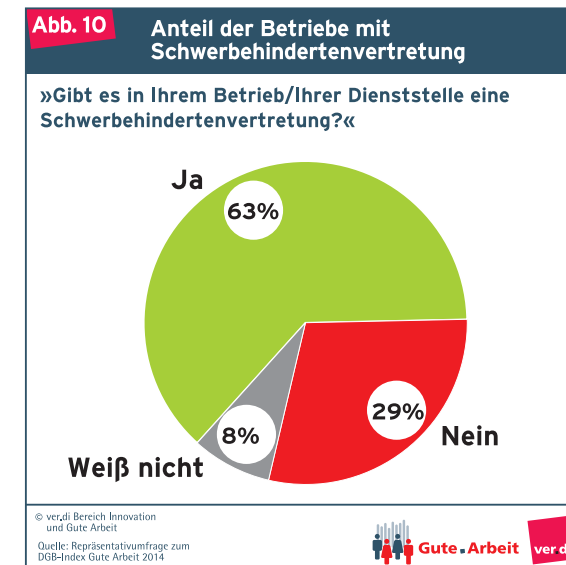
Schwerbehindertenvertretungen (SBV) haben die Aufgabe, die besonderen Interessen schwerbehinderter Beschäftigter und ihnen gleichgestellter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahrzunehmen und dabei auch an der Prävention mitzuwirken. Nach den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches IX werden SBV für jeweils vier Jahre in Betrieben und Dienststellen gewählt, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Beschäftigte »nicht nur vorübergehend« beschäftigt sind.

Behinderung wissen nicht, ob es in ihrem Betrieb eine SBV gibt oder nicht.

Die gleiche Frage, allen Beschäftigten gestellt, offenbart u.a. eine noch höhere »Weiß nicht«-Quote: 38 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wissen von einer SBV in ihrem Betrieb, 49 Prozent sagen, es gibt keine, 13 Prozent können die Frage nicht beantworten.

Stark entwickelt ist der Zusammenhang zwischen der Wahl von SBV und der von Betriebs- und Personalräten. Von den Beschäftigten mit Behinderung, die in einem Betrieb arbeiten, in dem ein Betriebs- oder Personalrat wirkt, geben 85 Prozent an, es gebe dort auch eine Schwerbehindertenvertretung. Von der anderen Seite aus betrachtet: Wurde eine Schwerbehindertenvertretung gewählt, gibt es in 95 Prozent der Fälle auch einen Betriebs- oder Personalrat.

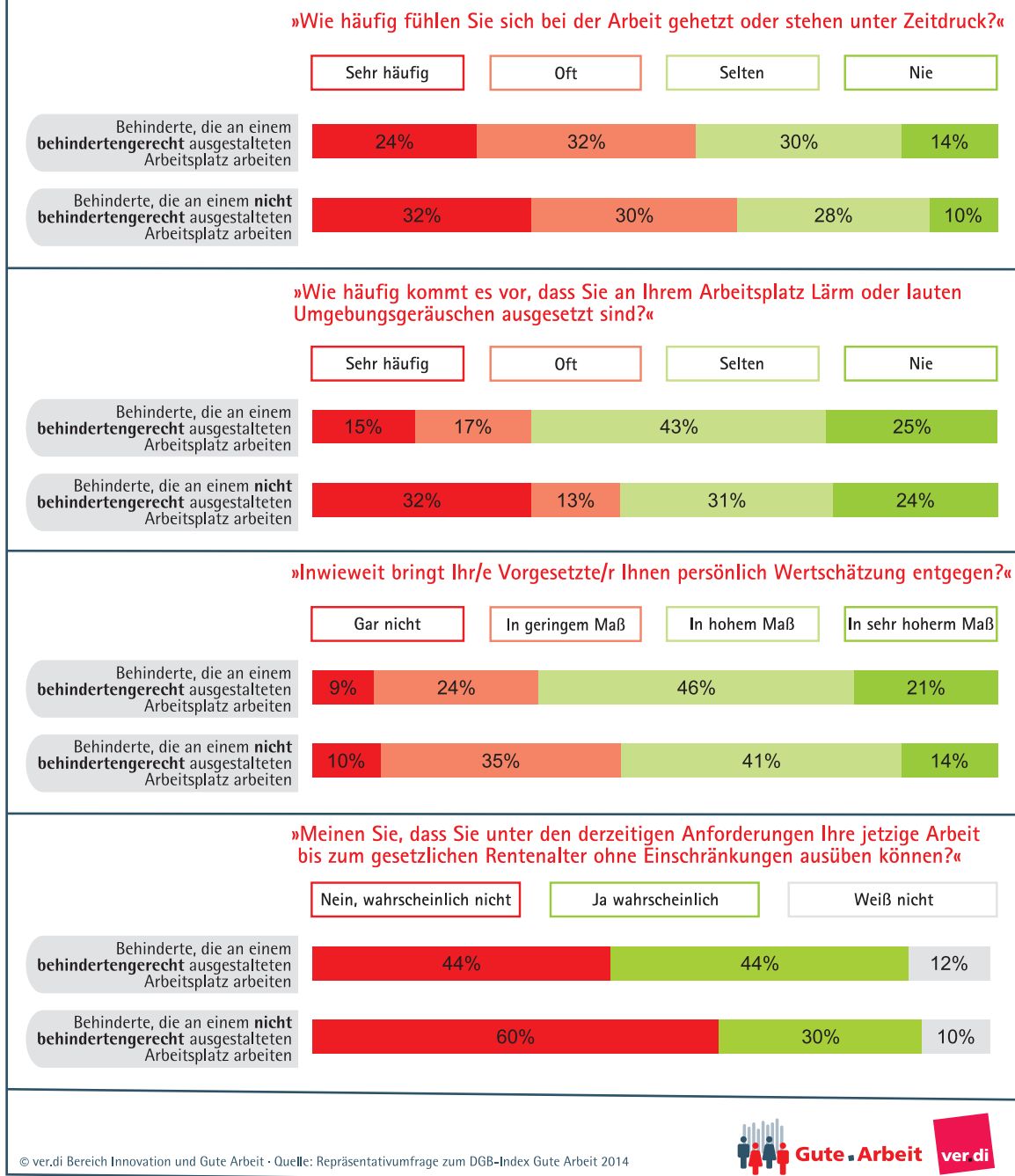
Abbildung 10 dokumentiert: Von den Beschäftigten mit Behinderung arbeiten 63 Prozent in einem Betrieb oder in einer Dienststelle, in denen ihres Wissens eine Schwerbehindertenvertretung wirkt. 29 Prozent haben eine solche Vertretung nicht – entweder weil keine gewählt wurde oder weil weniger als fünf Schwerbehinderte im Betrieb arbeiten. 8 Prozent der Beschäftigten mit



Jede/r Zweite erhält keine angemessene Weiterbildung

»Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können, z.B. durch das Angebot von Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen oder Seminare?« Auf diese Frage antworten bei der Index-Repräsentativumfrage 2014 insgesamt 46 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung »gar nicht« (16 Prozent) oder »in geringem Maß« (30 Prozent) – insgesamt 54 Prozent hingegen sagen »in hohem« (38 Prozent) oder »in sehr hohem Maß« (16 Prozent). Dieses Ergebnis unterscheidet sich nur geringfügig vom bundesweiten Durchschnitt für alle Beschäftigten.

Abb. 9 Behindertengerechte Arbeitsplätze, nicht behindertengerechte Arbeitsplätze – der Vergleich der Qualitätsbewertungen in vier Einzelfragen



8. Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen:

47 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung geben an, die Unterstützung ihrer Schwerbehindertenvertretungen in Anspruch genommen zu haben.

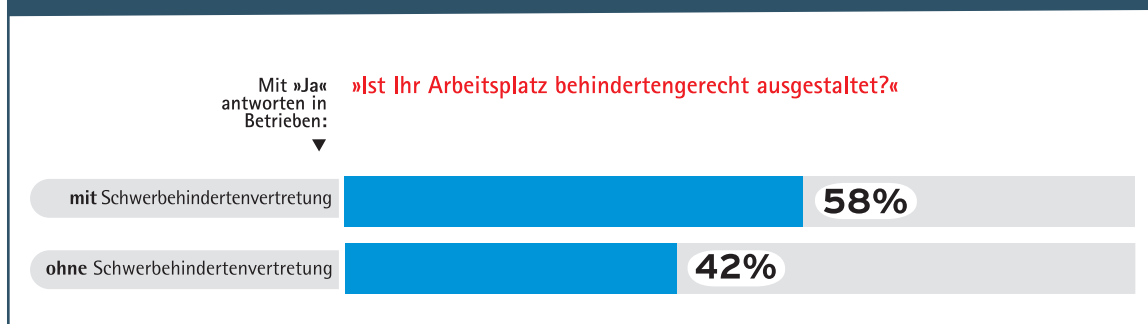
Die Verbreitung des SBV ist im vorhergehenden Kapitel, insbesondere in der **Abbildung 10**, angesprochen worden: Rund zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung, 63 Prozent, wissen davon zu berichten, dass in ihrem Betrieb oder in ihrer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung tätig ist. **Abbildung 11** veranschaulicht einen Zusammenhang, der mit hoher Wahrscheinlichkeit auf die Arbeit der SBV zurückzuführen sein dürfte: Der Anteil von Beschäftigten mit Behinderung, deren Arbeitsplatz behindertengerecht ausgestattet ist, liegt in Betrieben und Dienststellen, in denen es eine Schwerbehindertenvertretung gibt, insgesamt höher als dort, wo eine solche Vertretung nicht gewählt wurde. In dem einen Fall beträgt dieser Anteil 58 Prozent, im anderen Fall 42 Prozent.

Abbildung 12 und 13 lassen weitere Aspekte der Arbeit erkennen, die von den SBV geleistet wird. Insgesamt 47 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung, in deren

Betrieb eine Schwerbehindertenvertretung arbeitet, geben an, deren Unterstützung bereits in Anspruch genommen zu haben. Bei der Frage nach den Angelegenheiten, in denen sie Hilfe suchten, liegt dabei das Thema »Antragstellung auf Schwerbehinderung oder Gleichstellung« mit 62 Prozent an erster Stelle. Danach folgt die Rubrik »Allgemeine Informationen« mit 51 Prozent. 39 Prozent geben an, sich mit Fragen und Wünschen zu einer behindertengerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes an ihre SBV gewandt zu haben, Arbeitsüberlastung war für 19 Prozent das Thema, Versetzungsfragen waren für 19 Prozent der Anlass (wobei Mehrfachnennungen möglich waren).

Auffällig beim Vergleich der Angaben von Frauen und Männern (**Abbildung 14**) und passend zu den Einschätzungen zur zukünftigen Arbeitsfähigkeit (siehe S. 10): Arbeitnehmerinnen wandten sich deutlich häufiger als Arbeitnehmer wegen Arbeitsüberlastung an ihre SBV.

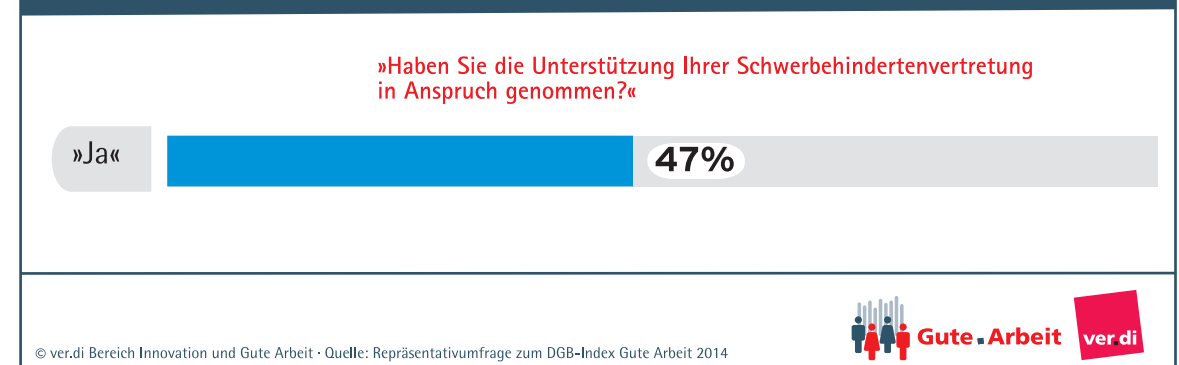
Abb. 11 Anteil der behindertengerechten Arbeitsplätze in Betrieben mit SBV und ohne SBV



© ver.di Bereich Innovation und Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014



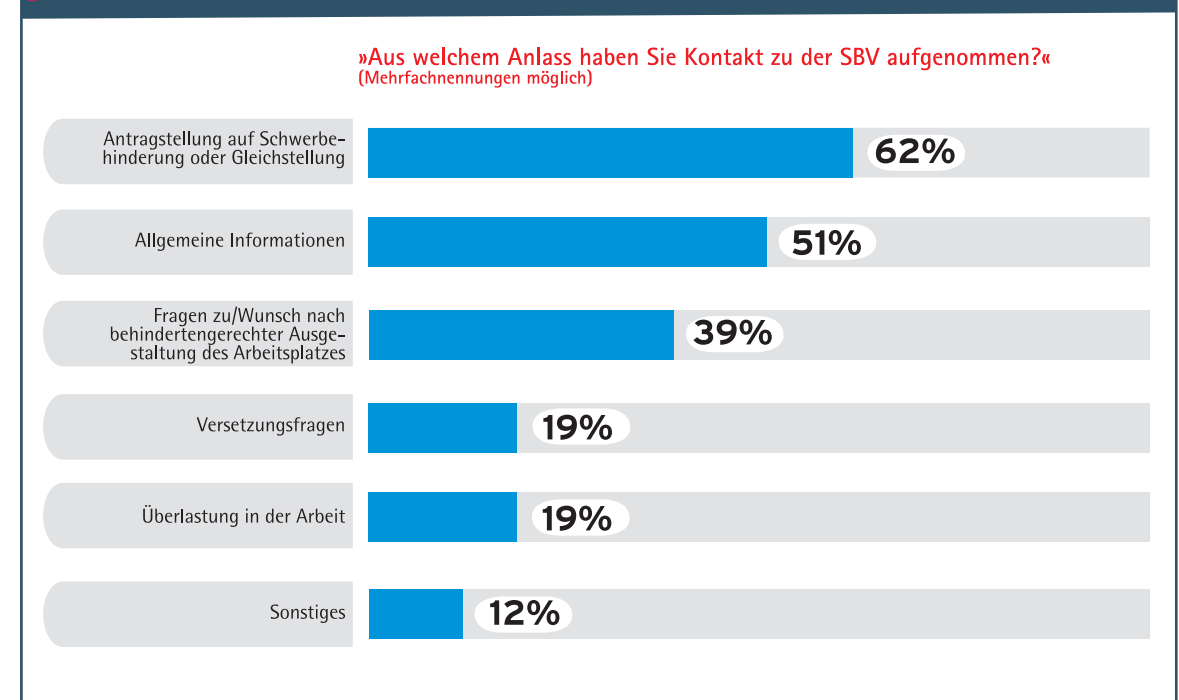
Abb. 12 Beschäftigte, die sich an die SBV wenden - der Anteil



© ver.di Bereich Innovation und Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014



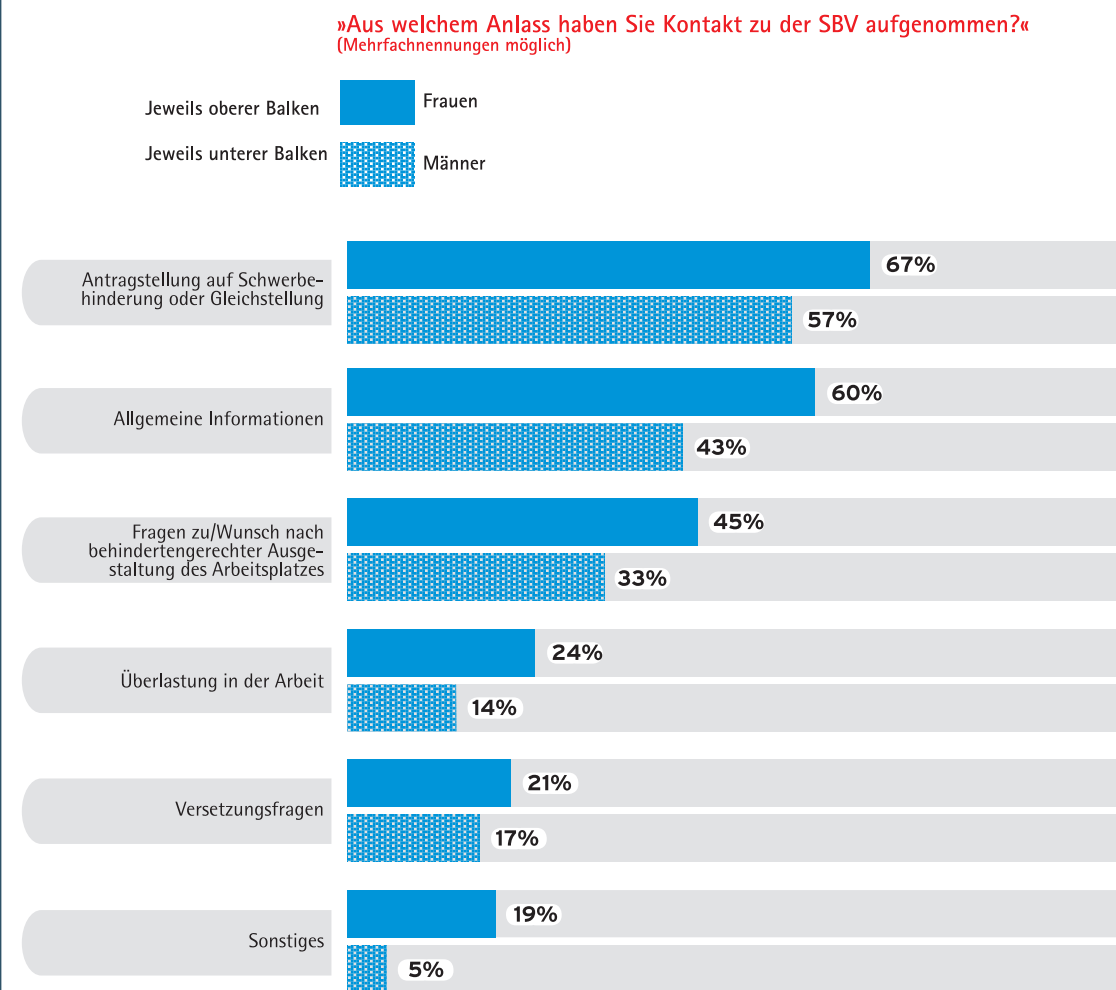
Abb. 13 Beschäftigte, die sich an die SBV wenden - ihre Themen



© ver.di Bereich Innovation und Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014



Abb. 14 Beschäftigte, die sich an die SBV wenden - ihre Themen, getrennt nach dem Geschlecht der Ratsuchenden ausgewiesen



© ver.di Bereich Innovation und Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014



sbv.wähle deine starke seite.



Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung

Alle vier Jahre finden zwischen dem **1. Oktober und 30. November** Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung statt. 2014 ist wieder ein SBV-Wahljahr.

Schwerbehindertenvertretungen werden in Betrieben und Dienststellen gewählt, in denen wenigstens fünf aner-

kannt schwerbehinderte Menschen oder ihnen gleichgestellte Beschäftigte angestellt sind. Zur Wahl aufgerufen sind alle Beschäftigten, die einer dieser beiden Gruppen angehören.

Damit die Schwerbehindertenvertretungen in den nächsten Jahren gute Arbeit

leisten können, kommt der KandidatInnen-Findung sowie der Vorbereitung und Durchführung der Wahlen eine große Bedeutung zu. ver.di wird dabei umfassende Unterstützung leisten und hat dafür eine Kampagne mit neuen Materialien und Medien gestartet:

www.sbv-wahlen.verdi.de

ver.di Ressort Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik Die Neuerscheinungen



Diese Broschüren und weitere Materialien gibt es unter www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/service/publikationen



www.verdi-gute-arbeit.de

Informationen, Praxisberichte, Termine, Muster für Wandzeitungen bietet die Website der ver.di-Initiative *Gute Arbeit*. Zum Download sind dort etliche Materialien eingestellt, u.a. die vorliegende Publikation und die anderen Titel der ver.di-Reihe *Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten*.

Gemeinsam für GUTE ARBEIT

■ Impressum

Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderung So beurteilen sie selbst die Lage

Ergebnisse einer Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit

ver.di-Reihe Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten – 9

August 2014

Herausgeber:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bereich Innovation und Gute Arbeit
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
www.verdi-gute-arbeit.de

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Ressort 5 – Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de

Datenanalyse:

Umfragezentrum Bonn (uzbonn)

Umfrage durchführendes Institut:

Umfragezentrum Bonn (uzbonn)

Redaktion:

Peter Kulemann, büro für publizistik, Hamburg
Melanie Martin, ver.di, Ressort 5, Teilhabepolitik/Schwerbehindertenvertretungen

Satz und Gestaltung:

kahlfeldt und müller
Agentur für Kommunikation, Hamburg

Druck:

Druckerei Zollenspieker Kollektiv GmbH, Hamburg

V.i.S.d.P.:

Dr. Hans-Joachim Schulz, ver.di