



IW-Trends 4/2021

Betriebliche Einflussfaktoren auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Christiane Flüter-Hoffmann / Andrea Hammermann / Roschan Monsef

Vorabversion aus: IW-Trends, 48. Jg. Nr. 4
Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Verantwortliche Redakteure:

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

Holger Schäfer, Telefon: 030 27877-124

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

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

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

ISSN 0941-6838 (Printversion)

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2021 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

Betriebliche Einflussfaktoren auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen - Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Christiane Flüter-Hoffmann / Andrea Hammermann / Roschan Monsef,
November 2021

Zusammenfassung

Dass der soziale Zusammenhalt und das berufliche Miteinander im Betrieb für das Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten sehr wichtig sind, hat die Corona-Pandemie wie mit einem Brennglas verdeutlicht. Gerade für Menschen mit Behinderungen ist die berufliche Teilhabe eine tragende Säule gesellschaftlicher Inklusion. Kurzarbeit, erzwungenes Homeoffice und soziale Distanz stellen mit der damit verbundenen Isolation für sie eine besondere Herausforderung dar: Vielfach gingen Gemeinschaftsgefühl und die Verbundenheit mit dem Team verloren. Die vorliegende Studie geht auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 der Frage nach, welche Bedeutung ein unterstützendes und inklusives Betriebsklima auf die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten hat und welchen Stellenwert verschiedene Einflussfaktoren insbesondere für Menschen mit Behinderungen einnehmen. Dabei zeigt sich: Eine häufig wahrgenommene Unterstützung durch den Vorgesetzten sowie ein häufig erlebtes Gemeinschaftsgefühl erhöhen die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten des Einsatzes eigener Fähigkeiten signifikant. Für Beschäftigte mit Behinderungen gilt dies in stärkerem Maß als für Beschäftigte ohne Behinderungen. Personalmaßnahmen wie das Angebot betrieblicher Gesundheitsförderung verbessern darüber hinaus die Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeitssituation generell zufrieden zu sein – und zwar signifikant stärker für Menschen mit Behinderungen als für Menschen ohne Behinderungen.

Stichwörter: Arbeitszufriedenheit, Gemeinschaftsgefühl, betriebliche Inklusion, Menschen mit Behinderungen

JEL-Klassifikation: J14, J21, J28, J81

DOI: 10.2373/1864-810X.21-04-01

Die Rolle des Betriebsklimas für die betriebliche Inklusion

Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt hat seit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) durch die Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2009 einen starken Bedeutungszuwachs erfahren. Für den Bereich Arbeitsmarkt ist der Artikel 27 der UN-BRK „Arbeit und Beschäftigung“ relevant, der den Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zusichert, ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die frei gewählt oder frei angenommen wird. Die UN-BRK stellt einen Paradigmenwechsel dar, weil sie das bis dahin vorherrschende defizitorientierte Verständnis von Behinderung durch ein Verständnis ablöste, wonach Behinderung als ein Wechselspiel zwischen individuellen Beeinträchtigungen und umwelt- oder einstellungsbedingten Barrieren aufgefasst wird (Degener, 2010, 57). Demzufolge bedeutet betriebliche Inklusion, dass Erwerbstätige mit Behinderungen auf dem Arbeitsplatz nicht im negativen Sinne einer „Beschäftigungstherapie“ mit Tätigkeiten „versorgt“ werden, sondern dass sie produktiv und motiviert arbeiten können und mit ihrer Arbeit und der Arbeitssituation zufrieden sind.

Die Arbeitszufriedenheit ist nicht nur identitätsstiftend und trägt zur Bindung an das Unternehmen bei, sondern sie kann sich auch auf das Arbeitsverhalten und die Arbeitsleistung der Beschäftigten auswirken. Damit liegt sie im Interesse der Arbeitgeber (Pfaff/Kuhn, 2016, 58). Sie wird in der empirischen Forschung schon seit Jahrzehnten intensiv untersucht (unter anderem Hamermesh, 1977; Clark, 2001; Lesch et al., 2011). Seit geraumer Zeit ist auch die Arbeitszufriedenheit von Menschen mit Behinderungen häufiger Teil von Betrachtungen. Studien wie unter anderem von Pfaff und Kuhn (2016) signalisieren eine durchschnittlich geringere Arbeitszufriedenheit von Menschen mit Behinderungen. Die Unterschiede nivellieren sich jedoch zum Teil, wenn weitere personelle, betriebliche und arbeitsplatzbezogene Merkmale in den Analysen Berücksichtigung finden (vgl. Pagán/Malo, 2009; Baumgärtner et al., 2015). Pagán und Malo (2009) kommen zu dem Schluss, dass Beschäftigte mit Behinderungen bei vergleichbaren Arbeitsbedingungen sogar zufriedener mit ihrer Arbeit sind als Beschäftigte ohne Behinderungen. Baumgärtner et al. (2015) zeigen, dass mit einer Zentralisierung der Entscheidungsbefugnisse ein negativer Impuls auf die Arbeitszufriedenheit insbesondere von Menschen mit Behinderungen verbunden ist. Die Autoren sehen darin einen Hinweis darauf, dass zentral getroffene Entscheidungen, die weniger individuell angepasste

Lösungen hervorbringen, für Menschen mit Behinderungen negativer wahrgenommen werden, weil sie in stärkerem Maß auf an ihre Bedürfnisse angepasste Arbeitsbedingungen angewiesen sind. Die hohe Bedeutung des Betriebsklimas für eine gelingende Inklusion von Beschäftigten mit Behinderungen konnten Decker et al. (2021) nachweisen. Beschäftigte mit Behinderungen bewerten mit einer um 34,5 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit die eigene Integration am Arbeitsplatz besser, wenn sie das Betriebsklima als unterstützend wahrnehmen. Dieser Befund deckt sich mit weiteren Studien (Shore et al., 2011; Schrader et al., 2014). In diesem Kontext stellt sich die Frage, welche Aspekte des Betriebsklimas für die Inklusion besonders wichtig sind.

Rahmenkonzept für betriebliche Inklusion nach Shore et al. (2011)

Übersicht

		Zugehörigkeit/Identität/Gemeinschaftsgefühl der Person („belongingness“)	
		Niedrig (geringe Gruppenzugehörigkeit/ geringes Gemeinschaftsgefühl)	Hoch (starke Gruppenzugehörigkeit/ hohes Gemeinschaftsgefühl)
Einzigartigkeit/Besonderheit/Unterschiedlichkeit der Person („uniqueness“)	Niedrig (Einzigartigkeit wird kaum wertgeschätzt oder genutzt)	<p>Exklusion/Ausschluss</p> <p>Der Beschäftigte fühlt sich nicht als Insider innerhalb der Organisationseinheit. Er nimmt sich nicht als Teil der Gemeinschaft wahr und seine Einzigartigkeit wird nicht wertgeschätzt, aber es gibt andere Beschäftigte oder Gruppen, die Insider sind und die Gemeinschaft ausmachen.</p>	<p>Assimilation/Anpassung</p> <p>Der Beschäftigte nimmt sich als Insider wahr und fühlt sich als Teil der Arbeitsgruppe, wenn er sich den Regeln der vorherrschenden Kultur unterwirft und darauf verzichtet, seine eigene Besonderheit und Unterschiedlichkeit herauszustellen und in die Arbeitsgruppe einzubringen.</p>
	Hoch (Einzigartigkeit wird wertgeschätzt und genutzt)	<p>Differenzierung</p> <p>Der Beschäftigte nimmt sich nicht als Teil der Gemeinschaft im Arbeitsteam wahr, aber seine besonderen Fähigkeiten und Kompetenzen sowie die Einzigartigkeit werden als wertvoll eingestuft und als erfolgskritisch für die Arbeitsgruppe oder die Organisation.</p>	<p>Inklusion</p> <p>Der Beschäftigte nimmt sich als Insider und Teil der Gemeinschaft wahr und fühlt sich der Arbeitsgruppe zugehörig. Er wird ermutigt, seine Einzigartigkeit und Besonderheit in der Arbeitsgruppe zu behalten und die speziellen Fähigkeiten und Fertigkeiten einzubringen.</p>

Quelle: In Anlehnung an Shore et al., 2011, 1266

Nach dem Konzept der Optimal Distinctiveness Theory (ODT) von Brewer (1991) zeichnet sich eine inklusive Unternehmenskultur dadurch aus, dass die individuellen Beiträge und die Einzigartigkeit aller Beschäftigten geschätzt werden und zugleich alle ein starkes Zugehörigkeitsgefühl mit der Gemeinschaft haben (Shore et al., 2011). ODT bedeutet, dass Menschen einerseits ein starkes Bedürfnis nach Identität und Zugehörigkeit haben, sich andererseits aber auch von den Gruppenmitgliedern unterscheiden wollen. Inklusion bildet diese beiden Grundbedürfnisse ab: das grundlegende menschliche Bedürfnis der Zugehörigkeit oder Identität („belongingness“), definiert als Bedürfnis, starke und stabile persönliche Beziehungen aufzubauen, und das Bedürfnis der Einzigartigkeit oder Besonderheit („uniqueness“), definiert als das Bedürfnis, ein ausgeprägtes und differenziertes Selbstverständnis und Selbstbild zu entwickeln. Shore et al. (2011, 1264 ff.) haben daraus ein Rahmenkonzept für die Inklusion entwickelt (Übersicht).

Die große Bedeutung der betrieblichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen kontrastiert mit der begrenzten Datenlage zur subjektiven Wahrnehmung der Ar-

Datengrundlage

Kasten

Die vorliegende Studie nutzt Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen (Hall et al., 2020). Die Studie wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin durchgeführt. Der Datenzugang erfolgte über einen Scientific-Use-File des Forschungsdatenzentrums im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB-FDZ).

Die Befragung ist repräsentativ für erwerbstätige Personen ab 15 Jahren, die in Deutschland eine bezahlte Tätigkeit von mindestens zehn Wochenstunden ausüben. Von den 20.021 befragten Personen wurden in die vorliegende Analyse nur abhängig Beschäftigte (Angestellte, Arbeiter und Beamte) einbezogen. Selbstständige und mithelfende Familienangehörige wurden nicht berücksichtigt. Von den verbliebenen 17.854 Personen gaben 1.794 an, eine anerkannte Behinderung zu haben. Weitere Angaben zu der Art oder dem Grad der Behinderung enthält die Befragung nicht. Die dargestellten Ergebnisse sind querschnittsgewichtet auf Basis der Referenzstruktur im Mikrozensus (s. dazu Rohrbach-Schmidt/Hall, 2020).

beitsituation durch die Beschäftigten mit Behinderungen. Die vorliegende Studie setzt sich zum Ziel, empirische Evidenz aus der Perspektive der Betroffenen zu schaffen, wie betriebliche Inklusion besser gelingen kann und welche Faktoren dabei eine Rolle spielen. Auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (Kasten) wird insbesondere der Frage nachgegangen, was ein als unterstützend und inklusiv wahrgenommenes Betriebsklima bewirkt und ob sich diese Effekte in ihrer Größenordnung für Beschäftigte mit und ohne anerkannte Behinderungen unterscheiden.

Menschen mit Behinderungen deutlich älter und mit schlechterem Gesundheitszustand

Im Jahr 2019 lebten etwa 10,4 Millionen Menschen mit einer anerkannten Behinderung in Deutschland in privaten Haushalten. Darunter waren knapp 4,9 Millionen Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Von den Schwerbehinderungen sind nur 3 Prozent angeboren. Die meisten Behinderungen betreffen daher überproportional häufig ältere Menschen: 57 Prozent der Menschen mit einer Schwerbehinderung sind 65 Jahre oder älter (Statistisches Bundesamt, 2020). Die deskriptiven Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung aus dem Jahr 2018 bestätigen diesen Befund (Tabelle 1). Beschäftigte mit anerkannten Behinderungen sind im Durchschnitt etwa acht Jahre älter als Menschen ohne Behinderungen.

Im Hinblick auf den Ausbildungsabschluss weisen Beschäftigte mit Behinderungen seltener einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss auf und sind häufiger in Berufen tätig, in denen kein Berufsabschluss oder keine Berufsausbildung erforderlich ist. Bei einem Vergleich zwischen Ausbildung und Beruf zeigt sich außerdem, dass Beschäftigte mit Behinderungen überproportional häufig einer Tätigkeit nachgehen, die nicht der erlernten Ausbildung entspricht. Das könnte dafür sprechen, dass Menschen mit Behinderungen eher bereit sind oder bereit sein müssen, Kompromisse einzugehen, um eine Arbeitsstelle zu finden. Ein weiterer Grund könnte sein, dass Unternehmen durch sogenanntes Job Carving Arbeitsplätze schaffen, die zwar ausbildungsfremd sind, sich aber dennoch vom Stellenprofil für manche Menschen mit Behinderungen eignen oder bei denen das Stellenprofil auf die Kompetenzen der jeweiligen Person mit Behinderungen zuge-

Persönliche Merkmale und die berufliche Situation von Menschen mit und ohne Behinderungen

Tabelle 1

Abhängig Beschäftigte, in Prozent (wenn nicht anders angegeben)

	Menschen ohne anerkannte Behinderungen	Menschen mit anerkannten Behinderungen
Persönliche Merkmale		
Altersdurchschnitt (Mittelwert in Jahren)	42,8	50,5
Frauenanteil	46,8	43,5
Höchster Ausbildungsabschluss		
Ohne Berufsabschluss	8,6	11,4
Betriebliche, schulische Berufsausbildung	56,7	67,4
Fachschule (Meister, Techniker, Fachwirt u. ä.)	7,3	6,7
Fachhochschule, Universität	27,3	14,5
Mindestens guter Gesundheitszustand	87,8	57,0
Berufliche Situation		
Gefordertes Anforderungsprofil der Tätigkeit		
Kein Berufsabschluss	16,4	21,8
Berufsausbildung	53,1	57,0
Fortbildung	6,2	7,0
Fachhochschule, Universität	24,3	14,3
Passung von Ausbildung und beruflicher Tätigkeit		
Tätigkeit entspricht Ausbildung	31,1	21,6
Tätigkeit ist mit Ausbildung verwandt	39,4	37,0
Tätigkeit hat mit der Ausbildung nichts mehr zu tun	29,6	41,4
Arbeiten in Teilzeit	22,6	28,8
Befristeter Arbeitsvertrag	13,0	8,5
Führungsposition	27,8	25,8

Anmerkung: Teilzeit unter 31 Wochenstunden.

Quellen: BIBB-/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 1: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/qNCndXsXZ8tRxfr>

schnitten wird, damit diese ihre Fähigkeiten optimal einbringen und so produktiv tätig sein kann (Flüter-Hoffmann/Kurtenacker, 2020, 18 ff.).

Der Gesundheitszustand der Beschäftigten deutet auf einen weiteren wesentlichen Unterschied hin. Während über 87 Prozent der Menschen ohne Behinderungen

angeben, einen mindestens guten Gesundheitszustand zu haben, ist dies lediglich bei 57 Prozent der Menschen mit Behinderungen der Fall. Mit 10 Prozent berichten mehr als fünfmal so viele sogar von einem schlechten allgemeinen Gesundheitszustand. Der Zusammenhang zwischen Behinderung und einem als schlechter empfundenen Gesundheitszustand ist in Studien gut belegt (Pagán/Malo, 2009). Hinsichtlich weiterer persönlicher und beruflicher Merkmale sind nur kleinere Unterschiede festzustellen.

Kleine Unterschiede bei durchschnittlicher Arbeitszufriedenheit

Die Erhebung subjektiver Einschätzungen von Menschen mit Behinderungen zu Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen ist ein wichtiger Bestandteil bei der Bewertung der Qualität beruflicher Inklusion (Jöns-Schnieder/Riecken, 2017). Die Abfrage der generellen Arbeitszufriedenheit kann deshalb genauso wie Teilaspekte dessen als Indiz für eine gelungene Integration und Inklusion von Menschen mit Behinderungen herangezogen werden.

Der Vergleich zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen zeigt, dass diesbezüglich nur kleine Unterschiede festzustellen sind (Tabelle 2). Der Anteil von Menschen mit Behinderungen, die mit ihrer Arbeit insgesamt eher oder sehr zu-

Arbeitszufriedenheit von Menschen mit und ohne Behinderungen

Tabelle 2

Angaben in Prozent

Anteil der Beschäftigten, die ...	Menschen ohne Behinderungen			Menschen mit Behinderungen		
	... zufrieden sind	... sehr zufrieden sind	... (sehr) zufrieden sind (insgesamt)	... zufrieden sind	... sehr zufrieden sind	... (sehr) zufrieden sind (insgesamt)
Zufriedenheit mit den Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten anzuwenden	58,0	30,1	88,1	59,7	26,4	86,1
Zufriedenheit mit körperlichen Arbeitsbedingungen	60,2	20,9	81,1	57,7	17,2	74,9
Arbeitszufriedenheit insgesamt	59,9	30,6	90,5	61,3	27,4	88,7

Quellen: BIBB-/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 2: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/qsLq6QsXa5j73xQ>

frieden sind, liegt dabei geringfügig unter dem Anteil von Menschen ohne Behinderungen. Die gleiche Beobachtung trifft auch auf ein Maß des Kompetenz-Matchings zu: 88,1 Prozent der Beschäftigten ohne und 86,1 Prozent der Beschäftigten mit Behinderungen sind (sehr) zufrieden mit den Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten anzuwenden. Ein etwas größerer Unterschied zeigt sich jedoch jeweils mit Blick auf (sehr) zufriedene Beschäftigte und auf die Zufriedenheit mit den körperlichen Arbeitsbedingungen. Möglicherweise erklärt sich dies durch gesundheitliche Einschränkungen, die einerseits höhere – und dadurch auch häufiger unerfüllte – Erwartungen an die Ausstattung des Arbeitsplatzes stellen und die andererseits schneller an die Grenzen der körperlichen Belastbarkeit führen können.

Tabelle 3 zeigt, dass Menschen mit Behinderungen etwas seltener Unterstützung durch Kollegen oder Vorgesetzte bekommen, wenn sie diese brauchen. Sie fühlen sich zudem – möglicherweise damit einhergehend – im Vergleich zu Menschen ohne Behinderungen etwas seltener als Teil einer Gemeinschaft. Der Anteil der eher/sehr zufriedenen Beschäftigten mit Behinderungen liegt bei Abwesenheit von Unterstützung, Gemeinschaft und Gesundheitsförderung durchgängig mindestens 2 Prozentpunkte unter dem der Beschäftigten ohne Behinderungen. Bei Vorhandensein der betrieblichen Einflüsse steigt der Anteil auf die gleiche Höhe und liegt teilweise sogar bis zu 0,4 Prozentpunkte darüber.

Dies kann als Indiz für einen starken und kompensierenden Effekt der Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit von Menschen mit Behinderungen gedeutet werden. Die gleichen Beobachtungen lassen sich auch beim Kompetenz-Matching der Beschäftigten ablesen. So sind Menschen mit Behinderungen unzufriedener mit den Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten einzubringen, als Menschen ohne Behinderungen, wenn sie nie oder nur manchmal Unterstützung von Kollegen oder Vorgesetzten erhalten. Dies gilt auch, wenn sie sich selten oder gar nicht als Teil einer Gemeinschaft fühlen. Sind diese Voraussetzungen jedoch erfüllt, gleichen sich die Anteilswerte der eher/sehr Zufriedenen an. Die Differenz der Anteilswerte zwischen (sehr) zufriedenen Menschen mit und ohne Behinderungen wird auch bei der Zufriedenheit mit den körperlichen Arbeitsbedingungen geringer, jedoch nicht im gleichen Ausmaß kompensiert.

Zufriedenheit nach Gesundheitsförderung und Betriebsklima

Tabelle 3

Angaben in Prozent

Anteil der Beschäftigten, die...		Betriebsklima aus Sicht der ...		Zufriedenheit mit ihrer Arbeit insgesamt	
		... Menschen ohne Behinderungen	... Menschen mit Behinderungen	Menschen ohne Behinderungen	Menschen mit Behinderungen
... in den letzten zwei Jahren die Möglichkeit zur Gesundheitsförderung durch den Betrieb hatten	Nein	51,3	55,4	87,0	83,8
	Ja	48,7	44,6	94,1	94,5
... sich an ihrem Arbeitsplatz als Teil einer Gemeinschaft fühlen	Nie bis manchmal	19,4	25,6	75,2	71,4
	Häufig	80,6	74,4	94,2	94,6
... Unterstützung durch die Kollegen bekommen, wenn sie diese brauchen	Nie bis manchmal	20,3	27,3	81,4	78,0
	Häufig	79,7	72,8	92,8	92,5
... Unterstützung durch den Vorgesetzten bekommen, wenn sie diese brauchen	Nie bis manchmal	40,5	47,2	84,2	81,6
	Häufig	59,5	52,8	94,9	94,7

Rundungsfehler möglich.

Quellen: BIBB-/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 3: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/7jKJCsGoW8ZZ3mf>

Unterstützendes, inklusives Betriebsklima erhöht die Arbeitszufriedenheit

Im Folgenden wird in einem ersten Schritt geprüft, ob und inwieweit arbeitsplatzbezogene und betriebliche Merkmale mit der Zufriedenheit der Beschäftigten mit der Arbeit insgesamt oder mit ausgewählten Aspekten der Arbeit zusammenhängen. In dem zweiten daran anschließenden Analyseschritt wird geprüft, ob für Menschen mit Behinderungen diese Arbeitsplatzmerkmale wichtiger sind als für

Menschen ohne Behinderungen. Im Fokus stehen die Merkmale eines guten Betriebsklimas. Dies wird gemessen als Gefühl, Teil einer Gemeinschaft zu sein, an der Unterstützung aus dem Kollegenkreis und durch die Führungskraft sowie am Angebot eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Inwieweit die Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements auf das Wohlbefinden und die Gesundheit einwirken, ist offen. Das freiwillige Angebot des Arbeitgebers lässt sich jedoch zumindest als Signal interpretieren, dass der Betrieb das Wohlbefinden der Beschäftigten im Blick hat und dies mit gesundheitserhaltenden und -fördernden Maßnahmen zu unterstützen sucht.

Tabelle 4 gibt die marginalen Effekte auf Basis logistischer Regressionsmodelle wieder. Neben der allgemeinen Arbeitszufriedenheit (Modell 1) wird auch die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten anzuwenden (Modell 2), sowie mit den körperlichen Arbeitsbedingungen (Modell 3) als abhängige Variablen, näher betrachtet. Die Ausprägungen „sehr zufrieden/zufrieden“ (Variablenwert 1) und „weniger zufrieden/nicht zufrieden“ (Variablenwert 0) werden jeweils zusammengefasst. In den Modellen wurde für eine Reihe von personellen, betrieblichen sowie das Arbeitsverhältnis betreffenden Merkmalen kontrolliert, für die auf Basis der Literatur ein Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit vermutet wird (Clark, 2001; Lesch et al., 2011; Hammermann/Stettes, 2017). Vor allem die Unterschiede im Alter und in dem Gesundheitszustand weisen auf eine mögliche Selektion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt hin. Eine Heckman-Korrektur der Schätzmodelle (Flüter-Hoffmann et al., 2021), um vermutlich bestehende Selektionseffekte beim Eintritt in den Arbeitsmarkt zu berücksichtigen, kann auf Basis der Datengrundlage nicht durchgeführt werden, da nur Erwerbstätige erfasst sind. Mögliche nicht-lineare Effekte der Altersstruktur auf die drei Aspekte der Arbeitszufriedenheit werden in den Schätzmodellen durch Alterskategorien berücksichtigt.

Für die Arbeitszufriedenheit ist insbesondere der Gesundheitszustand ein starker Prädiktor, der zwar mit dem Auftreten einer Behinderung korreliert, nicht aber gleichbedeutend ist (Pagán/Malo, 2009). So kann sich eine Behinderung – beispielsweise eine Sehbehinderung – auch auf eine Einschränkung beziehen, die den Gesundheitszustand wenig oder gar nicht beeinträchtigt. Für die Arbeitszufrieden-

Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit der Beschäftigten

Tabelle 4

Durchschnittliche marginale Effekte auf Basis logistischer Regressionen

	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
Abhängige Variable: (Sehr) zufrieden mit der Arbeit insgesamt		... den Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten anzuwenden		... den körperlichen Arbeitsbedingungen	
Menschen mit anerkannten Behinderungen	0,0203**	(0,001)	0,0052	(0,011)	0,0183	(0,014)
Häufige Unterstützung für die Arbeit durch die Kollegen, wenn diese gebraucht wird	0,0146**	(0,007)	0,0169*	(0,009)	0,0464***	(0,012)
Häufige Unterstützung für die Arbeit durch den Vorgesetzten, wenn diese gebraucht wird	0,0470***	(0,007)	0,0483***	(0,007)	0,0622***	(0,010)
Häufiges Gefühl am Arbeitsplatz, Teil einer Gemeinschaft zu sein	0,1040***	(0,010)	0,0737***	(0,010)	0,0279**	(0,012)
Angebot an betrieblicher Gesundheitsförderung	0,0478***	(0,007)	0,0311***	(0,008)	0,0399***	(0,010)
Beobachtungen	15.591		15.581		15.562	
Pseudo R ²	0,240		0,225		0,163	

Robuste Standardfehler in Klammern.

*, **, *** signifikant auf dem 10-Prozent-, 5-Prozent- und 1-Prozent-Fehlerniveau.

Konstante wurde mitgeschätzt; Kontrollvariablen: Anforderungsprofil der Stelle, fachliche Über- und Unterforderung, Matching von Stellenanforderung und Ausbildungsabschluss, Geschlecht, gemeinsamer Haushalt mit Partner/-in, Kinder unter 18 Jahren im Haushalt, Gesundheitszustand, Altersgruppe, Branche (WZ 2008 Klassifizierung), Betriebsgröße, imputierter Bruttolohn, Führungsposition, befristetes Arbeitsverhältnis, Teilzeit, Zeitarbeit, Arbeit auf Abruf, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Schichtdienst, Telearbeit.

Quellen: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 4: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/R5BKPmpYRMcgbEL>

heit und vor allem für die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten anwenden zu können, ist zudem relevant, inwieweit das Profil der Stelle mit den eigenen Kompetenzen übereinstimmt. Hierzu wird sowohl berücksichtigt, inwieweit die Tätigkeit dem Ausbildungsabschluss entspricht, als auch, ob eine gefühlte fachliche Unter- oder Überforderung besteht.

Die vorliegende Analyse zeigt, dass Menschen mit Behinderungen nicht unzufriedener oder zufriedener sind als Menschen ohne Behinderungen – mit der Arbeit allgemein und den Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten anwenden zu können, sofern sie die gleichen individuellen Merkmale aufweisen und die gleichen arbeitsplatzbezogenen und betrieblichen Merkmale vorfinden (vgl. auch Baumgärtner et al., 2015). Bei gleichem Gesundheitszustand sind Menschen mit Behinderungen insgesamt sogar mit ihrer Arbeit signifikant zufriedener als Menschen ohne Behinderungen. Dieses Ergebnis wird durch die Studie von Pagán und Malo (2009) gestützt und lässt sich möglicherweise darauf zurückführen, dass Menschen mit Behinderungen stärkere Hürden überwinden müssen, um am Arbeitsleben teilnehmen zu können. Daher stellen sie entweder geringere Erwartungen an ihren Arbeitsplatz und verfolgen weniger ehrgeizige Ziele oder ihr Arbeitgeber hat bereits technische und/oder organisatorische Arbeitsplatzanpassungen vorgenommen und so zur Zufriedenheit der Beschäftigten mit Behinderungen beigetragen (Decker et al., 2021). Für derartige Arbeitsanpassungen kann in der Studie nicht kontrolliert werden. Insgesamt sind Menschen mit Behinderungen unzufriedener mit den körperlichen Arbeitsbedingungen. Dieser Unterschied besteht jedoch nicht, wenn zusätzlich für den Gesundheitszustand kontrolliert wird (Tabelle 4).

Den stärksten positiven Effekt auf die Arbeitszufriedenheit und die Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten anwenden zu können, zeigt das Gemeinschaftsgefühl. So steigt die Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeit insgesamt zufrieden zu sein, für Menschen, die sich als Teil einer Gemeinschaft fühlen, um rund 10 Prozentpunkte. Dieser Befund unterstreicht die Bedeutung des Betriebs als sozialer Ort und den Stellenwert beruflicher Teilhabe in den Inklusionszielen des Bundesteilhabegesetzes. Die Unterstützung durch den Vorgesetzten steht mit der Zufriedenheit mit den körperlichen Arbeitsbedingungen am stärksten im Zusammenhang. Dahinter verbergen sich möglicherweise auch Merkmale der Arbeitsplatzausstattung, für die nicht kontrolliert werden kann. Darauf weist das im Vergleich eher niedrigere Gütemaß der Schätzung (Pseudo- R^2) hin. Im Ermessensspielraum des Vorgesetzten liegen oftmals arbeitsorganisatorische Maßnahmen, die Arbeitsausstattung und auch die Steuerung der Arbeitsmenge, um Beschäftigte unmittelbar entlasten zu können. Die Unterstützung durch die Kollegen zeigt einen positiven Effekt auf alle drei Aspekte der Arbeitszufriedenheit, allerdings mit geringerer Effektstärke. Be-

zogen auf die Zufriedenheit mit den körperlichen Arbeitsbedingungen ist sie in etwa vergleichbar mit dem Angebot an betrieblicher Gesundheitsförderung.

Menschen mit Behinderungen profitieren stärker von unterstützendem Betriebsklima

Um den deskriptiven Befund aus Tabelle 3 zu verifizieren und zu untersuchen, ob gewisse Arbeitsplatzmerkmale für Menschen mit Behinderungen wichtiger sind als für Menschen ohne Behinderungen, werden unter Berücksichtigung weiterer Einflüsse „Predictive Margins“ der betrachteten Zufriedenheitsmaße gebildet (Abbildung). Durch die Kontrolle vieler persönlicher und beruflicher Eigenschaften wird den strukturellen Unterschieden zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen Rechnung getragen (Tabelle 1). Dies soll verhindern, dass Differenzen fälschlicherweise dem unterstützenden Betriebsklima zugeordnet werden, obwohl grundlegende Unterschiede der Vergleichsgruppen ursächlich sind. Die Abbildung zeigt die Predictive Margins des Kompetenz-Matchings und der allgemeinen Arbeitszufriedenheit für Menschen mit und ohne Behinderungen separat. Dabei wird jeweils danach unterschieden, ob Beschäftigte häufig Unterstützung durch den Vorgesetzten erhalten haben, sich häufig als Teil einer Gemeinschaft gefühlt haben oder die Möglichkeit zur Gesundheitsförderung durch den Betrieb hatten und jenen, die nicht oder selten davon berichten. Die Unterstützung durch die Kollegen und der Aspekt der Zufriedenheit mit den körperlichen Arbeitsbedingungen weisen keine signifikanten Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderungen auf und werden daher im Folgenden nicht weiter aufgeführt.

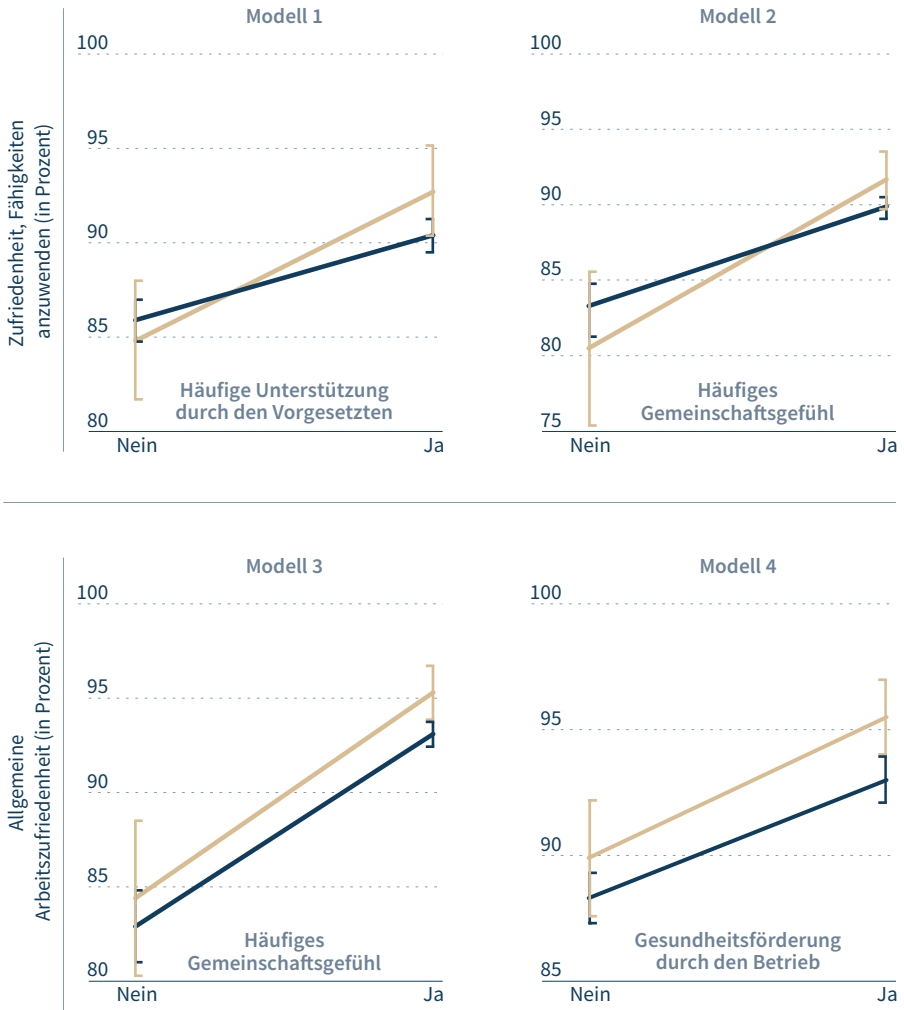
Die signifikant positiven Effekte des Betriebsklimas auf Aspekte der Arbeitszufriedenheit aus Tabelle 4 zeigen sich auch, wenn Menschen mit und ohne Behinderungen getrennt voneinander betrachtet werden. Ein unterstützender Vorgesetzter, ein häufig wahrgenommenes Gemeinschaftsgefühl sowie gesundheitsfördernde Maßnahmen führen sowohl bei Menschen mit als auch ohne Behinderungen zu einem signifikant höheren Anteil von (sehr) zufriedenen Beschäftigten. Gleichzeitig führt das Vorhandensein der beiden erstgenannten Einflussfaktoren zu einem höheren Anteil an (sehr) zufriedenen Beschäftigten im Hinblick auf die Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten anzuwenden. Zusätzlich zeigt sich hierbei, dass der Effekt für Menschen mit Behinderungen stärker auszufallen scheint: Während der Anteil der (sehr) zufriedenen Beschäftigten mit Behinderungen und ohne Unterstützung

Zufriedenheitswerte für Menschen mit und ohne Behinderungen

Abbildung

Modelle 1 bis 4: Predictive Margins, 95-Prozent-Konfidenzintervall

— Menschen ohne Behinderungen — Menschen mit Behinderungen



Rundungsfehler möglich. Kontrollvariablen: Anforderungsprofil der Stelle, fachliche Über- oder Unterforderung, Matching von Stellenanforderung und Ausbildungsabschluss, Geschlecht, gemeinsamer Haushalt mit Partner/-in, Kinder unter 18 Jahren im Haushalt, Gesundheitszustand, Altersgruppe, Branche (WZ 2008 Klassifizierung), Betriebsgröße, imputierter Bruttolohn, Führungsposition, befristetes Arbeitsverhältnis, Teilzeit, Zeitarbeit, Arbeit auf Abruf, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Schichtdienst, Telearbeit, Unterstützung durch Kollegen, Unterstützung durch Vorgesetzten (außer Modell 1), Gemeinschaftsgefühl (außer Modelle 2 und 3), Gesundheitsförderung (außer Modell 4).

Quellen: BIBB-/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/6QHqADSPy8YmaJW>

oder Gemeinschaftsgefühl geringer ist als bei Menschen ohne Behinderungen, ist er bei einer häufigen Wahrnehmung dieser Faktoren sogar höher. Die deskriptiven Befunde werden somit unter Berücksichtigung vieler weiterer persönlicher und beruflicher Eigenschaften verstärkt.

Anders zeigt sich der Effekt der betrieblichen Einflussfaktoren bei der allgemeinen Arbeitszufriedenheit. Dort ist auch bei fehlendem Gemeinschaftsgefühl oder fehlender Möglichkeit zur Gesundheitsförderung ceteris paribus der Anteil an (sehr) zufriedenen Menschen mit Behinderungen höher als bei Menschen ohne Behinderungen. Nichtsdestotrotz steigt der Anteil (sehr) zufriedener Menschen mit Behinderungen stärker als bei Menschen ohne Behinderungen, wenn von häufigem Gemeinschaftsgefühl oder Gesundheitsförderung berichtet wird. Dies deutet ebenfalls darauf hin, dass die Effektstärke solcher Umstände einen größeren Einfluss auf Menschen mit Behinderungen hat.

Betriebliche Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit von Menschen mit und ohne Behinderungen

Tabelle 5

Durchschnittlich marginale Effekte ...

... auf die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten anzuwenden			
	Häufige Unterstützung des Vorgesetzten	Häufiges Gemeinschaftsgefühl	Häufige Unterstützung der Kollegen
Menschen ohne Behinderungen	0,044	0,067	0,014
Menschen mit Behinderungen	0,093	0,129	0,044
Differenz	0,049**	0,062**	0,030

... auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit			
	Häufige Unterstützung des Vorgesetzten	Häufiges Gemeinschaftsgefühl	Möglichkeit zur Gesundheitsförderung
Menschen ohne Behinderungen	0,044	0,099	0,045
Menschen mit Behinderungen	0,073	0,144	0,078
Differenz	0,028	0,045	0,033*

Rundungsfehler möglich. *, **, *** signifikant auf dem 10-Prozent-, 5-Prozent- und 1-Prozent-Fehlerniveau. Kontrollvariablen: Anforderungsprofil der Stelle, fachliche Über- oder Unterforderung, Matching von Stellenanforderung und Ausbildungsabschluss, Geschlecht, gemeinsamer Haushalt mit Partner/-in, Kinder unter 18 Jahren im Haushalt, Gesundheitszustand, Altersgruppe, Branche (WZ 2008 Klassifizierung), Betriebsgröße, imputierter Bruttolohn, Führungsposition, befristetes Arbeitsverhältnis, Teilzeit, Zeitarbeit, Arbeit auf Abruf, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Schichtdienst, Telearbeit, Unterstützung durch Kollegen, Unterstützung durch Vorgesetzten, Gemeinschaftsgefühl, Gesundheitsförderung.

Quellen: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 5: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/wKYoo2DwCn6cSnR>

Tabelle 5 stellt die Größenordnung der marginalen Effekte auf das Kompetenz-Matching und auf die generelle Arbeitszufriedenheit für Menschen mit und ohne Behinderungen getrennt dar. Dabei sind die geschätzten Werte für Menschen mit Behinderungen durchgängig höher. Demnach führt die häufige Unterstützung des Vorgesetzten im Hinblick auf das Kompetenz-Matching *ceteris paribus* für Menschen ohne Behinderungen zu einer um 4,4 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit, (sehr) zufrieden zu sein. Die Wahrscheinlichkeit bei Menschen mit Behinderungen erhöht sich dagegen um 9,3 Prozentpunkte. Der direkte Vorgesetzte kann durch die Aufgabenverteilung die Ausübung der Tätigkeiten für Menschen mit Behinderungen erleichtern und spielt möglicherweise auch deshalb eine größere Rolle für ihre Zufriedenheit beim Kompetenz-Matching. Die positiven Auswirkungen eines häufig vorhandenen Gemeinschaftsgefühls sind sowohl im Hinblick auf das Kompetenz-Matching als auch hinsichtlich der allgemeinen Arbeitszufriedenheit für beide Gruppen noch größer. Der Vergleich der marginalen Effekte auf die Zufriedenheitswerte von Menschen mit und ohne Behinderungen macht deutlich: Eine häufig wahrgenommene Unterstützung durch den Vorgesetzten und ein häufiges Gemeinschaftsgefühl haben einen um 4,9 bzw. 6,2 Prozentpunkte signifikant größeren Einfluss auf die Zufriedenheit des Kompetenz-Matchings von Menschen mit Behinderungen. Fehlt das Gemeinschaftsgefühl, wird das von Menschen mit Behinderungen möglicherweise häufiger als Ausgrenzung erlebt, die ihnen auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen widerfährt. Durch eine gelungene Integration in die Gemeinschaft dürfte es zudem leichter fallen, die Stärken jedes Einzelnen einzusetzen und Schwächen im Team auszugleichen.

Die gleiche Beobachtung zeigt sich bei der Möglichkeit zur Gesundheitsförderung auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit. In diesem Fall ist die Effektgröße für Menschen mit Behinderungen um 3,3 Prozentpunkte höher als bei Menschen ohne Behinderungen und auf dem 10-Prozent-Niveau statistisch signifikant. Auch in den anderen Fällen ist die Effektstärke für Menschen mit Behinderungen höher, wobei der Unterschied jedoch nicht statistisch signifikant ist oder – wie bei der Wirkung des Gemeinschaftsgefühls auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit – dem Schwellenwert allenfalls sehr nahekommt.

Eine positive Wirkung der betrachteten betrieblichen Einflüsse auf die Zufriedenheit mit den körperlichen Arbeitsbedingungen ist ebenfalls für Menschen mit und

ohne Behinderungen zu beobachten. Die Größe der marginalen Effekte durch die Unterstützung des Vorgesetzten oder der Kollegen fällt für Menschen mit Behinderungen zwar ebenfalls höher aus, ist allerdings nicht statistisch signifikant und wird deshalb nicht im Detail dargestellt. Aufgrund der großen Altersunterschiede zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen wurden neben der Berücksichtigung einer Kontrollvariable auch separate Analysen für die Altersgruppe der über 54-Jährigen durchgeführt. Die Effekte erwiesen sich dabei als robust.

Implikationen für die betriebliche Praxis

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie bestätigen die hohe Bedeutung betrieblicher Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit. Dazu zählen ein Gemeinschaftsgefühl, Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen oder gezielte Personalmaßnahmen für eine gute Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Im Umkehrschluss wirkt sich die Abwesenheit des unterstützenden Betriebsklimas negativ auf die Zufriedenheit von Menschen mit Behinderungen aus. In Anbetracht dessen, dass Menschen mit Behinderungen etwas seltener von einer unterstützenden Atmosphäre im Betrieb berichten, könnte dies künftig als ein wesentlicher Hebel für eine gelungenere Inklusion genutzt werden.

Gerade in der schwierigen Zeit der Corona-Pandemie gingen vielfach das Gemeinschaftsgefühl und die Verbundenheit von Menschen mit Behinderungen mit ihren jeweiligen Teams aufgrund der gebotenen physischen und sozialen Distanz verloren (Cortis/van Toorn, 2020; Pettinicchio et al., 2021; Ruffolo et al., 2021).

Der Personalpolitik von Unternehmen kommt bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen auch nach der Corona-Zeit eine entscheidende Rolle zu: Empfehlenswert sind passende Rahmenbedingungen für ein Betriebsklima, das von den Beschäftigten mit Behinderungen als unterstützend wahrgenommen wird mit einer offenen, wertschätzenden Unternehmenskultur und einem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Das erhöht nicht nur in besonderem Maß die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten mit Behinderungen, sondern auch diejenige ihrer Teammitglieder.

Literatur

- Baumgärtner, Miriam K. / Dwertmann, David J. G. / Böhm, Stephan A. / Bruch, Heike, 2015, Job Satisfaction of Employees with Disabilities: The Role of perceived structural flexibility, in: *Human Resource Management*, 54. Jg., Nr. 2, S. 323–343
- Brewer, Marilynn B., 1991, The social self: On being the same and different at the same time, in: *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17. Jg., Nr. 5, S. 475–482
- Clark, Andrew E., 2001, What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data, in: *Labour Economics*, 8. Jg., Nr. 2, S. 223–242
- Cortis, Natasha / van Toorn, Georgia, 2020, The disability workforce and COVID-19: initial experiences of the outbreak, Sydney, <https://unsworks.unsw.edu.au/fapi/datastream/unsworks:66998/bin55cdfa9-a402-4ccb-bac5-406f36c16451?view=true&xy=01> [13.10.2021]
- Decker, Mareike / Flüter-Hoffmann, Christiane / Stettes, Oliver, 2021, Erfolgsfaktoren betrieblicher Inklusion – Empirische Evidenz aus REHADAT-Befragungen von Menschen mit Behinderungen, in: *IW-Trends*, 48. Jg. Nr. 2, S. 105–120
- Degener, Theresia, 2010, Die UN-Behindertenrechtskonvention. Grundlage für eine neue inklusive Menschenrechtstheorie, in: *Zeitschrift Vereinte Nationen. Zeitschrift für die Vereinten Nationen und ihre Sonderorganisationen*, Nr. 2, S. 57–63, https://zeitschrift-vereinte-nationen.de/fileadmin/publications/PDFs/Zeitschrift_VN/VN_2010/Heft_2_2010/03_Degener_beitrag_2-10_30-3-2010.pdf [13.10.2021]
- Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea, 2020, *Personalkompass Inklusion. Ein Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen*, 2. Aufl., Köln
- Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg, 2021, Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt. Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, *IW-Analysen*, Nr. 147, Köln
- Hamermesh, Daniel S., 1977, Economic Aspects of Job Satisfaction, in: Ashenfelter, Orley C. / Oates, Wallace E. (Hrsg.), *Essays in Labor Market Analysis*, S. 53–72
- Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2017, *Qualität der Arbeit in Europa – Eine empirische Analyse auf Basis des EWCS 2015*, *IW-Report*, Nr. 25, Köln
- Hall, Anja / Hünefeld, Lena / Rohrbach-Schmidt, Daniela, 2020, 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: Bundesinstitut für Berufsbildung. doi:10.7803/501.18.1.1.10
- Jöns-Schnieder, Katrin / Riecken, Andrea, 2017, Inklusionszufriedenheit von Menschen mit Beeinträchtigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, in: Riecken, Andrea / Jöns-Schnieder, Katrin / Eikötter, Mirko (Hrsg.), *Berufliche Inklusion. Forschungsergebnisse von Unternehmen und Beschäftigten im Spiegel der Praxis*, S. 221–269
- Lesch, Hagen / Schäfer, Holger / Schmidt, Jörg, 2011, *Arbeitszufriedenheit in Deutschland. Messkonzepte und empirische Befunde*, *IW-Analysen*, Nr. 70, Köln
- Pagán, Ricardo / Malo, Miguel A., 2009: Job satisfaction and disability: lower expectations about jobs or a matter of health?, in: *Spanish Economic Review*, 11. Jg., Nr. 1, S. 51–74

Pettinicchio, David / Maroto, Michelle / Chai, Lei / Lukk, Martin, 2021, The Effects of COVID-19 on the Mental Health of Canadians with Disabilities and Chronic Health Conditions, in: Disability and Health Journal, 14. Jg., Nr. 3, S. 101085

Pfaff, Simon / Kuhn, Marc, 2016, Die Bewertung der Arbeitszufriedenheit. Eine standardisierte Methode zur Befragung behinderter und nicht-behinderter Beschäftigter, in: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 25. Jg., Nr. 1–2, S. 57–79

Rohrbach-Schmidt, Daniela / Hall, Anja, 2020, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte, Nr. 1, Version 1.0., Bonn

Ruffolo, Mary C. et al., 2021, Cross-National Study of Mental Health and Employment Status Nine Months Post Social Distancing Implementation Practices, in: British Journal of Social Work, bcab177, August 2021, S. 1–20

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

Shore, Lynn M. et al., 2011, Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research, in: Journal of Management, 37. Jg., Nr. 4, S. 1262–1289

Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020, Statistik der schwerbehinderten Menschen 2019, Kurzbericht, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Publicationen/Downloads-Behinderte-Menschen/sozial-schwerbehinderte-kb-5227101199004.pdf;jsessionid=363182B873F75991A5D4B82338D6C284.internet712?__blob=publicationFile [13.10.2021]

Factors Influencing the Inclusion of People with Disabilities in Companies – An Empirical Analysis Based on the 2018 BIBB/BAuA Employment Survey

The Coronavirus pandemic has shone a spotlight on the extreme importance of social cohesion and professional interaction in the workplace for employees' well-being and job satisfaction. Occupational participation is a mainstay of social inclusion, and this is especially true for people with disabilities. Furlough schemes, being forced to work from home, social distancing and the consequent isolation pose a particular challenge for those with impairments, since in many cases they thus forfeit a sense of community and opportunities to bond with a team. Based on the 2018 BIBB/BAuA Employment Survey, this study examines the significance of a supportive and inclusive working atmosphere for employee job satisfaction and the importance of various influencing factors, particularly for people with disabilities. The results show that staff members who regularly perceive their superiors as supportive and frequently experience a sense of community are significantly more satisfied with the opportunities offered by their work to make use of their skills. This applies to a greater extent to employees with disabilities than to those without. Personnel measures such as the offer of workplace health promotion also increase the likelihood that employees will be generally satisfied with their work situation – again, this is significantly more often the case for staff with disabilities than for those with none.