

Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt

Studie zu geschlechtsspezifischen Unterschieden
bei der Teilhabe am Erwerbsleben

DAS WIR GEWINNT

**Aktion
MENSCH**



Inhalt



Abbildungsverzeichnis	4
<hr/>	
1. Hintergrund und Zielsetzung der Studie	6
<hr/>	
2. Zentrale Befunde	8
<hr/>	
3. Methodische Vorgehensweise	11
<hr/>	
4. Datenbasis und Fragestellung	12
4.1 Überblick über die Forschungslage	12
4.2 Soziodemografische Angaben zur Stichprobe der Befragung	14
4.3 Hypothesenbildung	17
<hr/>	
5. Teilhabe am Erwerbsleben: Ergebnisse im Detail	18
5.1 Beruflicher Werdegang und aktuelle Position	19
5.1.1 Bildungsniveau und berufliche Ausbildung beziehungsweise berufliche Erfahrung	19
5.1.2 Art und Umfang der Erwerbstätigkeit	23
5.1.3 Berufliche Position	26
5.1.4 Einkommen	31
5.2 Aufgabenteilung in Partnerschaften und Vereinbarkeit von Familie und Beruf	35
5.3 Stellenwert von Arbeit/Arbeitszufriedenheit und Wunsch nach beruflicher Veränderung	42
5.4 Work-Health-Balance	45
5.5 Bewerbungsprozess und Berufswahlverhalten	48
5.6 Blick in die berufliche Zukunft	55
5.7 Digitalisierung – Anforderungen der künftigen Arbeitswelt	58

6.	Qualitative Vertiefung	60
6.1	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	60
6.2	Arbeitsumfang und Work-Life-Balance	61
6.3	Motive für Berufstätigkeit	63
6.4	Bewerbungsprozess und Berufswahlverfahren	64
6.4.1	Informationswege	64
6.4.2	Anforderungen bei der Berufswahl	65
6.4.3	Erfahrungen im Bewerbungsprozess	66
6.5	Integration in den Arbeitsmarkt/Situation am Arbeitsplatz	69
6.6	Erwartungen an Stellenausschreibungen	73
<hr/>		
7.	Fazit und Ausblick	75
<hr/>		
8.	Anhang	77
<hr/>		
9.	Literaturverzeichnis	82
<hr/>		
10.	Impressum	83

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beeinträchtigungen, Behinderungen und anerkannte Behinderungen	13
Abbildung 2: Altersverteilung in den 4 Teilstichproben	14
Abbildung 3: Grad der Behinderung in der Stichprobe	15
Abbildung 4: Art der Behinderung nach Geschlecht	16
Abbildung 5: Erworbene oder angeborene Behinderung und Lebensjahre mit der Behinderung	17
Abbildung 6: Erwerbstätigkeitsstatus	18
Abbildung 7: Höchster in Deutschland erworbener allgemeinbildender Schulabschluss	19
Abbildung 8: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss	20
Abbildung 9: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss – Menschen mit angeborener versus erworbener Schwerbehinderung	21
Abbildung 10: Formales Bildungsniveau – nach Art der Behinderung	21
Abbildung 11: Berufsausbildungs- oder Studienabschluss	22
Abbildung 12: Höchster Berufsausbildungs- oder Studienabschluss	23
Abbildung 13: Art und Umfang der Erwerbstätigkeit	24
Abbildung 14: Gründe gegen Vollzeitbeschäftigung	25
Abbildung 15: Aktuelle berufliche Stellung	26
Abbildung 16: Aktuelle berufliche Stellung	27
Abbildung 17: Anzahl von Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit (mindestens 6 Monate)	28
Abbildung 18: Gründe für Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit (à jeweils mindestens 6 Monate) im Gruppenvergleich	29
Abbildung 19: Anzahl der Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit (à jeweils mindestens 6 Monate)	30
Abbildung 20: Persönliches Bruttoeinkommen	31
Abbildung 21: Persönliches und Haushaltsnettoeinkommen	32
Abbildung 22: Durchschnittliches persönliches Nettoeinkommen nach beruflicher Stellung	33
Abbildung 23: Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen	34
Abbildung 24: Große Sorge um wirtschaftliche Entwicklung und Altersvorsorge	34
Abbildung 25: Familienstand und in fester Partnerschaft lebend	35
Abbildung 26: Haushaltssituation	36
Abbildung 27: Aufgabenteilung innerhalb der Partnerschaft (Menschen mit Schwerbehinderung)	37
Abbildung 28: Aufgabenteilung innerhalb der Partnerschaft (Menschen ohne Schwerbehinderung)	37
Abbildung 29: Partnerschaftlichkeit und Zufriedenheit (Menschen mit Schwerbehinderung)	38
Abbildung 30: Partnerschaftlichkeit und Zufriedenheit (Menschen ohne Schwerbehinderung)	39

Abbildung 31: Wunsch nach mehr Unterstützung in der Partnerschaft	40
Abbildung 32: Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen, Art und Häufigkeit genutzter Leistungen	41
Abbildung 33: Relevanz verschiedener Lebensbereiche	42
Abbildung 34: Wünsche an berufliche Zukunft in 5 Jahren	44
Abbildung 35: Wahrnehmung gesundheitlicher Zustände in den letzten 4 Wochen	45
Abbildung 36: Arztbesuche in den letzten 3 Monaten	46
Abbildung 37: Arbeitsversäumnisse aufgrund von Krankheit innerhalb eines Jahres	47
Abbildung 38: Erfahrungen im Bewerbungsprozess	49
Abbildung 39: Bezugsquelle für aktuelle Arbeitsstelle	50
Abbildung 40: Wichtige Aspekte bei Stellenausschreibungen	51
Abbildung 41: Wichtige Aspekte bei Stellenausschreibungen, spezifisch für Menschen mit Behinderung	52
Abbildung 42: Umgang mit Schwerbehinderung im Bewerbungsprozess	53
Abbildung 43: Bekanntheit und Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung	54
Abbildung 44: Gründe für Sorgen um Arbeitsplatzverlust	55
Abbildung 45: Erwartete berufliche Entwicklung in den nächsten 2 Jahren (1/2)	56
Abbildung 46: Erwartete berufliche Entwicklung in den nächsten 2 Jahren (2/2)	57
Abbildung 47: Einstellungen zum Thema Zukunft der Arbeitswelt	59
Abbildung 48: Gründe gegen Vollzeitarbeit (Vollständige Liste)	77
Abbildung 49: Aussagen zur Arbeitszufriedenheit (Vollständige Liste)	78
Abbildung 50: Einstellungen zum Thema Zukunft der Arbeitswelt (Vollständige Liste)	79
Abbildung 51: Aussagen zum Bewerbungsprozess (Vollständige Liste)	80
Abbildung 52: Relevanz verschiedener Aspekte von Stellenausschreibungen (Vollständige Liste)	81

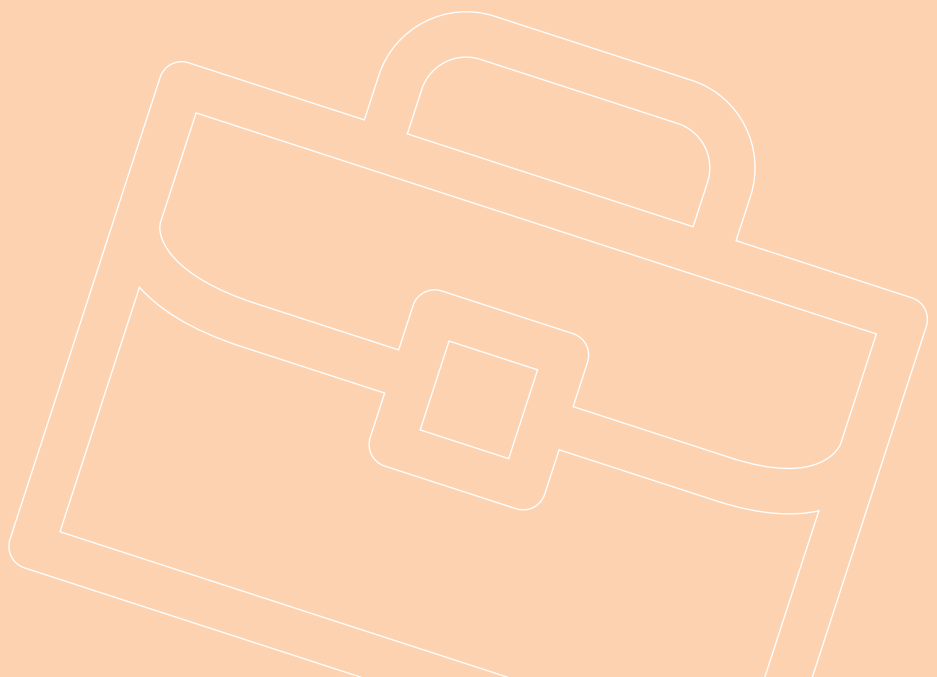
1. Hintergrund und Zielsetzung der Studie

Die UN-Behindertenrechtskonvention stellt fest, dass Frauen und Mädchen mit Behinderung mehrfachen Diskriminierungen ausgesetzt sind, und fordert die Vertragsstaaten auf, geeignete Maßnahmen zu treffen, um ihnen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Seit 2013 veröffentlicht die Aktion Mensch jährlich das Inklusionsbarometer Arbeit, um Fortschritte und Rückschritte bei der Inklusion am Arbeitsmarkt zu messen. Eine gesonderte Auswertung und ein Vergleich nach geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Beteiligung am Erwerbsleben wurden bisher nicht vorgenommen. Diese Lücke soll nun durch die vorliegende Studie geschlossen werden.

Die Chancen für die Teilhabe am Arbeitsmarkt sind für Menschen in Deutschland trotz positiver Entwicklungen längst noch nicht gleich verteilt. Gerade angesichts einer in den vergangenen Jahren prosperierenden Wirtschaft, einer Innovationsdynamik in punkto Digitalisierung und einer wachsenden Zahl an Arbeitgeber*innen-Angeboten zur Förderung von Inklusion und/oder zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erscheinen die erzielten Fortschritte noch gering.

Geschlecht, Behinderung, aber auch Alter oder Migrationshintergrund sind weiterhin Merkmale, die mit darüber entscheiden, wie leicht oder schwer der Zugang zum Arbeitsmarkt ist, wie gut die Beschäftigung entlohnt wird und welche Dynamik sich im Lebensverlauf realisieren lässt (zum Beispiel Gehaltserhöhungen, Erlangung von Führungspositionen oder fachliche Weiterentwicklung). Häufig verschränken sich dabei mehrere Merkmale, wie insbesondere bei Frauen mit Schwerbehinderung.

Die Studie arbeitet erstmals einen systematischen Vergleich von Frauen mit und ohne Schwerbehinderung im Verhältnis zu Männern mit und ohne Schwerbehinderung auf. Somit werden genderbezogene Unterschiede mit Unterschieden zwischen Menschen mit und ohne Behinderung hinsichtlich ihres Erwerbslebens miteinander verschränkt.



Genderbezogene Unterschiede wurden bislang intensiver beforscht als Unterschiede zwischen Menschen mit und ohne Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt. Entsprechend stärkerer Fokus konnte für erstere bereits auf die Maßnahmenplanung und Entwicklung von Lösungen (sei es Arbeitgeber*innen-Angebote oder gesetzliche Verankerungen) gelegt werden. Dies diente als Ausgangspunkt der geplanten Untersuchung. So wurden die relevanten Bewertungsdimensionen zur Bestimmung der Chancenungleichheiten von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt auf die Analyse der Unterschiede zwischen Menschen mit und ohne Behinderung übertragen und entsprechend weiterentwickelt. Es wird daher in der vorliegenden Studie auch nur ein Blick auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geworfen und die Beschäftigung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung ausgeklammert, da diese nicht zum Vergleich der Bedingungen, Voraussetzungen und Auswirkungen zwischen den Gruppen mit und ohne Behinderung herangezogen werden kann.

Gerade die aktuellen Veränderungen mit Blick auf den Arbeitsmarkt 4.0 bieten erhebliche Chancen angesichts einer zunehmenden Normalität von flexiblem und mobilem Arbeiten sowie neuer digitaler Möglichkeiten und innovativen Berufsfeldern. Trotz dieser Entwicklungen, die aus Expertensicht viele neue Optionen gerade für Menschen mit Behinderung bieten, sehen Menschen mit Behinderung auch große Risiken in den aktuellen Veränderungen am Arbeitsmarkt durch noch mehr Wettbewerbsdruck und Ersetzbarkeit von Tätigkeiten. Es besteht die Befürchtung, von entstehenden Chancen nicht wie andere profitieren zu können. Auch die aktuelle Corona-Krise zeigt, dass bisherige erreichte Selbstverständlichkeiten auch wieder infrage gestellt werden können. So reduzieren deutlich mehr Frauen als Männer aktuell ihre Arbeitszeit und fallen häufig in traditionelle Geschlechterrollen zurück.

Teilhabe am Arbeitsmarkt ist soziale Teilhabe und damit ein wesentlicher Aspekt des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Ziel der Studie ist es somit, nicht nur den Status der Beteiligung am Erwerbsleben zu erfassen (etwa Art und Umfang der Erwerbstätigkeit), sondern insbesondere die Wahrnehmung der Beschäftigungssituation in ihrer Gesamtheit zu beschreiben, um fördernde und hemmende Faktoren zu identifizieren. Denn es geht nicht nur um Schutz vor Arbeitsplatzverlust oder Diskriminierung, sondern insbesondere um neue Zugänge und die Erweiterung möglicher Tätigkeitsbereiche, Positionen und Branchen, um insgesamt eine verbesserte Teilhabe am Arbeitsmarkt für Frauen mit Schwerbehinderung zu erreichen.

2. Zentrale Befunde

- Menschen mit Schwerbehinderung nehmen deutlich seltener am Erwerbsleben teil als Menschen ohne Schwerbehinderung, und Frauen mit Schwerbehinderung sind noch einmal weniger gut in den Arbeitsmarkt integriert. Wenn erwerbstätig, dann arbeiten Menschen mit Schwerbehinderung nicht häufiger unterhalb ihres Qualifikationsniveaus als Menschen ohne Schwerbehinderung, sondern eher unterhalb ihrer Möglichkeiten. Vor allem diejenigen mit angeborener Schwerbehinderung werden bereits in ihrem schulischen sowie beruflichen Ausbildungsgang oft nicht gleichwertig qualifiziert, um später vergleichbare Positionen auf dem Arbeitsmarkt zu erlangen. Dies trifft sowohl Männer als auch Frauen. Bei im Laufe des Lebens erworbener Schwerbehinderung sind die Bildungsabschlüsse im Schnitt deutlich höher und die Integration in den Arbeitsmarkt erfolgreicher. Im öffentlichen Sektor oder im sozialen Bereich ist die Situation für Frauen mit Schwerbehinderung allgemein besser, in der freien Wirtschaft ein Kampf ums berufliche Überleben.
- Teilzeitarbeit ist ein Frauenthema und weniger ein mit der Schwerbehinderung verknüpftes: Männer mit Schwerbehinderung sind öfter vollzeitbeschäftigt als Frauen ohne Schwerbehinderung. Warum Frauen mit Schwerbehinderung aber noch seltener als Frauen ohne Schwerbehinderung ihre beruflichen Qualifikationen in einem Vollzeitjob einbringen, hat unterschiedliche Ursachen. Die triftigsten sind jedoch, dass sie sich körperlich und/oder psychisch nicht dazu in der Lage sehen. Dass Verpflichtungen im Haushalt und in der Familie keine Möglichkeit zur Vollzeitarbeit lassen, ist dagegen ein bei Frauen mit Schwerbehinderung eher untergeordneter Aspekt. Dies mag daran liegen, dass Frauen mit Schwerbehinderung häufiger als andere nicht in einer Partnerschaft leben. Auch sind sie im Schnitt älter und haben häufiger keine Kinder (mehr) im Haushalt.
- Wenn Frauen mit Schwerbehinderung in Partnerschaften leben, fühlen sie sich stärker durch Haushaltsaufgaben und Care-Arbeit belastet als Männer mit Schwerbehinderung und sind auch am unzufriedensten im Gruppenvergleich: Ungefähr ein Drittel der erwerbstätigen Frauen mit Schwerbehinderung in Partnerschaften sind mit der Situation nicht zufrieden und erhalten in ihren Augen nicht genügend Unterstützung.
- Frauen mit Schwerbehinderung erzielen häufig die niedrigsten Einkommen im Gruppenvergleich. Die Tatsache, dass Männer auch mit Schwerbehinderung mehr als Frauen ohne Schwerbehinderung in vergleichbaren Positionen verdienen, muss dabei vorsichtig betrachtet werden: Möglicherweise fällt das Einkommensnetto aufgrund anderer Steuerfreibeträge höher aus. Andererseits bedeutet es auch, dass Frauen mit Schwerbehinderung trotz steuerlicher Ausgleichs kein vergleichbares Nettoeinkommen erzielen können. Ins Gewicht fällt hier anscheinend auch stark die reduzierte Arbeitszeit.
- Ob Frauen mit Schwerbehinderung zudem häufiger in schlechter bezahlten Berufspositionen/ Branchen tätig sind als Männer mit Schwerbehinderung (ähnlich dem Verhältnis bei Männern und Frauen ohne Behinderung), lässt sich dagegen nicht eindeutig belegen. Einerseits arbeiten Frauen mit Schwerbehinderung eher in Reinigungsberufen, im medizinischen Dienstleistungs- und Lebensmittelsektor, andererseits aber auch mehr in modernen Dienstleistungsberufen (Handel, Soziales, Unternehmensorganisation) und weniger in Handwerk und Fertigung als ihre männlichen Pendanten.

- Der berufliche Aufstieg scheint für Frauen mit Schwerbehinderung schwerer als für Männer mit Schwerbehinderung (vergleichbar dem Verhältnis bei Männern und Frauen ohne Behinderung). So arbeiten Frauen mit Schwerbehinderung im Gruppenvergleich beispielsweise am seltensten in Führungspositionen. Dies mag daran liegen, dass Frauen mit Schwerbehinderung noch häufiger Brüche und Unterbrechungen in ihrer (Erwerbs-) Biografie haben als Männer mit Schwerbehinderung (und beide Gruppen deutlich häufiger als Menschen ohne Schwerbehinderung). Neben Erziehungszeiten kommen hier Unterbrechungen aufgrund von Krankheit hinzu, seltener auch Umschulungen. Auch befinden sich Frauen mit Schwerbehinderung möglicherweise durch die hohe Teilzeitquote in einer „Falle“, was den Aufstieg behindert. Darüber hinaus werden die Möglichkeiten zur Weiterbildung von Frauen mit Schwerbehinderung ebenfalls sehr kritisch bewertet. Sie haben das Gefühl, sich immer selbst kümmern und ihrem guten Recht hinterherlaufen zu müssen.
- Was die Arbeitsbelastung anbetrifft, so äußern Frauen und Männer mit Schwerbehinderung eine Stressbelastung, die teilweise deutlich über denen der Menschen ohne Schwerbehinderung liegt. Frauen mit Schwerbehinderung sind dabei besonders betroffen. Sie äußern sich im Gruppenvergleich insgesamt auch am wenigsten zufrieden mit dem Lebensbereich „Arbeit“ und ihrer Rolle am Arbeitsplatz.
- Menschen mit Schwerbehinderung nehmen nicht nur seltener am Erwerbsleben teil als Menschen ohne Schwerbehinderung, sie äußern sich auch besorgter um ihre berufliche Zukunft. Sie haben zwar nicht unbedingt größere Angst als Menschen ohne Schwerbehinderung, in näherer Zukunft ihren konkreten Arbeitsplatz zu verlieren, aber sie sorgen sich allgemein häufiger und aus weiteren Gründen. Hier zeigen sich wenig Unterschiede in der Besorgnis zwischen Frauen mit Schwerbehinderung und Männern mit Schwerbehinderung. An der Spitze bei der Sorge um möglichen Arbeitsplatzverlust stehen die wirtschaftliche Entwicklung im Zusammenhang mit Corona, eine Minderung der eigenen Leistungsfähigkeit und die häufigen Krankheitstage.
- Allerdings fürchten Frauen mit Schwerbehinderung eher als Männer mit Schwerbehinderung ganz konkret, dass der/die Arbeitgeber*in ihre Behinderung als Beeinträchtigung ihrer Leistungsfähigkeit sieht, obwohl sie selbst der Meinung sind, dass sie genauso gute Arbeit erbringen wie Menschen ohne Behinderung, wenn auf ihre Bedürfnisse eingegangen wird. Menschen mit Schwerbehinderung, und insbesondere Frauen mit Schwerbehinderung, sind zudem durch häufigere Arztbesuche/Therapien zeitlich auch stärker belastet als Menschen ohne Schwerbehinderung, was sich unter anderem in häufigerer Abwesenheit vom Arbeitsplatz niederschlägt (die meisten Krankheitstage im Gruppenvergleich) und vor allem in der freien Wirtschaft die Position am Arbeitsplatz schwächt.
- Der Wunsch nach Auszeiten oder beruflicher Veränderung ist bei Menschen mit und ohne Schwerbehinderung insgesamt recht gleichmäßig ausgeprägt, wobei Frauen und Männer mit Schwerbehinderung etwas häufiger als Frauen und Männer ohne Schwerbehinderung keine berufliche Veränderung wünschen.

2. Zentrale Befunde

- Frauen mit Schwerbehinderung sind aber genauso stark motiviert, (mehr) zu arbeiten und voranzukommen wie Menschen ohne Schwerbehinderung. Männer mit Schwerbehinderung wollen dagegen im Gruppenvergleich am seltensten mehr arbeiten beziehungsweise aufsteigen. Im Vergleich zu ihren weiblichen Pendanten sind sie auch bereits öfters in den besseren Positionen, im Vergleich zu Männern ohne Schwerbehinderung sind ihre gesundheitlichen Voraussetzungen schlechter. Auffallend ist aber, dass Frauen mit Schwerbehinderung deutlich häufiger als Frauen ohne Schwerbehinderung mehr arbeiten wollen, weil sie Spaß an ihrer Arbeit haben.
- Bei den Zugangswegen zu Arbeitsstellen zeigen sich insgesamt eher geschlechts- denn behinderungsabhängige Tendenzen: Frauen finden ihren Job etwas häufiger über Bekannte und Stellenanzeigen, Männer über das Internet. Menschen mit Schwerbehinderung gehen bei der Jobsuche häufiger den Weg über das Arbeitsamt/die Agentur für Arbeit als Menschen ohne Schwerbehinderung.
- Bei der Wahl eines/einer Arbeitgebers/Arbeitgeberin spielen bei Menschen mit Schwerbehinderung andere Kriterien eine Rolle als bei Menschen ohne Schwerbehinderung: Menschen mit Schwerbehinderung achten stärker auf flexible Arbeitszeitmodelle, auf Teilzeit (insbesondere Frauen) und auf die Unternehmenskultur. Menschen mit Schwerbehinderung nehmen gleichzeitig Stellenausschreibungen anders wahr als Menschen ohne Schwerbehinderung. Sie fühlen sich zum Beispiel häufiger von ihnen nicht angesprochen als Menschen ohne Schwerbehinderung, weil ihre Bedürfnisse nicht erfüllt werden (zum Beispiel flexible Arbeitsmodelle, Hinweis auf Unterstützungsmöglichkeiten, Ansprache von Menschen mit Behinderung).
- Dass viele Frauen mit Schwerbehinderung dazu neigen, ihre Schwerbehinderung beim/bei der Arbeitgeber*in zu verschweigen, ist eine Tatsache. Dass sie es häufiger als Männer mit Schwerbehinderung tun, kann dagegen nicht bestätigt werden. Die Frauen, die ihre Behinderung nicht in den Bewerbungsunterlagen angeben möchten, berichten von erfahrenen Nachteilen und kommunizieren daher aus Vorsicht die eigene Behinderung nicht (obwohl dies sich nachteilig auf ihre Rechte auswirken und zu unangenehmen Situationen führen kann). Ihre Erfahrung ist, dass sobald die Behinderung offengelegt wird, die Bewerberinnen häufig darauf reduziert werden und nicht mehr die Qualifikation gesehen wird.
- Und last but not least: Menschen mit Schwerbehinderung nehmen Digitalisierung und technische Entwicklungen als Chance für künftige Berufswege wahr, sehen aber genauso Risiken darin. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist für sie ein Positivum. Sie sorgen sich auch mehrheitlich eher nicht, dass ihre Arbeit wegfällt beziehungsweise durch Maschinen ersetzt wird (Befürchtungen bestehen allerdings für einfache Tätigkeiten), aber Menschen mit Schwerbehinderung fürchten generell deutlich stärker als Menschen ohne Schwerbehinderung einen zunehmend härter werdenden Arbeitsmarkt und die Beschleunigung der Veränderungen in den Jobanforderungen, mit denen sie möglicherweise dann nicht mehr mithalten können. Und gerade die im Schnitt älteren Frauen mit Schwerbehinderung empfinden es als anstrengend, sich ständig digital up to date zu halten, und sehen Bedarf für Schulungen und Unterstützung, um nicht abgehängt zu werden.

3. Methodische Vorgehensweise

In der vorliegenden Studie wurde ein vierstufiges Forschungsdesign angewandt.

1. Desk Research: Sichtung bestehender empirischer Forschungsarbeiten und anschließende Hypothesenbildung
2. Sekundäranalyse von Mikrodaten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)
3. Bundesweite Repräsentativbefragung, bestehend aus etwa 1.000 Online-Interviews und etwa 1.000 persönlichen Interviews
4. Elf telefonische Tiefeninterviews mit erwerbstätigen Frauen mit Schwerbehinderung

Die erste Annäherung geschah über eine Sichtung einschlägiger Publikationen über die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Menschen mit (Schwer-) Behinderung. Ziel dieses ersten Schrittes war die Aufstellung relevanter Dimensionen und Fragestellungen zur Beurteilung von Unterschieden zwischen den avisierten vier Teilgruppen: Männer ohne Schwerbehinderung, Frauen ohne Schwerbehinderung, Männer mit Schwerbehinderung und Frauen mit Schwerbehinderung. Auf dieser Grundlage wurden entsprechende Hypothesen für die weitere Untersuchung formuliert.

Im zweiten Modul wurde die Situation von Frauen und Männern mit Schwerbehinderung auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) näher sekundärdatenanalytisch betrachtet. Sofern möglich, wurden die entwickelten Hypothesen bereits hier überprüft und „blinde Flecken“ für die anschließende Repräsentativbefragung identifiziert. Dafür wurde der 2018er-Datensatz des sozio-oekonomischen Panels zunächst gewichtet (repräsentativ für die deutsche Wohnbevölkerung) und auf die Altersgruppe der 18- bis 64-Jährigen gefiltert. Für die anschließende Analyse wurden die beiden Merkmale Geschlecht und Schwerbehinderung/Erwerbsminderung mit einem GdB von 50 oder mehr gekreuzt. Je nach Fragestellung wurden die Daten zusätzlich nach Erwerbstätigkeit gefiltert.

Die bundesweite Repräsentativbefragung setzte sich aus vier Teilstichproben zusammen. Alle vier Gruppen speisten sich aus der Grundgesamtheit der 18- bis 64-jährigen erwerbstätigen Personen.¹

Jede der vier Stichproben wurde zu etwa jeweils der Hälfte online und persönlich erhoben mit dem Ziel, methodisch bedingte Unterrepräsentanzen bestimmter Gruppen auszugleichen. Die Online-Interviews wurden im Zeitraum zwischen dem 26. Oktober und dem 17. November 2020 durchgeführt. Die persönlichen Interviews starteten am 04. November und wurden am 08. Dezember 2020 abgeschlossen. Um die unterschiedlichen Erreichbarkeiten und Teilnahmewahrscheinlichkeiten von verschiedenen Bevölkerungsgruppen auszugleichen, wurde der Datensatz anschließend nach verfügbaren Quoten für die vier Teilstichproben gewichtet.

Nach Sichtung erster Ergebnisse der Repräsentativbefragung startete das vertiefende qualitative Modul. Zu diesem Zwecke wurden gezielt Frauen mit Schwerbehinderung befragt, die in Voll- oder Teilzeit berufstätig sind. In 60-minütigen leitfadengestützten Telefoninterviews wurden insbesondere die Themen Integration in den Arbeitsmarkt, Berufswahlkriterien und Bewerbungsprozess beleuchtet. Die Interviews wurden anschließend verschriftlicht und inhaltsanalytisch ausgewertet.

1 Für die Definition Erwerbstätiger wurde sich an der Definition der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) orientiert (vergleiche Statistisches Bundesamt 2020). Werkstattbeschäftigte wurden in dieser Studie nicht befragt. In Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) tätige Personen gelten aufgrund der Art oder Schwere ihrer Behinderung als dauerhaft voll erwerbsgemindert. Das bedeutet, dass sie wegen ihrer Behinderung nicht in der Lage sind, länger als drei Stunden täglich unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu arbeiten. Werkstätten gelten nicht als Erwerbsbetriebe, sondern als Rehabilitationseinrichtungen. Ziel einer Beschäftigung in diesen Einrichtungen ist es, die Leistungsfähigkeit der Menschen mit Behinderung zu erhalten und zu fördern, damit diese den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes (wieder) nachkommen können (vergleiche BAG WfbM – Aktuell/Politik 2015).

4. Datenbasis und Fragestellung

4.1 Überblick über die Forschungslage

Die meisten Publikationen zur Erwerbssituation von Frauen mit (Schwer-)Behinderung beruhen auf der Zusammenstellung verfügbarer amtlicher Statistiken und sekundäranalytischen Auswertungen bestehender großer Mikrodatsätze. Zu nennen sind hier vor allem der Teilhabebericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der alle vier Jahre die relevanten Erkenntnisse zusammenträgt (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016). Die wichtigsten Datenquellen, die auch im Rahmen dieser Arbeit gesichtet wurden, sind:

1. Mikrozensus
2. Statistiken der Arbeitsagentur für Arbeit
3. Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)

Aus dem Mikrozensus und den amtlichen Statistiken können vor allem zentrale Maßzahlen wie die Erwerbstätigenquoten, Anteil in Vollzeit Beschäftigter und Beschäftigtenanteile nach Wirtschaftszweigen abgeleitet werden.

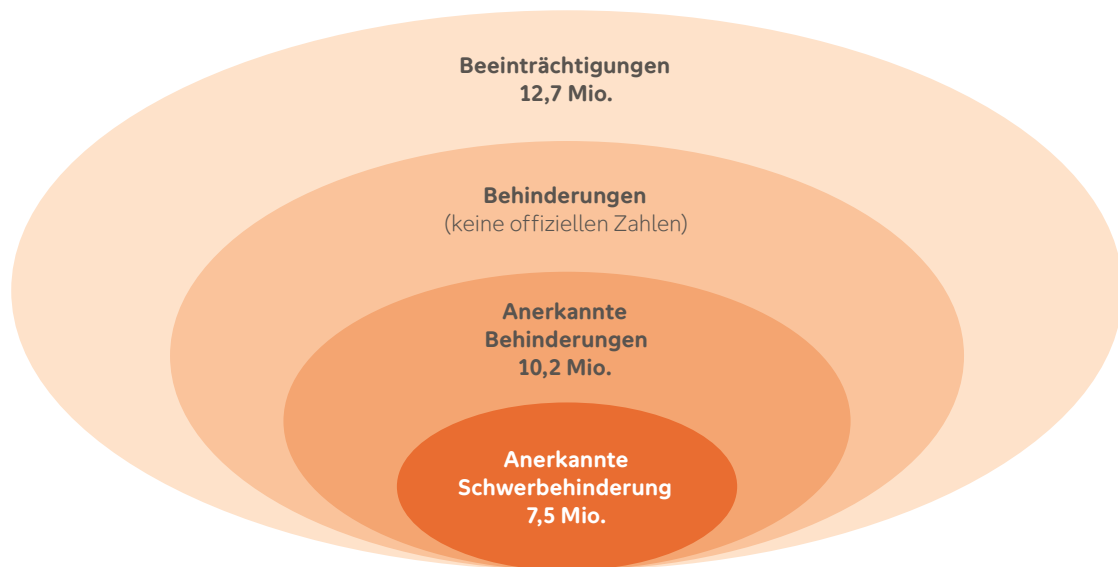
Die Daten des SOEP ergänzen diese Statistiken um relevante subjektive Komponenten, wie zum Beispiel die Zufriedenheit mit Beruf und Privatem oder körperliches und seelisches Empfinden und die Sorge vor wirtschaftlicher Not im Alter. Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung von Privathaushalten in Deutschland. Dabei handelt es sich um eine der größten und am längsten laufenden multidisziplinären Panelstudien weltweit, für die jährlich etwa 30.000 Menschen befragt werden. Zum Zwecke dieser Studie wurde der Datensatz der SOEP-Befragung aus dem Jahr 2018 auf die Zielgruppe der Frauen im Alter von 18 bis 64 Jahren mit Schwerbehinderung gefiltert (586 Frauen). Auf ein zusätzliches Filtern des Datensatzes auf

erwerbstätige Frauen wurde weitestgehend verzichtet, denn trotz dieser großen anfänglichen Datenbasis von 30.000 Befragten hätte sich die für diese Studie relevante Zielgruppe auf nur 288 Frauen reduziert.

Unter Berücksichtigung der dünnen Datenlage erklärt sich auch, dass in einer Vielzahl von Publikationen Menschen mit Beeinträchtigung evaluiert werden, nicht aber mit Schwerbehinderung und noch seltener explizit Frauen mit anerkannter Schwerbehinderung, so etwa auch im Teilhabebericht (siehe Abbildung 1). Für diese Studie wird sich an der Terminologie des Teilhabeberichts orientiert.

Zu der Gruppe der Menschen mit Beeinträchtigung zählen neben Menschen mit Schwerbehinderung (GdB von 50 oder mehr) ferner auch Menschen mit chronischen Erkrankungen oder lang anhaltenden gesundheitlichen Problemen, bei denen jedoch keine Behinderung amtlich festgestellt wurde. Innerhalb dieser Gruppe gibt es sowohl Menschen, die in ihrer Teilhabe an der Gesellschaft nicht eingeschränkt sind und auch keinen Anspruch auf einen Ausweis haben, als auch Personen, die eigentlich Behinderungen aufweisen, die jedoch nicht amtlich als Behinderung anerkannt wurden (zweiter äußerer Kreis). Diese Gruppe ist in ihrer Größe (bisher) nicht zu beziffern.² Im Rahmen dieser Befragung sollte – im Unterschied zu anderen Studien – ausschließlich der innerste Kreis der Menschen mit Schwerbehinderung beforscht werden.

² Hierbei handelt es sich um eine Forschungslücke, die erstmals mit dem „TeilhabeSurvey“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales geschlossen werden soll. Der TeilhabeSurvey ist die erste groß angelegte Repräsentativbefragung von Menschen mit Behinderung. Für diese wurden seit 2017 über 20.000 sowohl in Privathaushalten als auch in Einrichtungen lebende Menschen zu ihren Lebensumständen befragt. Zum Zeitpunkt der Anfertigung dieser Studie lag noch kein abschließender Ergebnisbericht vor.

Abbildung 1: Beeinträchtigungen, Behinderungen und anerkannte Behinderungen

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016: Zweiter Teilhabebericht, S. 17 und S. 41, eigene Zusammenfassung

Nach Sichtung der Sekundärdaten wurde also schnell deutlich, dass eine Ergänzung um neue Umfragedaten für Frauen mit anerkannter Schwerbehinderung notwendig ist. Diese Lücke soll mit der Befragung geschlossen werden. Im Rahmen der vorliegenden Studie wird vor allem auf diese beiden Datenquellen zurückgegriffen. Bei der Interpretation der Daten ist zu beachten, dass der SOEP infolge des angeführten Grundes der geringen Fallzahl die Gesamtheit der 18 bis 64-Jährigen betrachtet, während die primär

erhobenen Daten die erwerbstätigen Frauen und Männer im Alter von 18 bis 64 Jahren einbeziehen. Bei den erwerbstätigen Frauen handelt es sich nur um einen Ausschnitt aller Frauen im erwerbsfähigen Alter, die sich in ihrer soziodemografischen Zusammensetzung an einigen Stellen deutlich unterscheiden. Im Folgenden soll die Stichprobe der Befragung näher beschrieben werden.

4.2 Soziodemografische Angaben zur Stichprobe der Befragung

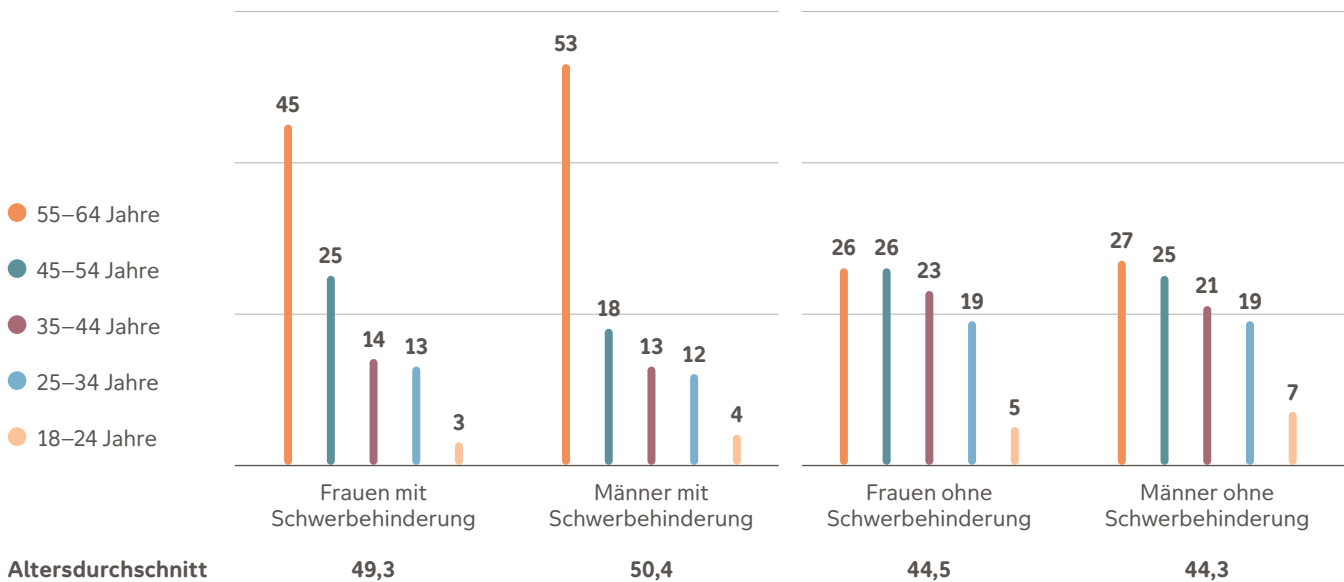
Per Definition wurden jeweils etwa 500 Personen pro Teilgruppe befragt. Innerhalb dieser Gruppen wurden Quotenvorgaben für die Rekrutierung der Befragten angelegt, das heißt, es wurden klare Zielwerte definiert, um etwaige Schiefen in der Stichprobe zu verhindern. Dies geschah für die Merkmale höchster allgemeinbildender Schulabschluss und Alter der Befragten. Diese Zielvorgaben wurden der Befragten-Struktur der 2018er-Welle des Sozio-oekonomischen Panels entnommen. So konnte sichergestellt werden, dass die Analysen aus dem SOEP und der eigenen Erhebung nahtlos ineinandergreifen.

Statistiken zeigen, dass nur 3 Prozent aller Schwerbehinderungen in Deutschland angeboren sind. Der überwiegende Teil der Menschen mit Schwerbehin-

derung erwirbt die Behinderung im Laufe des Lebens, häufig aufgrund einer Erkrankung und nur sehr selten aufgrund von Unfällen oder Berufskrankheiten (Institut der deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT 2021). Drei Viertel aller Schwerbehinderten sind älter als 55 Jahre und stehen demnach vor dem letzten Abschnitt in ihrem Erwerbsleben oder befinden sich bereits im Ruhestand.

Erwerbstätige Menschen mit Schwerbehinderung stellen eine besondere Teilgruppe dar, da sie deutlich jünger sind als die Gesamtheit aller Menschen mit Behinderung. Im Vergleich zu Menschen ohne Schwerbehinderung sind sie dennoch älter (durchschnittlich etwa 5 Jahre). Knapp die Hälfte ist 55 Jahre oder älter (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Altersverteilung in den 4 Teilstichproben



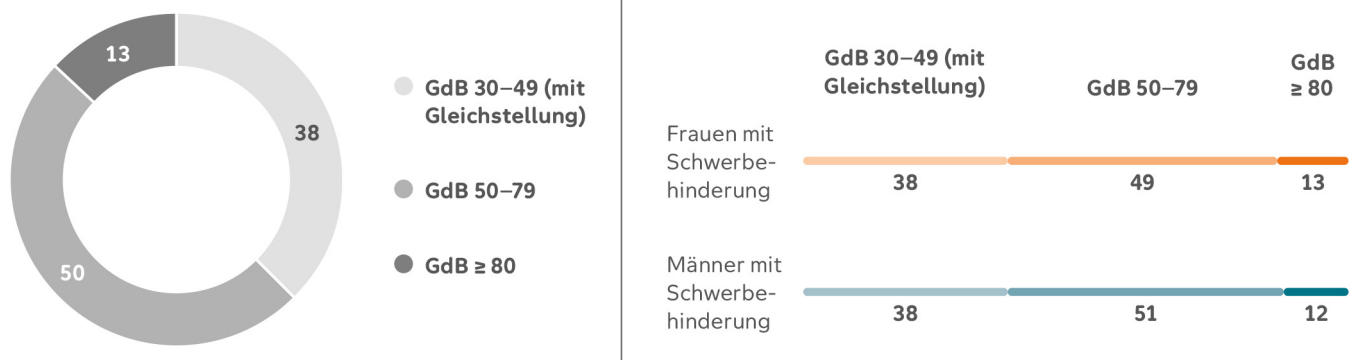
Darstellung in Prozent
Basis: 2.177 Fälle, alle Befragten

Vergleicht man den Grad der Behinderung in dieser Stichprobe mit dem Grad der Behinderung aller Menschen mit Schwerbehinderung (SOEP), so zeigt sich, dass nur wenige Personen einen hohen GdB aufweisen. Laut SOEP-Analyse wurde bei 35 % aller Menschen mit Schwerbehinderung ein GdB von 80 oder mehr attestiert, in der Stichprobe dieser Befragung liegt er nur bei 13%. Etwa die Hälfte der befragten Menschen mit Schwerbehinderung, und damit die größte Gruppe, weist einen GdB von 50 bis 79 auf,

etwa ein Drittel besitzt eine amtliche Gleichstellung mit einem GdB von 30 bis 49 (siehe Abbildung 3).³ Es ist davon auszugehen, dass die Inklusion in den (ersten) Arbeitsmarkt für Menschen mit höherem GdB deutlich schwieriger ist.

3 Geringe Abweichungen zu 100 Prozent in grafischen Darstellungen können rundungsbedingt auftreten.

Abbildung 3: Grad der Behinderung in der Stichprobe



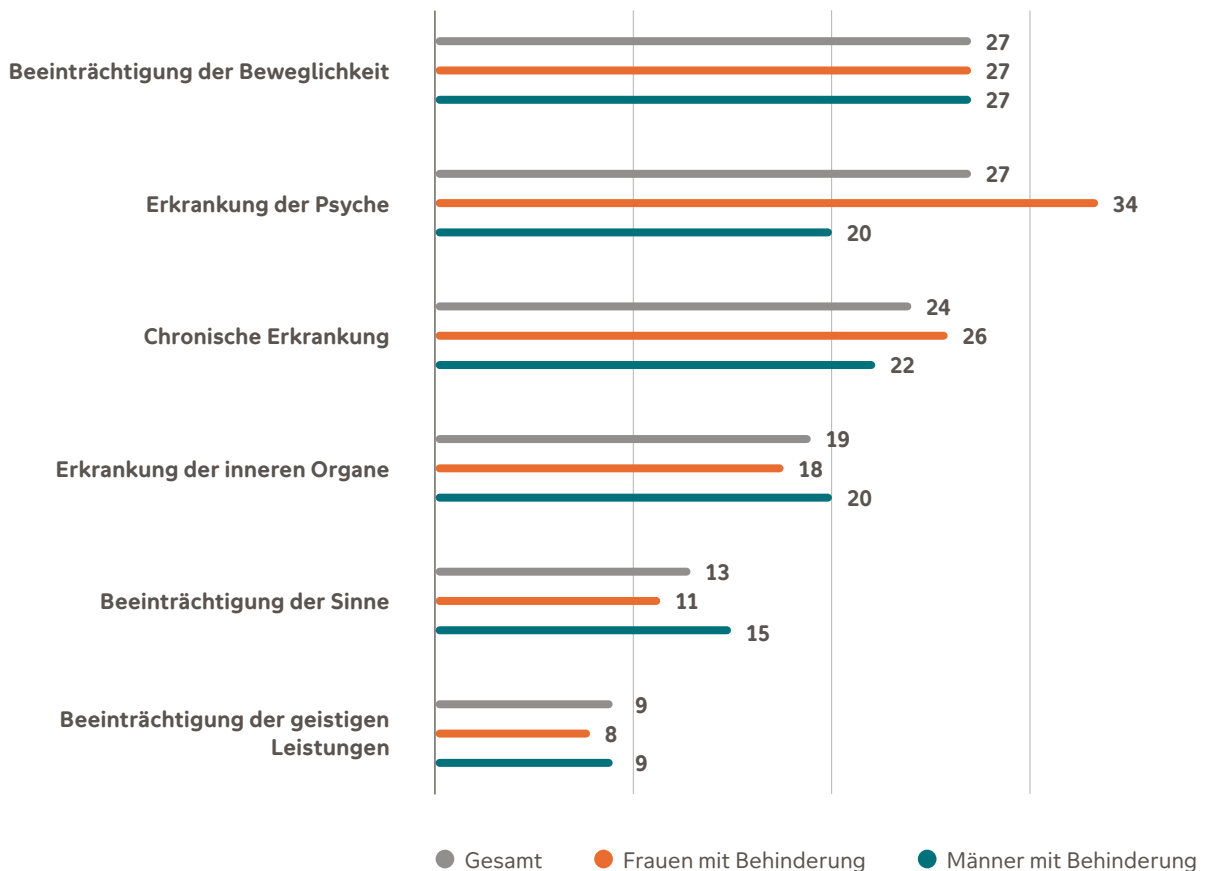
Darstellung in Prozent

Basis: 1.021 Fälle, Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung

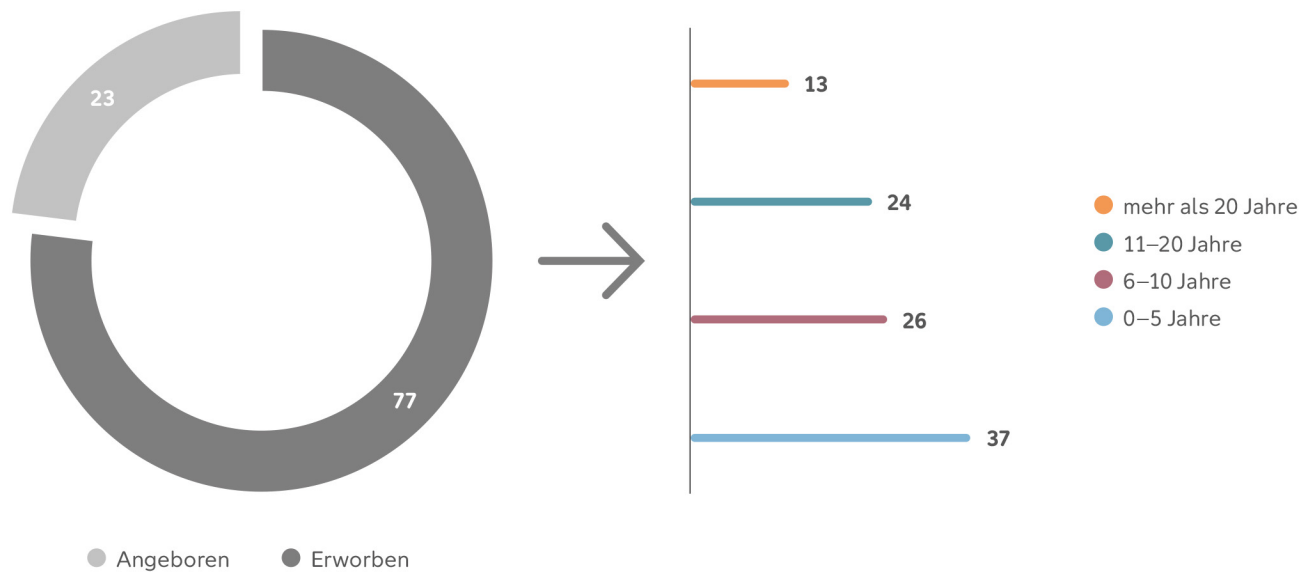
Die am häufigsten auftretenden Behinderungen in der Gruppe der erwerbstätigen Menschen mit Schwerbehinderung sind Beeinträchtigungen der Beweglichkeit und Erkrankungen der Psyche. Interessanterweise kommen psychische Erkrankungen bei Frauen häufiger als bei Männern vor, während Männer etwas häufiger Beeinträchtigungen der Sinne und Erkrankungen der inneren Organe aufweisen (siehe Abbildung 4). Dies mag darin begründet liegen, dass Frauen sich offener psychische Belastungen (siehe Kapitel 5.3) und Erkrankungen eingestehen, sich Hilfe holen und auch im Fall des Falles sich eine Schwerbehinderung attestieren lassen. Bei Männern scheint immer noch ein gewisses Stigma damit verbunden zu sein, auch wenn in den letzten Jahren vor allem die Diagnose Depression zunehmend gesellschaftliche Aufmerksamkeit und „Anerkennung“ erfahren hat. Dennoch bleibt vor allem der Umgang mit psychischer Behinderung auf dem Arbeitsmarkt ein Problem.

Im Vergleich zur Gesamtheit aller Menschen mit Schwerbehinderung wies diese Stichprobe mit 23 % einen recht hohen Anteil von Menschen mit angeborener Schwerbehinderung auf. Innerhalb der Gruppe der Menschen mit erworbener Schwerbehinderung gab es hingegen einen recht hohen Anteil von Personen, die erst seit maximal 5 Jahren mit ihrer Behinderung leben (37%). Dies untermauert, dass Menschen in der Regel erst im höheren Alter und gegen Ende der Erwerbsleben eine Behinderung entwickeln (siehe Abbildung 5). Relevante Implikationen werden später noch näher beleuchtet.

Abbildung 4: Art der Behinderung nach Geschlecht



Mehrfachnennung möglich, Darstellung in Prozent
 Basis: 1.021 Fälle, Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung

Abbildung 5: Erworbene oder angeborene Behinderung und Lebensjahre mit der Behinderung

Darstellung in Prozent
Basis: 1.021 Fälle, Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung

Darstellung in Prozent
Basis: 790 Fälle, Menschen mit erworbener Schwerbehinderung

4.3 Hypothesenbildung

Nach Sichtung des Forschungsstandes und in Anschluss an die Sekundäranalyse des SOEP wurden die Forschungsfragen thematisch geclustert und darauf aufbauende „finale“ Hypothesen entwickelt. Diese Hypothesen waren handlungsleitend für die Inhalte und den Aufbau des Fragebogens der Repräsentativbefragung. Es sollte tiefer in bereits bestehendes allgemeines Wissen eingetaucht und entdeckte „blinde Flecken“ nach Möglichkeit gefüllt werden.

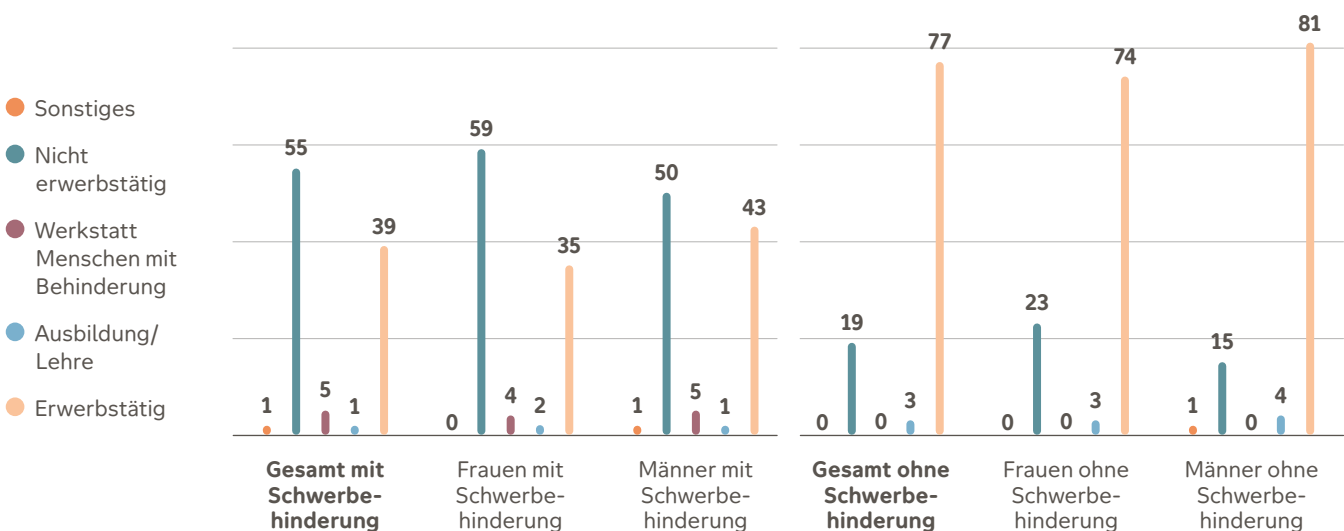
Die Forschungsfragen gehen in den folgenden Themenkapiteln auf und werden – je nach Datenlage – auf Basis der Ergebnisse der Sekundäranalysen oder der Repräsentativbefragung beziehungsweise qualitativen Tiefeninterviews beantwortet. Thesen und Ergebnisse sind in den zentralen Befunden dargestellt.

5. Teilhabe am Erwerbsleben: Ergebnisse im Detail

Laut Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels 2018 sind in Deutschland 18 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter von 18 bis 64 Jahren chronisch erkrankt, davon etwas mehr als drei Millionen nach amtlicher Feststellung schwerbehindert (Grad der Behinderung (GdB) 50 oder mehr). Betrachtet man jedoch die Integration dieser Menschen in den Arbeitsmarkt, so zeigt sich eine deutlich niedrigere prozentuale Teilhabe als die von Menschen ohne Behinderung: Während 77% der Menschen ohne Behinderung im Alter zwischen 18 und 64 Jahren einer bezahlten Arbeit nachgehen (ohne „in Ausbildung/Lehre“), sind es in der Gruppe der Menschen mit Schwerbehinderung nur 44% (davon 5% in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung). Frauen mit Schwerbehinderung sind dabei tendenziell noch etwas seltener erwerbstätig (39%, davon 4% in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung). Im Klartext heißt dies, dass weniger als die Hälfte der Frauen mit Schwerbehinderung im erwerbsfähigen Alter (noch) am Erwerbsleben teilhat (siehe Abbildung 6).

Im Folgenden wird auf eine genauere Betrachtung derjenigen, die in speziellen Werkstätten für Menschen mit Behinderung arbeiten, verzichtet (sind in der SINUS-Repräsentativerhebung auch nicht inkludiert), da die wichtigsten Parameter und Faktoren fokussiert werden sollen, die Frauen mit Schwerbehinderung Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt sowie die Ausgestaltung ihrer beruflichen Tätigkeiten erschweren.

Abbildung 6: Erwerbstätigkeitsstatus



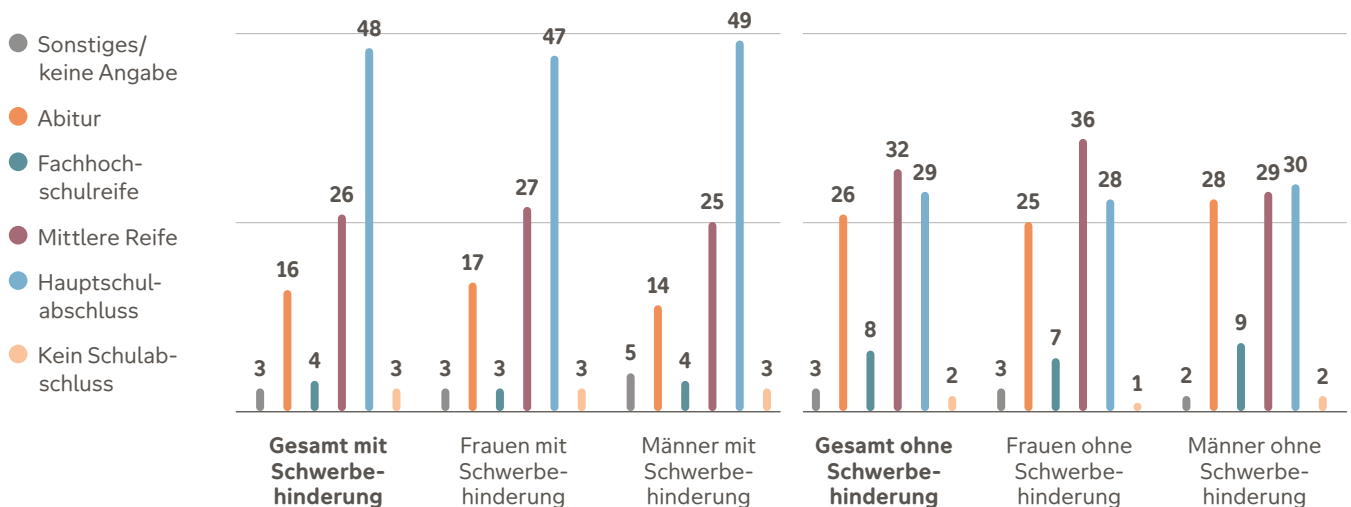
Quelle: SOEP 2018 (gewichtet), Darstellung in Prozent
Basis: alle Befragten im Alter von 18 bis 64 Jahren

5.1 Beruflicher Werdegang und aktuelle Position

5.1.1 Bildungsniveau und berufliche Ausbildung beziehungsweise berufliche Erfahrung

Der Grundstein für Teilhabe am Erwerbsleben wird bereits bei der schulischen Bildung gelegt. Betrachtet man alle Menschen mit Schwerbehinderung im erwerbsfähigen Alter, so erreichen sie seltener ein höheres formales Bildungsniveau: Mehr als jeder zweite Mensch mit Schwerbehinderung (51 %) hat keinen Schulabschluss oder einen Hauptschulabschluss, bei Menschen ohne Schwerbehinderung liegt der Anteil bei 31 %. Zudem legen deutlich weniger Menschen mit Schwerbehinderung das Abitur ab (26% ohne Schwerbehinderung versus 16% mit Schwerbehinderung). Innerhalb der beiden Gruppen zeigen sich nur geringe Geschlechterunterschiede, lediglich Frauen ohne Schwerbehinderung haben im Schnitt häufiger einen mittleren Bildungsabschluss als ihre männlichen Pendanten (siehe Abbildung 7). Die Startbedingungen für Menschen mit Schwerbehinderung scheinen demnach deutlich ausbaufähig, was die formal höheren Bildungsabschlüsse betrifft.

Abbildung 7: Höchster in Deutschland erworbener allgemeinbildender Schulabschluss



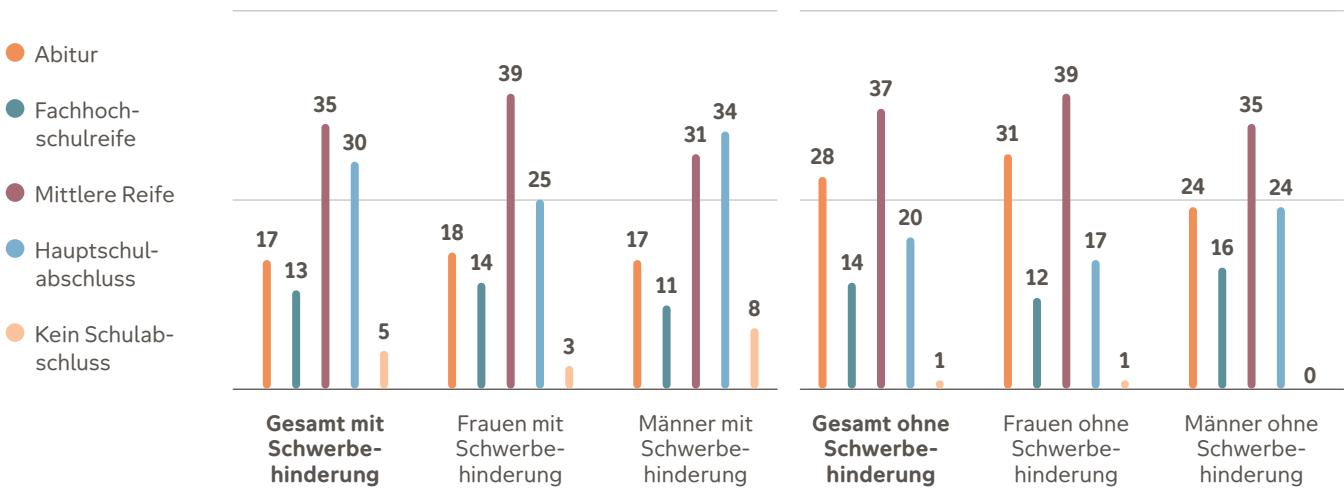
Quelle: SOEP 2018 (gewichtet), Darstellung in Prozent

Basis: nur Personen, die in Deutschland einen Bildungsabschluss erworben haben; Alter von 18 bis 64 Jahren

Unter den erwerbstätigen Menschen mit Schwerbehinderung sinkt der Anteil derer, die keinen oder einen Hauptschulabschluss haben, auf 35%. Hierbei sind Frauen deutlich seltener formal niedrig gebildet: 28% der Frauen gegenüber 42% der Männer haben keinen Schulabschluss oder einen Hauptschulabschluss. Beim Abitur bleibt der Anteil unter den erwerbstätigen Menschen mit Schwerbehinderung relativ kon-

stant (18% bei den Frauen, 17% bei den Männern), allerdings steigt die Anzahl derer mit Mittlerer oder Fachhochschulreife (insbesondere bei den Frauen mit Schwerbehinderung) deutlich (siehe Abbildung 8). Menschen mit Schwerbehinderung und formal niedrigem Bildungsniveau scheinen demnach vergleichsweise seltener auf dem Arbeitsmarkt überhaupt Fuß zu fassen.

Abbildung 8: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss

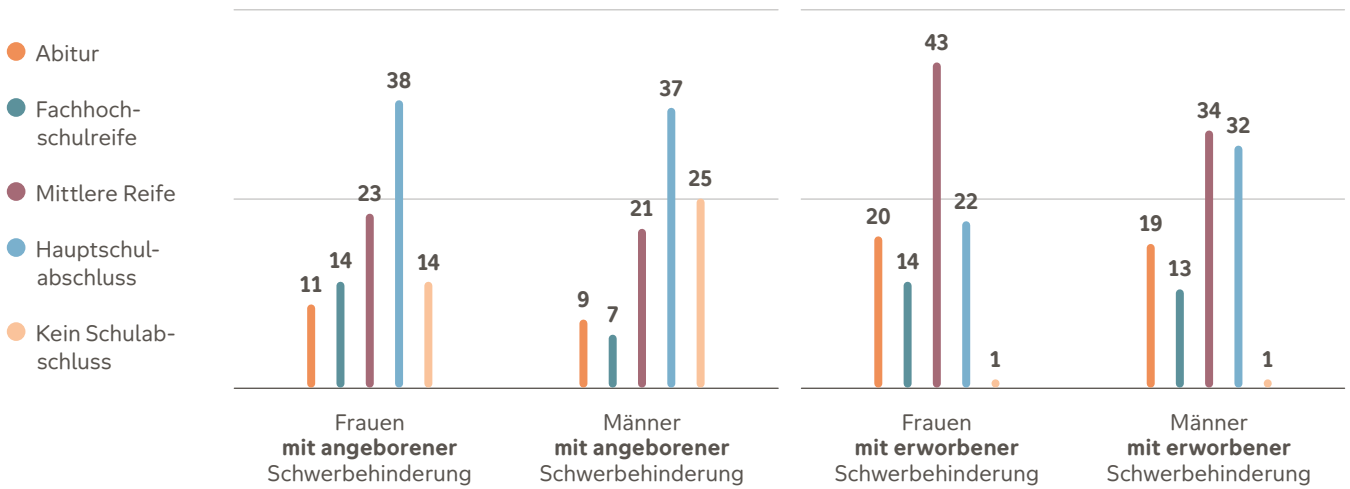


Darstellung in Prozent
Basis: 2.177 Fälle, alle Befragten

Hoch interessant ist ein Blick auf das Bildungsniveau in Zusammenhang mit dem Zeitpunkt, an dem die Schwerbehinderung bei den erwerbstätigen Menschen manifest geworden ist. So verfügen 52% der Frauen und 62% der Männer mit angeborener Schwerbehinderung über keinen oder einen Hauptschulabschluss, während nur 23% der Frauen und 33% der Männer mit erworbener Schwerbehinderung formal niedrig gebildet sind (siehe Abbildung 9). Auch besitzen deutlich mehr Menschen mit erworbener Schwerbehinderung die allgemeine Hochschulreife

(Abitur). Daraus kann geschlossen werden, dass das Potenzial von Menschen mit angeborener Schwerbehinderung bislang im schulischen Bereich noch nicht optimal gefördert wird. Zudem scheinen Beeinträchtigungen der geistigen Leistung deutlich häufiger zu niedriger formaler Bildung zu führen (bei Männern sogar fast ausschließlich), während chronisch Erkrankte, die zumeist erst im Laufe des Lebens ihre Schwerbehinderung erwerben, überdurchschnittlich häufig formal hoch gebildet sind (siehe Abbildung 10).

Abbildung 9: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss – Menschen mit angeborener versus erworbener Schwerbehinderung



Darstellung in Prozent
 Basis: 1.021 Fälle, Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung

Abbildung 10: Formales Bildungsniveau – nach Art der Behinderung

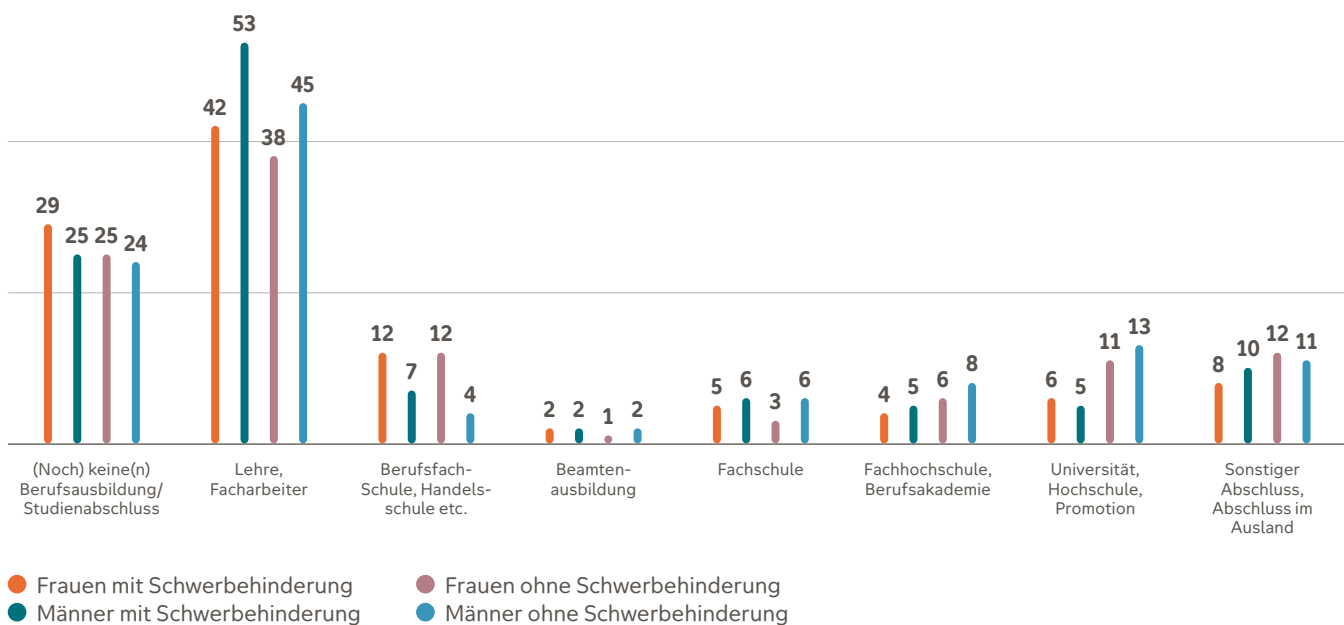
	Gesamt	Beeinträchtigung der Sinne (n=136)	Beeinträchtigung der Beweglichkeit (n=275)	Beeinträchtigung der geistigen Leistungen (n=89)	Erkrankung der Psyche (n=272)	Chronische Erkrankung (n=247)	Erkrankung der inneren Organe (n=194)	Sonstiges (n=135)
Frauen								
Niedrig	29	32	23	68	25	19	27	26
Mittel	39	35	44	21	44	41	42	38
Hoch	32	33	33	11	31	40	31	36
Männer								
Niedrig	41	69	37	86	35	36	31	45
Mittel	31	15	35	7	37	26	34	29
Hoch	28	16	28	7	28	38	35	26

Darstellung in Prozent
 Basis: 1.021 Fälle, Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung

Schaut man auf die Zahlen zu den Ausbildungs- beziehungsweise Studienabschlüssen, so fällt zunächst auf, dass 29% der Frauen mit Schwerbehinderung (noch) keinen Abschluss haben, der höchste Wert im Gruppenvergleich. Männer mit Schwerbehinderung machen im Anschluss an die Schule häufiger eine Lehre oder einen Facharbeiterabschluss (53%) und absolvieren seltener eine Universität oder Hochschule (5%) als Männer ohne Schwerbehinderung (45% beziehungsweise 13%). Unter Frauen mit und ohne Schwerbehinderung unterscheidet sich die prozentuale Verteilung der Berufsausbildungs- beziehungs-

weise Studienabschlüsse ebenfalls hauptsächlich bei formal niedrigen und formal hohen Ausbildungsabschlüssen: 42% der Frauen mit Schwerbehinderung absolvieren eine Lehre oder Facharbeiterinnenausbildung (versus 38% bei den Frauen ohne Schwerbehinderung), 6% ein Hochschulstudium (versus 11% bei den Frauen ohne Schwerbehinderung). Im Vergleich zu ihren männlichen Pendanten schließen aber sowohl Frauen mit als auch Frauen ohne Schwerbehinderung häufiger eine Berufsfach- oder Handelsschule ab und seltener eine Lehre oder Facharbeiterausbildung (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11: Berufsausbildungs- oder Studienabschluss

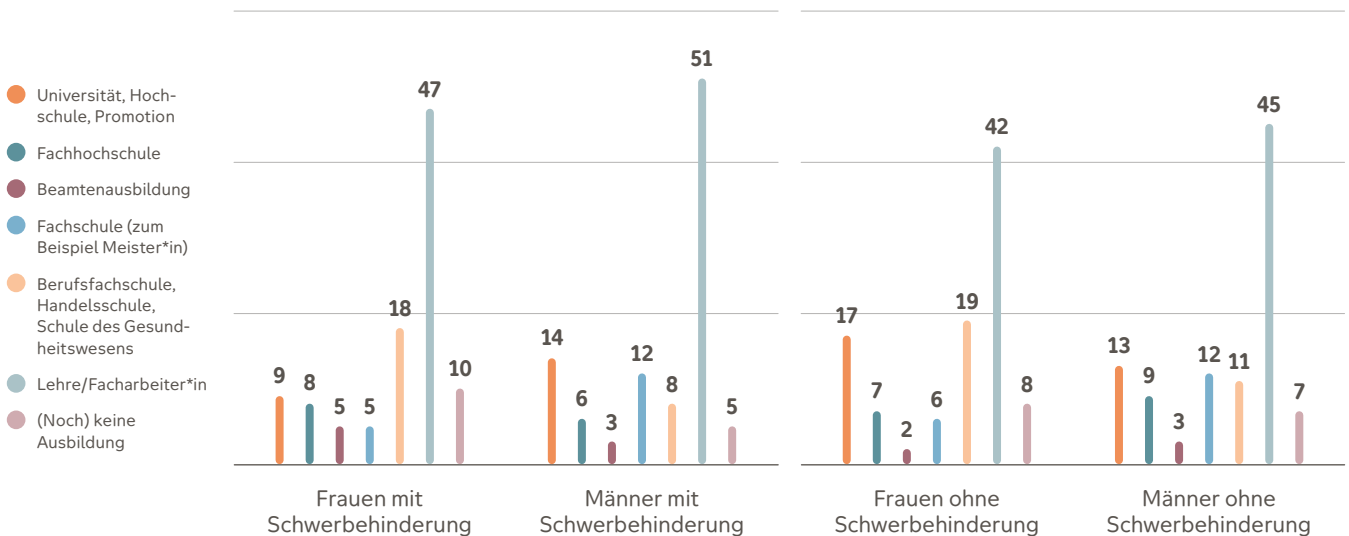


Quelle: SOEP 2018 (gewichtet), Mehrfachnennungen möglich, Darstellung in Prozent
 Basis: alle Befragten im Alter von 18 bis 64 Jahren

Schaut man auf die Verteilung der Ausbildungsabschlüsse unter den erwerbstätigen Menschen mit Schwerbehinderung, so lässt sich vor allem feststellen, dass sich der Anteil derer mit formal hoher Bildung sowohl bei den Männern als auch den Frauen mit Schwerbehinderung stark erhöht hat. Gleichzeitig

scheint gut die Hälfte der Menschen mit Schwerbehinderung eine Beschäftigung zu finden, für die eine absolvierte Lehre/Facharbeiter*innenausbildung oder auch keine Ausbildung ausreichend ist (siehe Abbildung 12).

Abbildung 12: Höchster Berufsausbildungs- oder Studienabschluss



Darstellung in Prozent
Basis: 2.177 Fälle, alle Befragten

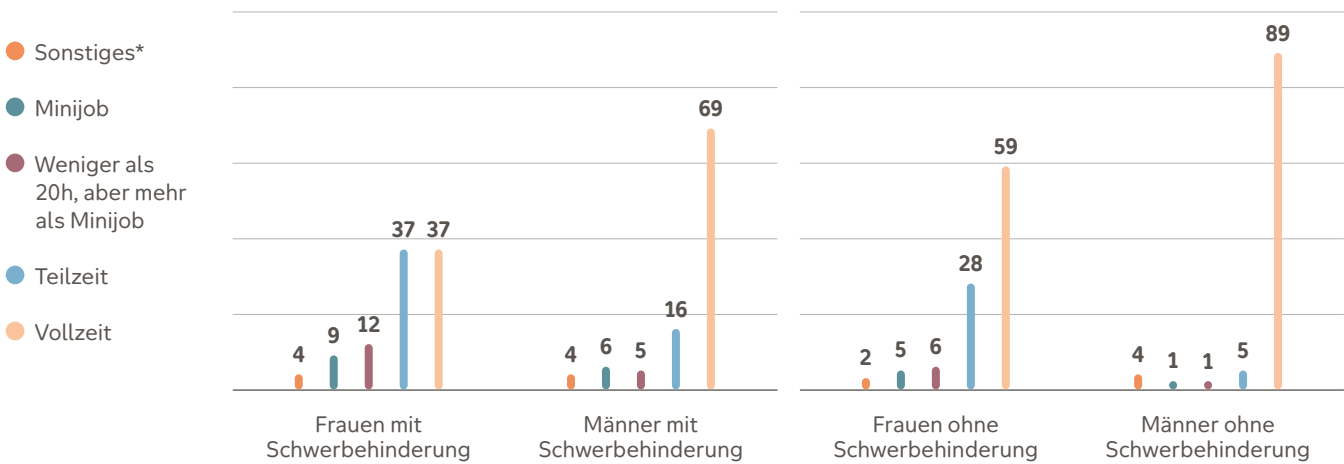
5.1.2 Art und Umfang der Erwerbstätigkeit

Wie bereits unter 5. ausgeführt, sind Menschen mit Schwerbehinderung (44 %) deutlich seltener erwerbstätig als Menschen ohne Schwerbehinderung (77 %) und Frauen mit Schwerbehinderung (39 %) noch einmal seltener als Männer mit Schwerbehinderung (48 %). Schaut man dabei auf die Art und den Umfang der Erwerbstätigkeit, so ergeben sich zunächst stark geschlechtsabhängige, aber auch in Verbindung mit Schwerbehinderung auffällige Abweichungen bei Art und Umfang der Erwerbstätigkeit.

Laut Repräsentativerhebung arbeiten Männer sehr deutlich häufiger Vollzeit als Frauen und nur selten (Männer ohne Schwerbehinderung fast nie) in Beschäftigungen, die weniger als 20 Arbeitswochen-

stunden umfassen. Teilzeit und weniger ist eine „Frauen-Domäne“ und noch einmal ganz besonders unter Frauen mit Schwerbehinderung: Hier sind nur 37 % vollzeitbeschäftigt, ein ebenso großer Anteil arbeitet Teilzeit (höchster Wert im Gruppenvergleich), 12 % sind weniger als 20 Wochenstunden, aber mehr als in einem Minijob beschäftigt, und 13 % arbeiten im Minijob oder in diversen unspezifischen Arbeitsverhältnissen (siehe Abbildung 13). Frauen, und ganz besonders Frauen mit Schwerbehinderung, bringen demnach seltener als Männer ihre beruflichen Qualifikationen in einem Vollzeitjob ein, was in Konsequenz die Höhe von Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld und den Erwerb von Rentenansprüchen verringert.

Abbildung 13: Art und Umfang der Erwerbstätigkeit



Darstellung in Prozent
Basis: 2.177 Fälle, alle Befragten

*Sonstiges beinhaltet Altersteilzeit von der Arbeit freigestellt, „Ein-Euro-Job“, unregelmäßig beschäftigt, betriebliche Ausbildung, Freiwilligendienst, Elternzeit/Mutterschutz, Umschulung

Warum also arbeiten vor allem Frauen mit Schwerbehinderung vergleichsweise selten Vollzeit? Was sind die Gründe für reduzierte Arbeitszeiten? Dass der/die Arbeitgeber*in keine Möglichkeit zu umfangreicherer Beschäftigung bietet, stellen nur 27% der erwerbstätigen Frauen mit Schwerbehinderung und 28% der erwerbstätigen Frauen ohne Schwerbehinderung fest. Erwerbstätige Männer sehen das etwas kritischer (37% der Männer mit Schwerbehinderung und 32% der Männer ohne). Aber nicht unerwarteterweise fühlen sich 61% der Frauen mit Schwerbehinderung körperlich nicht in der Lage, mehr zu arbeiten, gut die Hälfte (52%) sieht sich auch psychisch dazu außer Stande. Männer mit Schwerbehinderung geben ebenfalls sehr häufig diese Gründe zu Protokoll, allerdings sehen sich 72% körperlich und 49% psychisch überfordert. Nur weniger als ein Drittel der Menschen ohne Schwerbehinderung nennt diese Gründe (siehe Abbildung 14).

Für Frauen mit Schwerbehinderung scheint die Furcht, Anspruch auf Leistungen wie Erwerbsminderungsrenten oder Arbeitslosengeld II zu verlieren, wenn sie mehr als derzeit arbeiten, weniger relevant als für ihre männlichen Pendanten zu sein (29% versus 38%). Frauen mit Schwerbehinderung begründen die Arbeitszeitreduzierung neben den körperlichen und psychischen Gründen mehrheitlich mit der Zufriedenheit mit dem Status quo (57%) und dem Primat der Freizeit (54%). Auch für eine Mehrheit der Männer mit Schwerbehinderung und Frauen ohne Schwerbehinderung sind diese Gründe (mit) ausschlaggebend. Erstaunlicherweise ist das für Frauen ohne Schwerbehinderung typische Argument, dass die Verpflichtungen im Haushalt und in der Familie keine Möglichkeit zur Vollzeitarbeit lassen (46%), für Frauen mit Schwerbehinderung deutlich weniger relevant (26%). Die Gründe hierfür mögen im höheren Alter der erwerbstätigen Frauen mit Schwerbehinderung liegen (häufiger keine Kinder im Haushalt) oder vielleicht auch bei einigen in einem anderen Verständnis von Partnerschaft. In Tendenz sind es vor allem die Frauen zwischen 30 und 49 Jahren, die hier eingeschränkte Möglichkeiten sehen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird später auch noch einmal in Kapitel 5.2 aufgegriffen.

Abbildung 14: Gründe gegen Vollzeitbeschäftigung



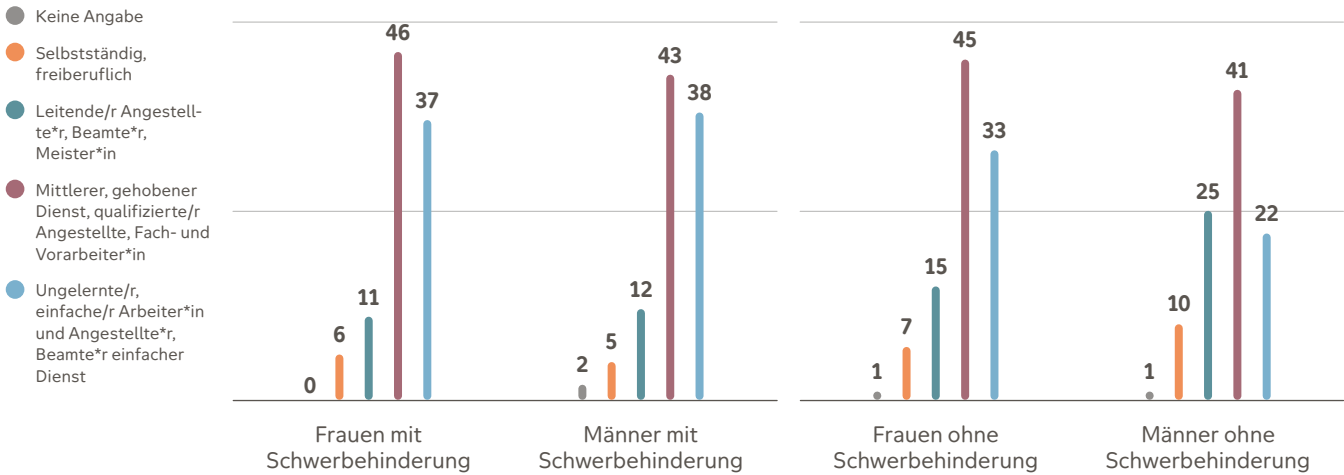
Summe „Stimme voll und ganz zu“/„Stimme eher zu“, Darstellung in Prozent
 Basis: 784 Fälle, Befragte, die nicht in Vollzeit erwerbstätig sind

5.1.3 Berufliche Position

Ein Blick auf die berufliche Position der Erwerbstätigen in Deutschland laut SOEP zeigt, dass Menschen mit Schwerbehinderung häufiger ungelernte oder einfache Tätigkeiten verrichten als Menschen ohne

Schwerbehinderung und seltener als diese in leitenden Positionen tätig sind, wobei sich allerdings nur die Männer ohne Schwerbehinderung deutlich von den anderen Gruppen absetzen (siehe Abbildung 15).

Abbildung 15: Aktuelle berufliche Stellung

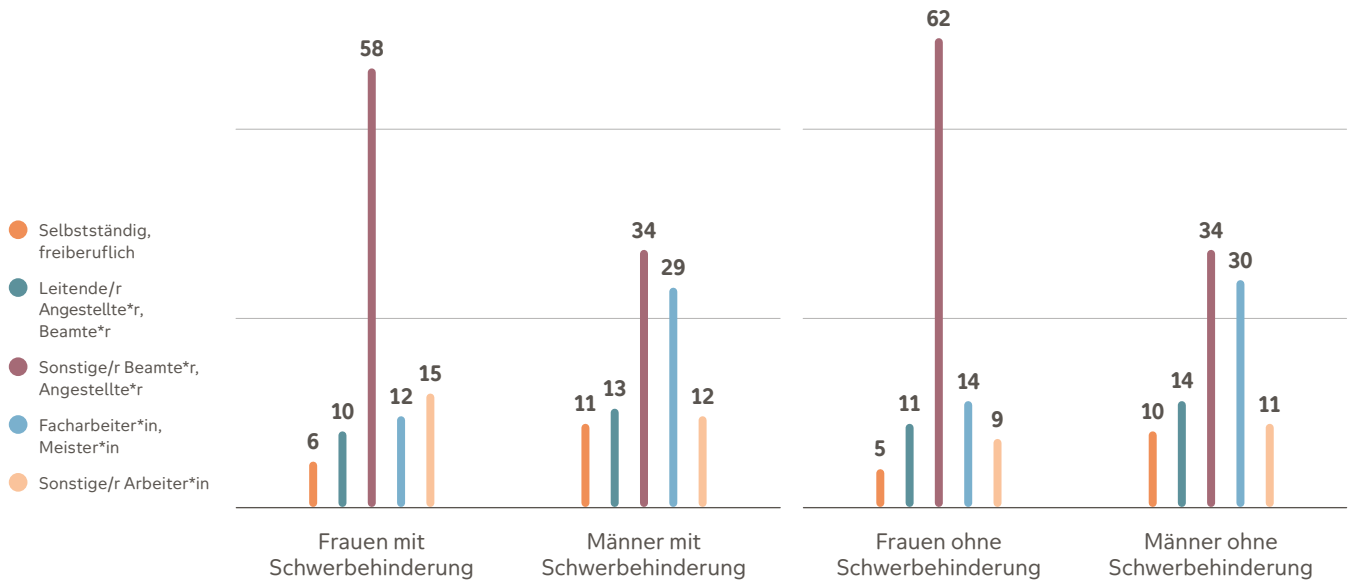


Quelle: SOEP 2018 (gewichtet), Darstellung in Prozent
 Basis: aktive Erwerbstätige, ohne Auszubildende von 18 bis 64 Jahren

In der Repräsentativbefragung zeigt sich verstärkt eine geschlechtstypische Verteilung in den beruflichen Positionen, wobei die Unterschiede bei den Führungspositionen dabei etwas weniger ausgeprägt sind als erwartet. Allerdings sind auch hier Männer (sowohl mit als auch ohne Schwerbehinderung) häufiger in leitenden Positionen als Frauen. Unterhalb der Führungsebene zeigt sich, dass Frauen mit oder

ohne Schwerbehinderung eindeutig häufiger als ihre männlichen Pendanten als Beamte oder Angestellte beschäftigt sind (58% der Frauen mit und 62% der Frauen ohne Schwerbehinderung versus jeweils 34% der Männer mit oder ohne Schwerbehinderung), während Männer signifikant häufiger Facharbeiter oder Meister sind (29% beziehungsweise 30% versus 12% beziehungsweise 14%; siehe Abbildung 16).

Abbildung 16: Aktuelle berufliche Stellung



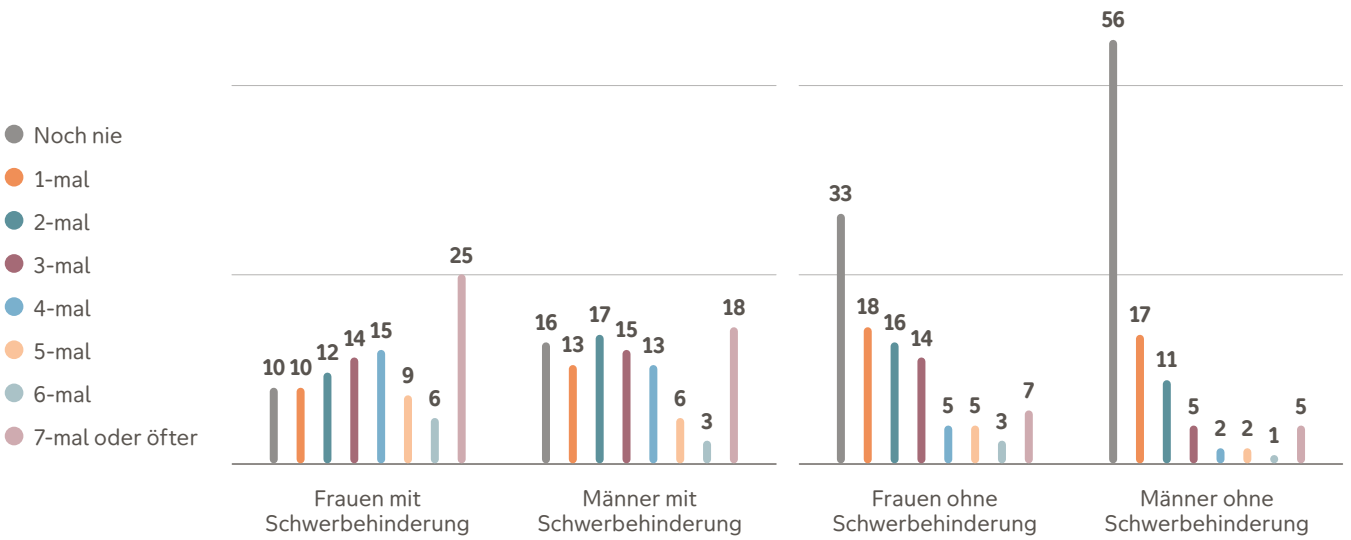
Darstellung in Prozent

Basis: 1.990 Fälle, aktiv Erwerbstätige, nicht in Ausbildung

Im Vergleich der Berufsfelder arbeiten Menschen mit Schwerbehinderung häufiger im Bereich unternehmensbezogene und soziale/kulturelle Dienstleistungen, Fertigung sowie Land-, Forst- und Gartenbau als Menschen ohne Behinderung. Im Geschlechtervergleich sind Frauen mit Schwerbehinderung einerseits eher in Reinigungsberufen, (nicht-)medizinischen Dienstleistungs- und Lebensmittelberufen beschäftigt, andererseits aber auch mehr in modernen Dienstleistungsberufen (Handel, Soziales, Unternehmensorganisation) und weniger in Handwerk und Fertigung als Männer mit Schwerbehinderung. Es zeigt sich aber, dass Frauen mit Schwerbehinderung – auch wenn sie in akademischen Berufen tätig sind – offenbar schlechter bezahlt werden als ihre männlichen Pendanten (siehe Kapitel 5.1.4 Einkommen).

Etablierung im Berufsleben ist neben Qualifikation noch an weitere Faktoren geknüpft, die sich erschwerend für Menschen mit Schwerbehinderung auswirken können. So zeigen Menschen ohne Schwerbehinderung mehr Konstanz in ihrer Erwerbstätigkeit. Ein Indikator ist dabei, dass laut SOEP 40% der Frauen ohne Schwerbehinderung und 38% der Männer ohne Schwerbehinderung immer noch einer Tätigkeit im selben Berufsfeld nachgehen, während es bei Frauen mit Schwerbehinderung 12% und bei Männern mit Schwerbehinderung sogar nur 9% sind.

Abbildung 17: Anzahl von Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit (mindestens 6 Monate)



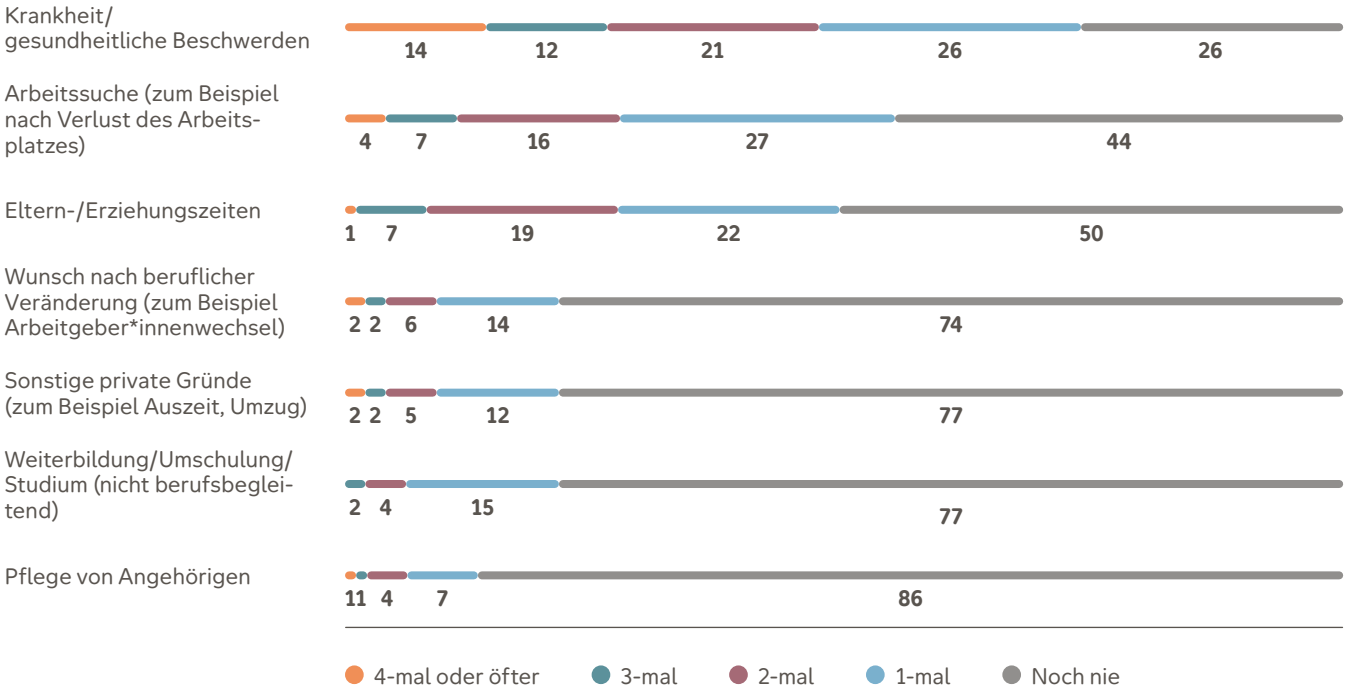
Durchschnitt

4,7 4,2 2,1 1,4

Darstellung in Prozent
Basis: 2.177 Fälle, alle Befragten



Gründe

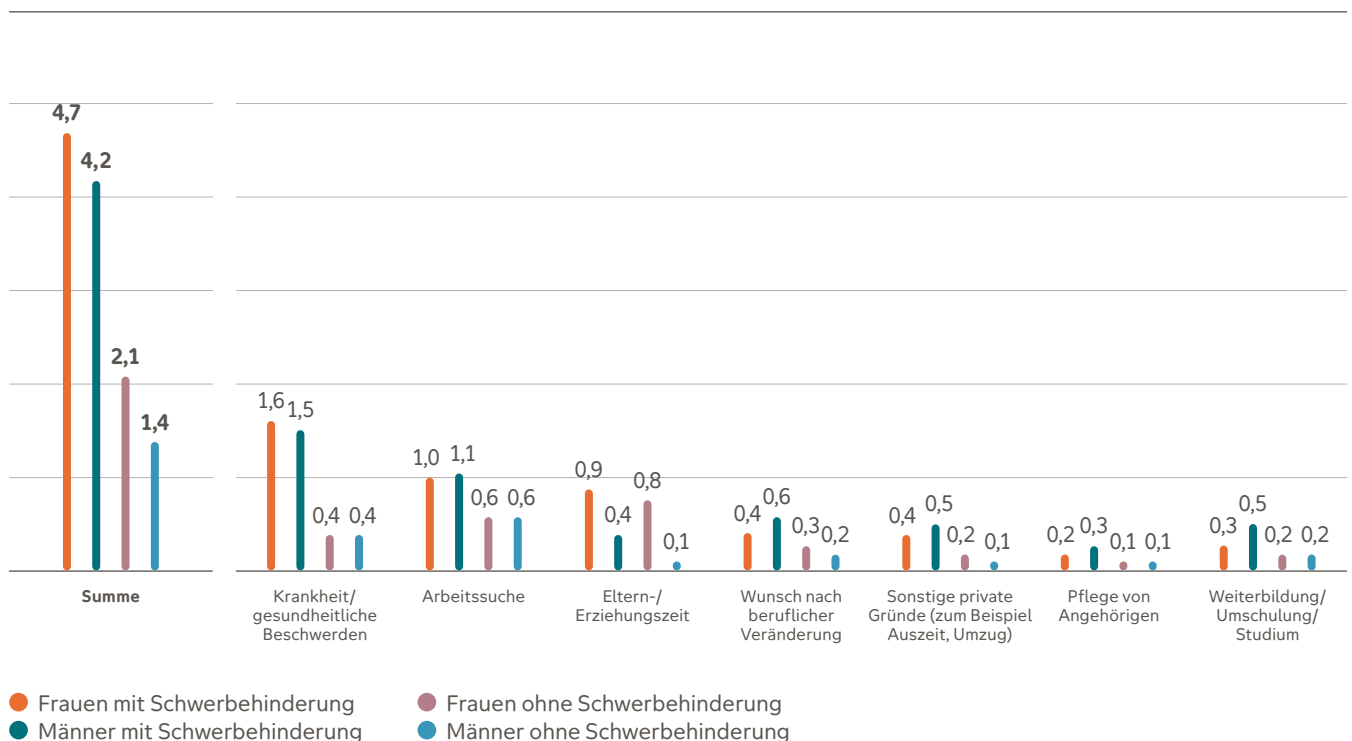


Darstellung in Prozent
Basis: 511 Fälle, Frauen mit Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung

Beim Aufstieg im Berufsleben dürfte aber schwerwiegender sein, dass Menschen mit Schwerbehinderung ihre Erwerbstätigkeit häufiger für mindestens sechs Monate unterbrochen haben als Menschen ohne Schwerbehinderung. Besonders betroffen sind dabei die Frauen mit Schwerbehinderung: Nur 10% dieser Frauen geben an, noch nie eine längere Unterbrechung in ihrer Berufstätigkeit erlebt zu haben (versus 16% bei Männern mit Schwerbehinderung, 33% bei Frauen ohne Schwerbehinderung und 56% bei Männern ohne Schwerbehinderung). Ein Viertel der Frauen mit Schwerbehinderung hat sogar mehr als sieben Mal unterbrochen – ein bedenklicher Spitzenwert im Gruppenvergleich und ein absoluter Karrierekiller. Im Schnitt weisen Frauen mit Schwerbehinderung fast fünf Pausen mit einer Dauer von mindestens 6 Monaten in ihrer Berufsbiografie auf (siehe Abbildung 17). Der häufigste Grund für diese Unterbrechungen war dabei Krankheit beziehungsweise gesundheitliche Beschwerden. Nur knapp ein Viertel der Frauen mit Schwerbehinderung hat noch nie deswegen unter-

brechen müssen. Auch Arbeitslosigkeit beziehungsweise Arbeitssuche sind ein wichtiger Grund: 54% der Frauen mit Schwerbehinderung haben mindestens einmal deswegen eine Unterbrechung gehabt. Hier sind Männer mit Schwerbehinderung aber im Schnitt sogar noch etwas stärker als Frauen mit Schwerbehinderung betroffen. Ein bekanntes Frauenphänomen stellt dagegen die Unterbrechung wegen Eltern-/Erziehungszeiten dar: Die Hälfte der Frauen mit Schwerbehinderung hat mindestens eine Auszeit deswegen genommen. Nur Frauen ohne Schwerbehinderung weisen eine vergleichbare Häufigkeit bei der Elternpause auf. Berufliche Veränderung, Weiterbildung oder Umschulung (jeweils mit Erwerbsunterbrechung) sind insgesamt weniger verbreitet und betreffen eher Männer mit Schwerbehinderung (nur etwa ein Fünftel der Frauen mit Schwerbehinderung hat mindestens eine solche Maßnahme wahrgenommen). Bei der Pflege von Angehörigen ergeben sich wenig Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Abbildung 18: Gründe für Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit (à jeweils mindestens 6 Monate) im Gruppenvergleich

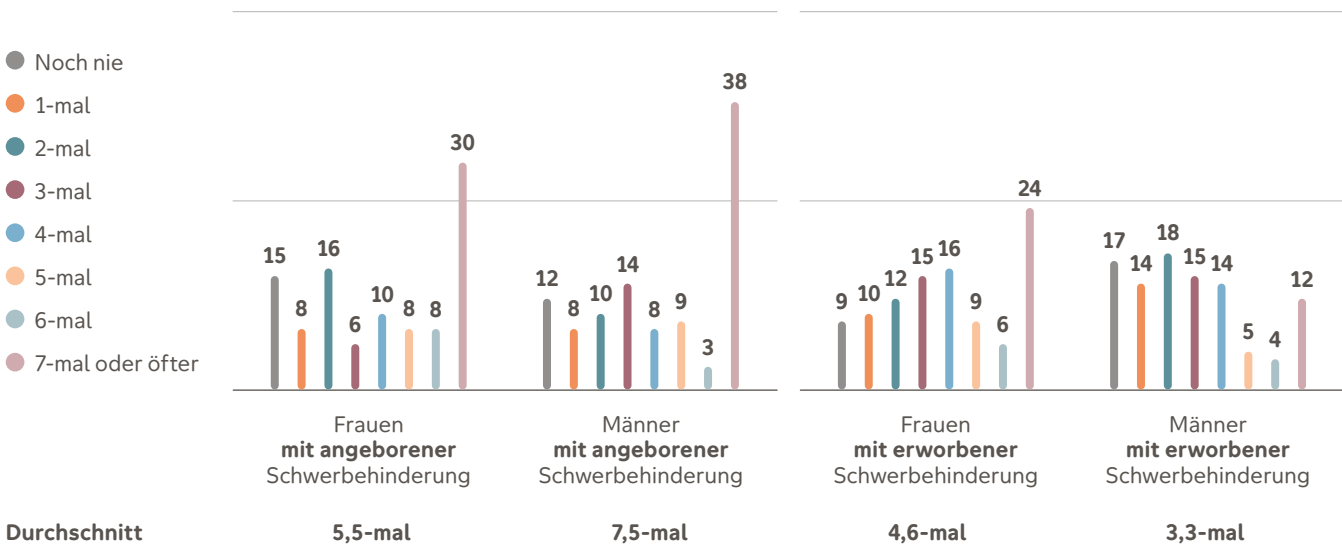


Mittelwert
Basis: 2.177 Fälle, alle Befragten

Auffällig ist, dass Menschen mit angeborener Schwerbehinderung noch häufiger Unterbrechungen in ihrer Erwerbshistorie aufweisen als Menschen mit erworbener Schwerbehinderung: Im Schnitt 5,5-mal bei Frauen und 7,5-mal bei Männern mit angeborener Schwerbehinderung versus 4,6-mal bei Frauen und 3,3-mal bei Männern mit erworbener Schwerbehinderung (siehe Abbildung 19). Zudem haben 38%

der Männer und 30% der Frauen mit angeborener Schwerbehinderung 7-mal oder öfter ihre Erwerbstätigkeit für mindestens 6 Monate unterbrochen, während dies für 12% der Männer und 24% der Frauen mit erworbener Schwerbehinderung gilt.

Abbildung 19: Anzahl der Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit (à jeweils mindestens 6 Monate)



Darstellung in Prozent
 Basis: 1.021 Fälle, Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung

Wie Auswertungen aus dem SOEP zeigen, nehmen Menschen mit Schwerbehinderung insgesamt seltener an Weiterbildungen teil als Menschen ohne Schwerbehinderung. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass viele Weiterbildungsangebote auch „on the job“, das heißt ohne zu unterbrechen, wahrgenommen werden können. Hier könnte dann zum Tragen kommen, dass Menschen mit Schwerbehinderung sich häufiger physisch und psychisch nicht in der

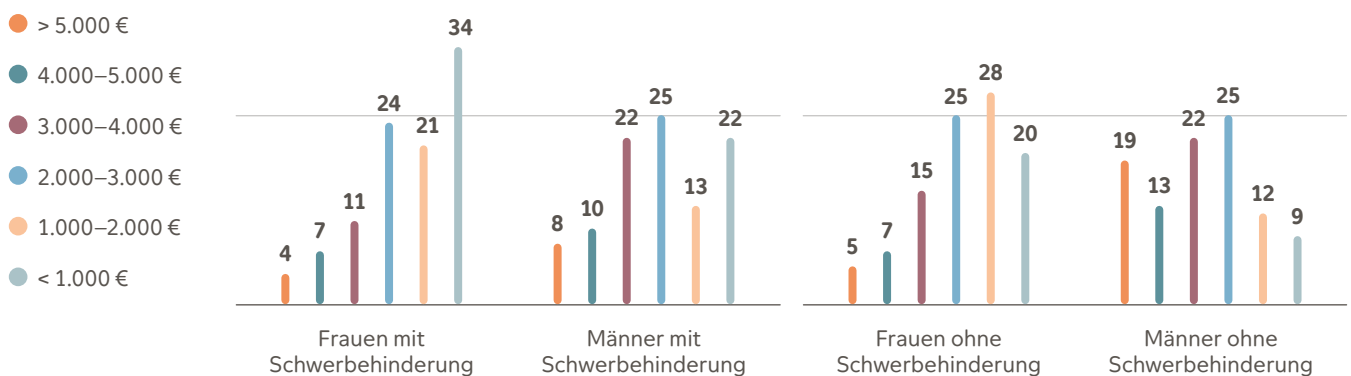
Lage sehen, zusätzlich zum üblichen Workload noch an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen. Ein weiterer Punkt könnte auch mangelnde Barrierefreiheit sein, sowohl von Fortbildungsmaßnahmen als auch bei der Mobilität (wenn man zum Beispiel auf den ÖPNV angewiesen ist oder lange Anfahrtswege hat).

5.1.4 Einkommen

Beim persönlichen Einkommen zeigt sich neben dem bekannten Geschlechterunterschied (Gender Pay Gap) auch ein Einfluss durch die Schwerbehinderung: Sowohl Männer als auch Frauen mit Schwerbehinderung verdienen weniger als ihre Pendanten in der Gruppe der Menschen ohne Schwerbehinderung.

Allerdings muss an dieser Stelle festgehalten werden, dass das Merkmal Geschlecht eindeutig stärker als Schwerbehinderung wirkt. So verdienen Männer mit Schwerbehinderung im Schnitt immer noch mehr als Frauen ohne Schwerbehinderung (siehe Abbildung 20).

Abbildung 20: Persönliches Bruttoeinkommen

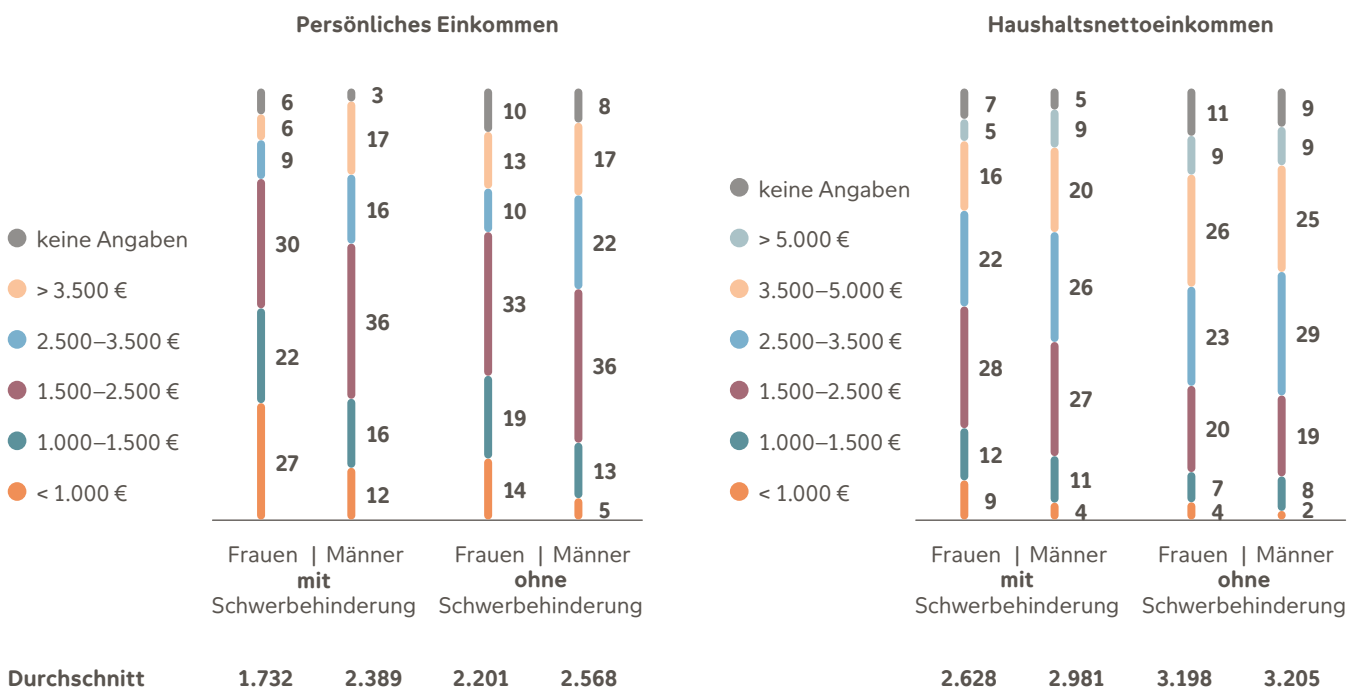


Quelle: SOEP 2018 (gewichtet), Darstellung in Prozent
Basis: alle Befragten im Alter von 18 bis 64 Jahren

Fortschreibung und Verzahnung der Faktoren Bildungszugänge, Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrechungen führen dazu, dass erwerbstätige Frauen mit Schwerbehinderung gerade in der Einkommenskategorie „Persönliches Nettoeinkommen unter 1.000 €“ im Gruppenvergleich überdurchschnittlich häufig vertreten sind. Bei den höheren Einkommensklassen nähern sich die Frauen mit und ohne Schwerbehinderung an, aber auch hier liegen Frauen mit Schwerbehinderung an letzter Stelle. Gleiches

gilt für das Haushaltsnettoeinkommen: Die unteren Einkommensklassen treten bei Frauen mit Schwerbehinderung häufiger und die höheren seltener auf als bei den anderen Gruppen (siehe Abbildung 21). Dies mag einerseits darin begründet sein, dass Frauen mit Schwerbehinderung relativ häufig in Ein-Verdiener-Haushalten leben (siehe Kapitel 5.2), andererseits scheinen Frauen mit Schwerbehinderung auch nicht über das Einkommen weiterer Haushaltsmitglieder im Gruppenvergleich stark „zulegen“ zu können.

Abbildung 21: Persönliches und Haushaltsnettoeinkommen



Darstellung in Prozent
Basis: 2.177 Fälle, alle Befragten

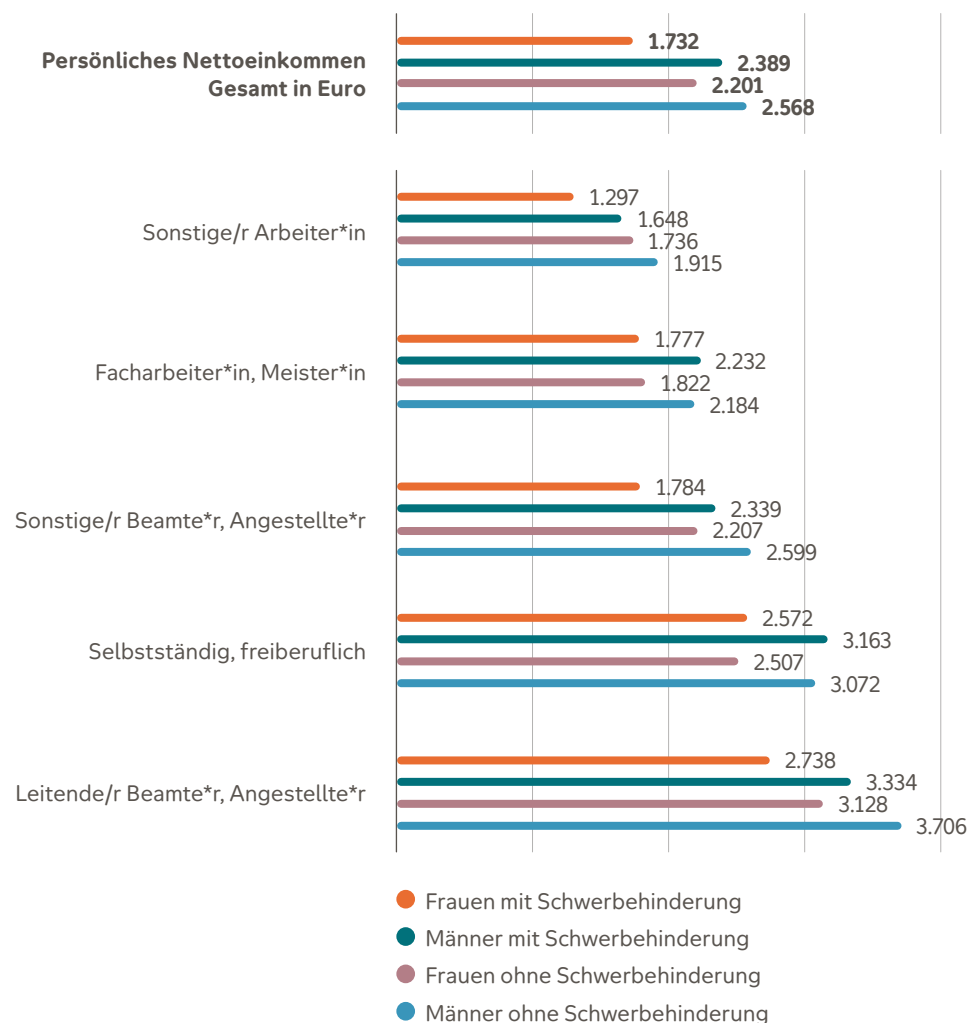
Das Einkommen wurde in Einkommensklassen erhoben und anschließend ein Mittelwert berechnet. Es handelt sich daher um eine grobe Annäherung. Fehlende Werte wurden nicht ersetzt.

Frauen mit Schwerbehinderung verdienen auch unabhängig von der beruflichen Stellung im Gruppenvergleich durchschnittlich am wenigsten (siehe Abbildung 22). Allerdings verdeutlicht der Vergleich noch einmal den starken allgemeinen Gender Pay Gap in Deutschland.

Der Situation entsprechend zeigen sich Frauen mit Schwerbehinderung im erwerbstätigen Alter bei der Bewertung ihres persönlichen Einkommens auch am

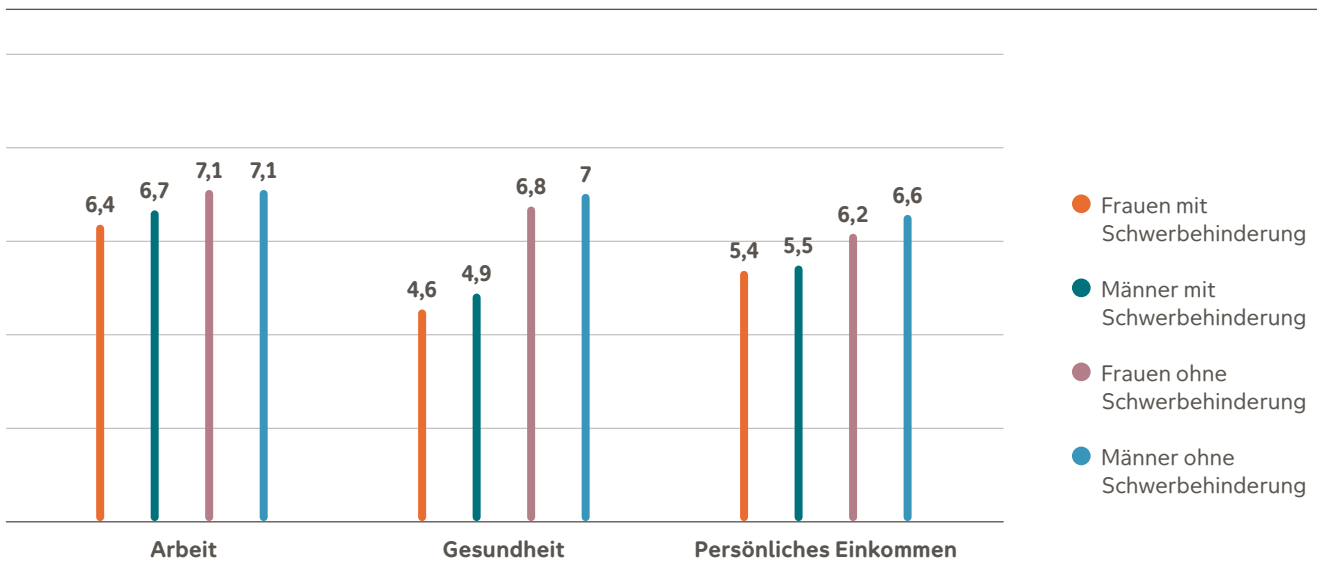
unzufriedensten: Sie vergeben im Schnitt 5,4 Punkte auf einer 10er-Skala, dem niedrigsten Wert im Gruppenvergleich. Unzufriedener sind sie wenig überraschend nur noch mit ihrem Gesundheitszustand. Auch die Arbeitszufriedenheit lässt noch Luft nach oben (siehe Abbildung 23). Hierauf wird in Kapitel 5.3 eingegangen.

Abbildung 22: Durchschnittliches persönliches Nettoeinkommen nach beruflicher Stellung



Mittelwert in Euro
Basis: 2.177 Fälle, alle Befragten

Abbildung 23: Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen

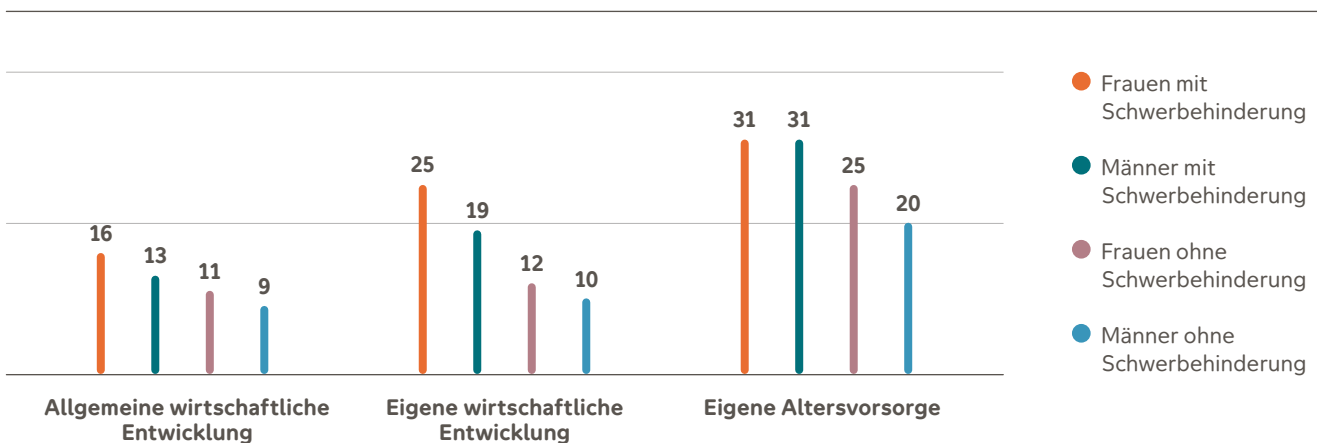


Quelle: SOEP 2018 (gewichtet), Mittelwert auf einer Skala von 0 „Ganz und gar nicht zufrieden“ bis 10 „Ganz und gar zufrieden“
 Basis: alle Befragten im Alter von 18 bis 64 Jahren

Ein Viertel aller Frauen mit Schwerbehinderung macht sich bereits heute Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation, und 31 % aller Erwerbstätigen mit Schwerbehinderung sorgen sich um ihre Altersvorsorge (siehe Abbildung 24). Dies verwundert nicht, wer heute wenig oder nichts verdient, hat wenig Spielraum für private Vorsorge und später auch nur geringe

Rentenansprüche. Zudem ist es auch für Menschen mit Schwerbehinderung allgemein nicht einfach abzuschätzen, wie lange sie in der Lage sein werden zu arbeiten und ob sie aufgrund möglicher Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit insgesamt ausreichend Ansprüche sammeln können.

Abbildung 24: Große Sorge um wirtschaftliche Entwicklung und Altersvorsorge



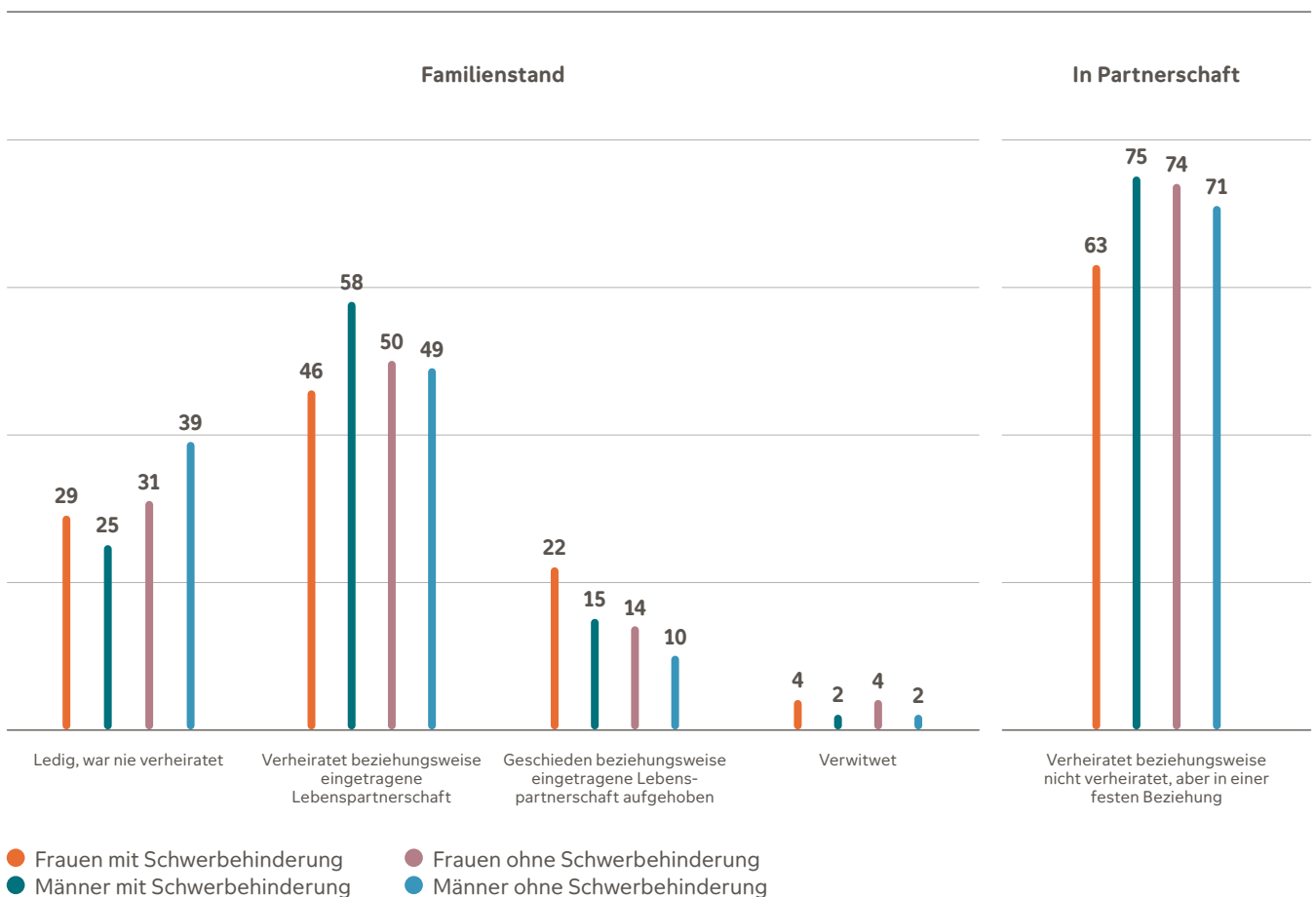
Quelle: SOEP 2018 (gewichtet), Darstellung in Prozent
 Basis: alle Befragten im Alter von 18 bis 64 Jahren

5.2 Aufgabenteilung in Partnerschaften und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wie aus zahlreichen Studien bekannt, spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle, damit Menschen (und insbesondere Frauen) einer Erwerbstätigkeit gut nachgehen können. In diesem Kontext ist die Aufgabenteilung in Partnerschaften ein wichtiger Baustein. Die soziodemografischen Daten der vorliegenden Untersuchung zeigen, dass erwerbstätige Frauen mit Schwerbehinderung tendenziell seltener in einer Partnerschaft leben (63% versus über 70% bei den anderen Gruppen) und auch nur 53% einen gemeinsamen Haushalt mit dem/der Partner*in haben. Gut jede fünfte Frau mit Schwerbehinderung ist geschieden. Erwerbstätige Frauen mit

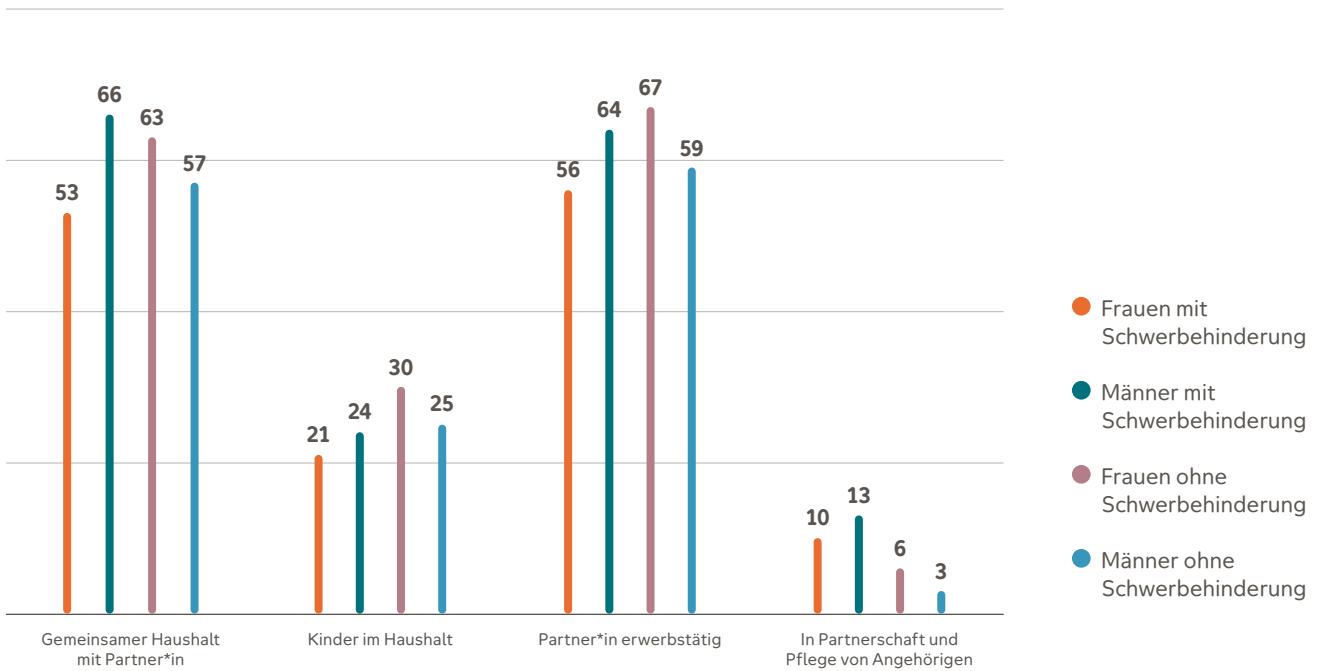
Schwerbehinderung haben zudem seltener Kinder im Haushalt, was vermutlich auch daran liegt, dass sie im Schnitt älter sind als Frauen ohne Schwerbehinderung. Dafür pflegen Menschen mit Schwerbehinderung im Erwerbsalter allgemein häufiger Angehörige als Menschen ohne Schwerbehinderung. In Summe ist festzuhalten, dass Frauen mit Schwerbehinderung im Gruppenvergleich etwas seltener einen Haushalt haben, in dem Unterstützung durch den/die Partner*in gewährt werden kann (oder eben nicht gewährt wird), und Männer mit Schwerbehinderung am häufigsten (siehe Abbildungen 25 und 26).

Abbildung 25: Familienstand und in fester Partnerschaft lebend



Darstellung in Prozent
 Basis: 2.177 Fälle, alle Befragten

Abbildung 26: Haushaltssituation



Darstellung in Prozent
 Basis: 2.177 Fälle, alle Befragten

Wie sieht die Situation nun aber bei den befragten Erwerbstätigen in Partnerschaften in den Bereichen Erwerb des Haushaltseinkommens, Haushaltsarbeiten, Gartenarbeit/Reparaturen, Kindererziehung und Pflege von Angehörigen aus? Bei der Aufgabenverteilung sind über alle Gruppen hinweg klassischerweise eher die Männer für das Haushaltseinkommen zuständig (spiegelt sich auch in der Höhe der Einkommen) und Frauen für den Haushalt. In beiden Bereichen sind sich Männer und Frauen mit Schwerbehinderung allerdings in der Rollenverteilung (noch) einiger als Männer und Frauen ohne Schwerbehinderung. Bei der Kindererziehung zeichnen meist beide Partner verantwortlich – dies betonen besonders die Männer ohne Schwerbehinderung (68%) –, allerdings übernehmen daneben deutlich häufiger die Frauen als die

Männer die Hauptverantwortung (Ausnahme: Männer mit Schwerbehinderung geben an, genauso häufig wie ihre Partner*innen die Hauptverantwortlichen zu sein). Frauen mit Schwerbehinderung fühlen sich in Summe bei Haushalt und Kindererziehung etwas häufiger durch ihre/n Partner*in entlastet als Frauen ohne Schwerbehinderung. Bei der Pflege von Angehörigen gehen die Meinungen geschlechtsspezifisch stark auseinander: Hier sehen sich die Frauen eindeutig als diejenigen, die hauptsächlich für diese Aufgabe zuständig sind, während Männer dagegen Gleichverteilung oder aber eigene Hauptverantwortung wahrnehmen. Gartenarbeit und Reparaturen werden immer häufiger gleich verteilt, ansonsten übernehmen die Männer (auch bei Schwerbehinderung) die Hauptverantwortung (siehe Abbildungen 27 und 28).

Abbildung 27: Aufgabenteilung innerhalb der Partnerschaft (Menschen mit Schwerbehinderung)

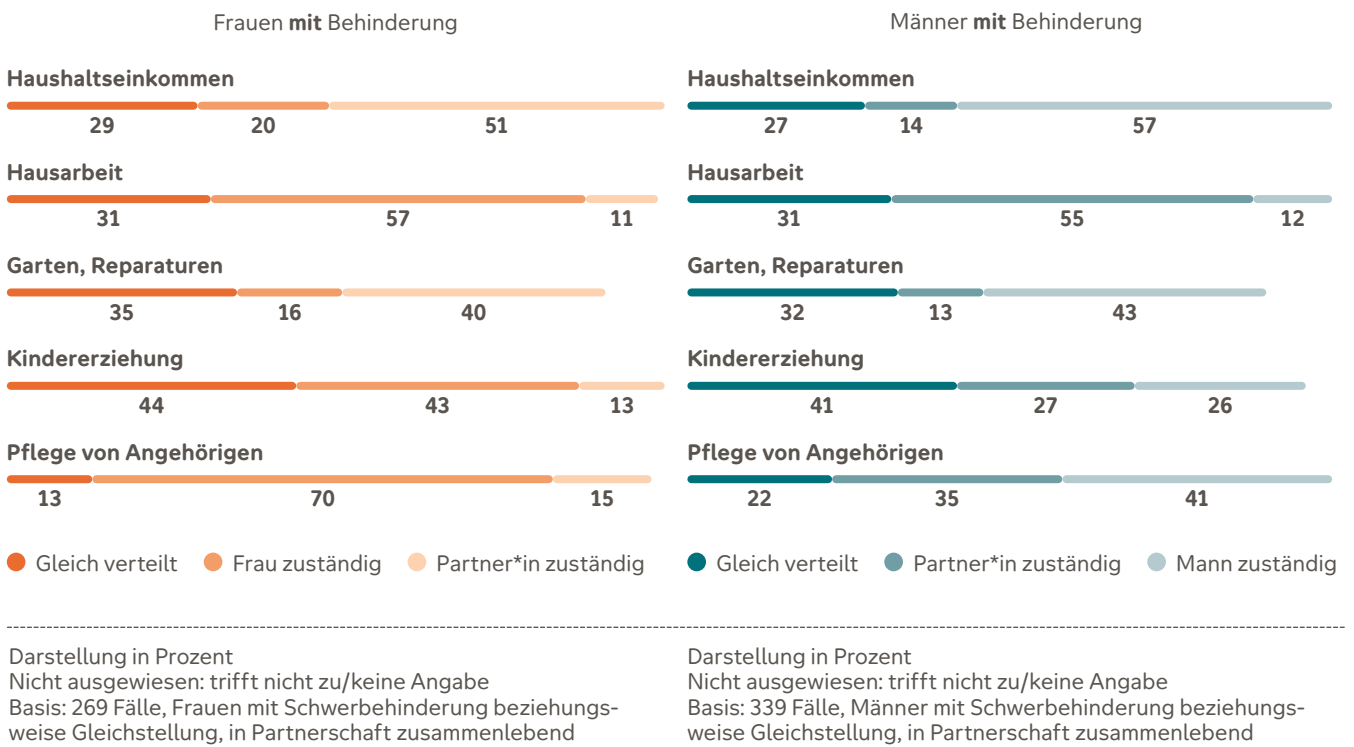
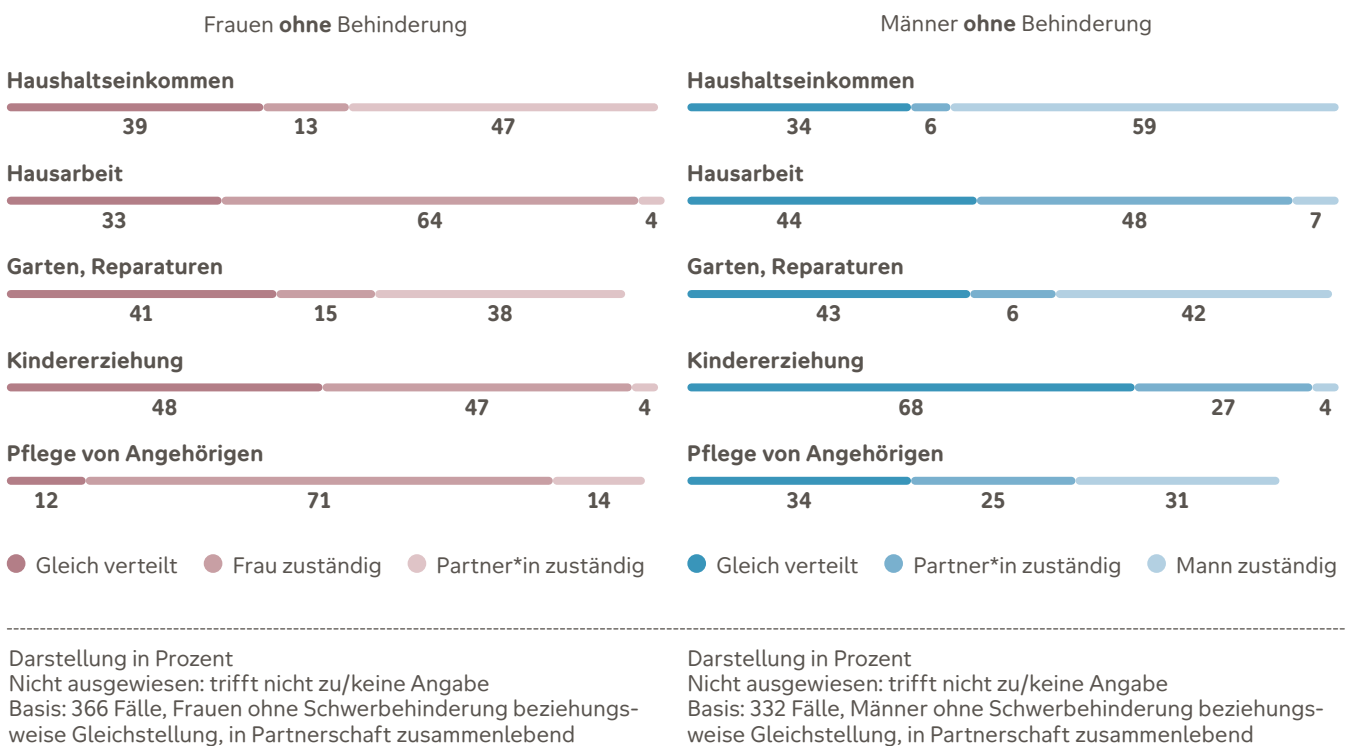


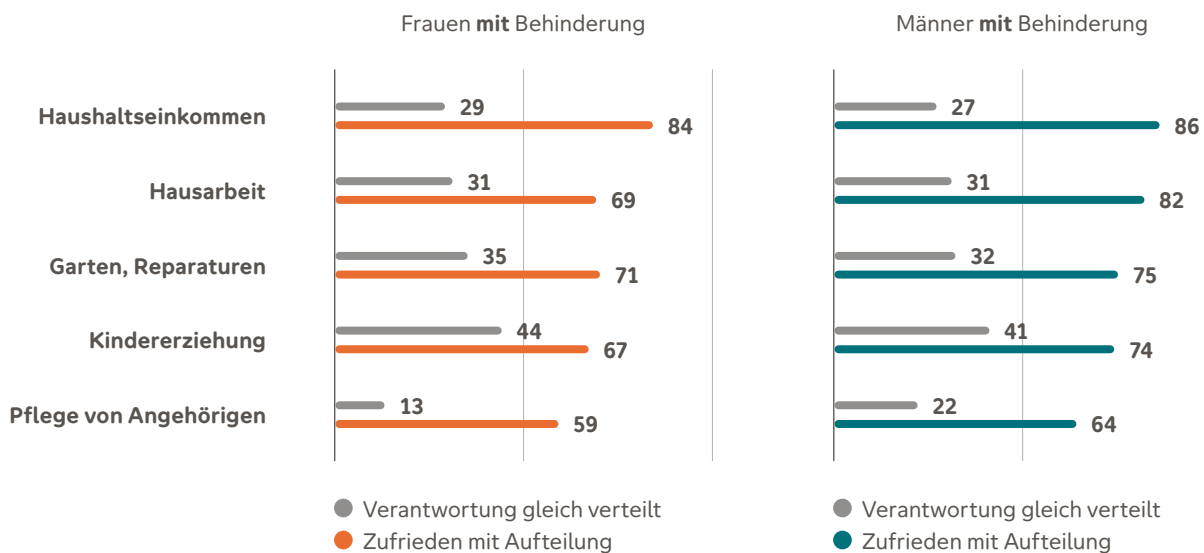
Abbildung 28: Aufgabenteilung innerhalb der Partnerschaft (Menschen ohne Schwerbehinderung)



Aber wie ist es um die Zufriedenheit mit dieser Aufgabenteilung bestellt? Im Gruppenvergleich sind die erwerbstätigen Frauen mit Schwerbehinderung am wenigsten zufrieden mit der Aufgabenteilung in allen Bereichen, allerdings liegt die Zufriedenheit in allen Bereichen und in allen Gruppen auf hohem Niveau (zwei Drittel und mehr äußern sich zufrieden). Ausnahme ist die Pflege von Angehörigen, wo sowohl Frauen mit als auch ohne Schwerbehinderung nur knapp mehrheitlich mit der Verteilung zufrieden sind – wenig erstaunlich, da sie sich fast ausschließlich dafür in die Pflicht genommen sehen. Und obwohl, wie bereits

beschrieben, Frauen mit Schwerbehinderung häufiger als Frauen ohne Schwerbehinderung Partner*innen haben, die sie bei Haushalt und Kindererziehung entlasten, liegen die Zufriedenheitswerte deutlich unter denen der (tendenziell ebenfalls weniger zufriedenen) Frauen ohne Schwerbehinderung (69% und 67% Zufriedenheit bei den Frauen mit Schwerbehinderung versus 76% und 79% Zufriedenheit bei den Frauen ohne Schwerbehinderung). Etwa ein Viertel der Frauen mit Schwerbehinderung wünscht sich dabei explizit mehr Unterstützung durch ihre/n Partner*in (siehe Abbildungen 29 und 30).

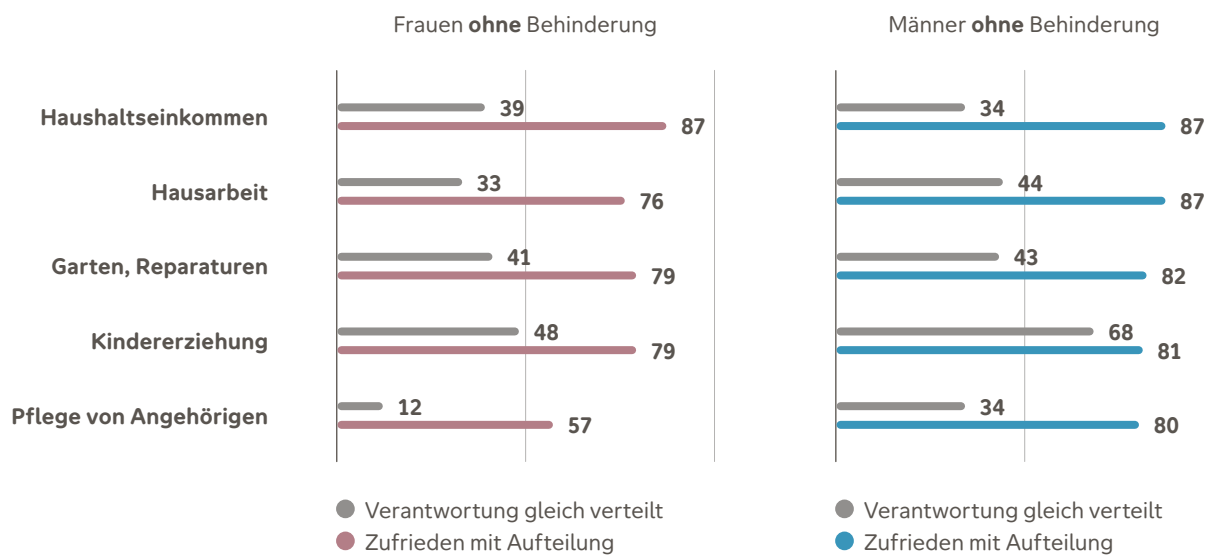
Abbildung 29: Partnerschaftlichkeit und Zufriedenheit (Menschen mit Schwerbehinderung)



Darstellung in Prozent | Basis: 269 Fälle
Frauen mit Schwerbehinderung
beziehungsweise Gleichstellung,
in Partnerschaft zusammenlebend

Darstellung in Prozent | Basis: 339 Fälle
Männer mit Schwerbehinderung
beziehungsweise Gleichstellung,
in Partnerschaft zusammenlebend

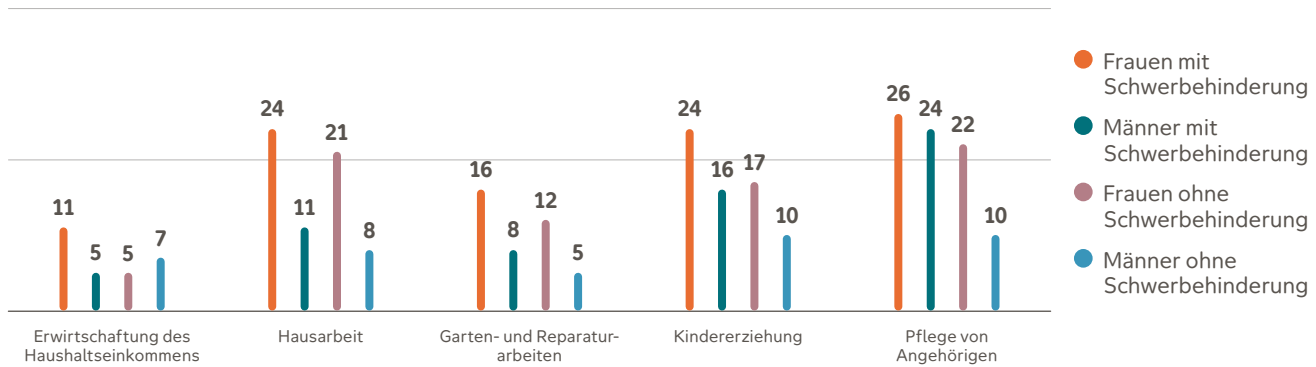
Abbildung 30: Partnerschaftlichkeit und Zufriedenheit (Menschen ohne Schwerbehinderung)



Darstellung in Prozent | Basis: 366 Fälle
 Frauen ohne Schwerbehinderung
 beziehungsweise Gleichstellung,
 in Partnerschaft zusammenlebend

Darstellung in Prozent | Basis: 332 Fälle
 Männer ohne Schwerbehinderung
 beziehungsweise Gleichstellung,
 in Partnerschaft zusammenlebend

Abbildung 31: Wunsch nach mehr Unterstützung in der Partnerschaft



Darstellung in Prozent

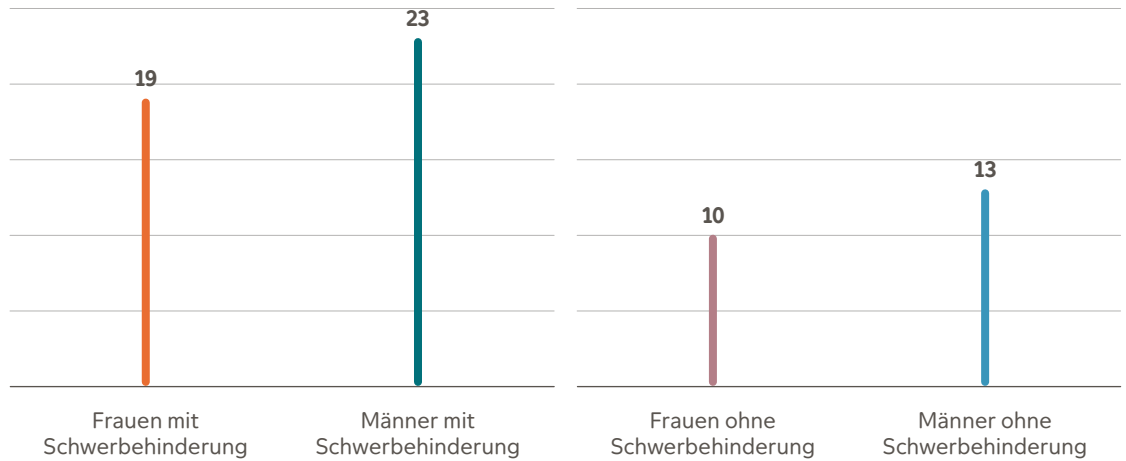
Basis: 1.540 Befragte; leben in Partnerschaft; Kindererziehung und Pflege von Angehörigen nur jene, auf die dies zutrifft

Es lässt sich also festhalten, dass etwa ein Drittel der erwerbstätigen Frauen mit Schwerbehinderung in Partnerschaften sich anscheinend als belastet empfindet, da sie mit der Situation bei Haus- und Care-Arbeiten nicht zufrieden sind und in ihren Augen nicht genügend Unterstützung erhalten. Hierzu passt, dass an anderer Stelle in der Erhebung 30% der Frauen mit Schwerbehinderung angegeben haben, dass sie Beruf und Familie nicht gut vereinbaren können. Zumindest im Privatbereich könnten neben dem Partner auch haushaltsnahe Dienstleistungen Entlastung schaffen. Und tatsächlich nehmen allgemein mehr Menschen mit Schwerbehinderung Unterstützungsleistungen in Anspruch als Menschen ohne Schwerbehinderung. Dennoch sind es nur 19% der Frauen mit Schwerbehinderung und 23% der Männer mit Schwerbehinderung, die auf entsprechende Angebote zurückgreifen (siehe Abbildung 32). Ob dies an mangelnder Bekanntheit der Angebote, finanziellen Aspekten oder

Unbehagen, diese Aufgaben zu delegieren, liegt, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Da aber viele Frauen mit Schwerbehinderung nur über ein niedriges (Haushalts-)Einkommen verfügen, dürfte der finanzielle Aspekt sehr schwer wiegen. Wenn überhaupt, werden erwerbstätige Frauen mit Schwerbehinderung am häufigsten bei der Pflege von Angehörigen durch Dienstleister unterstützt. Dies verwundert bei der vielfachen Belastung nicht sehr, und auch die Möglichkeit, körperliche Pflege zu leisten, ist sicherlich bei Frauen mit Behinderung sehr begrenzt. Aber auch für die Reinigung der Wohnung/ des Hauses oder die Kinderversorgung wird häufiger wöchentlich Unterstützung in Anspruch genommen. Die Wäsche zu waschen oder das Essen zu kochen delegieren die Frauen dagegen vergleichsweise selten. Insgesamt wird das Entlastungspotenzial offensichtlich nicht voll ausgeschöpft.

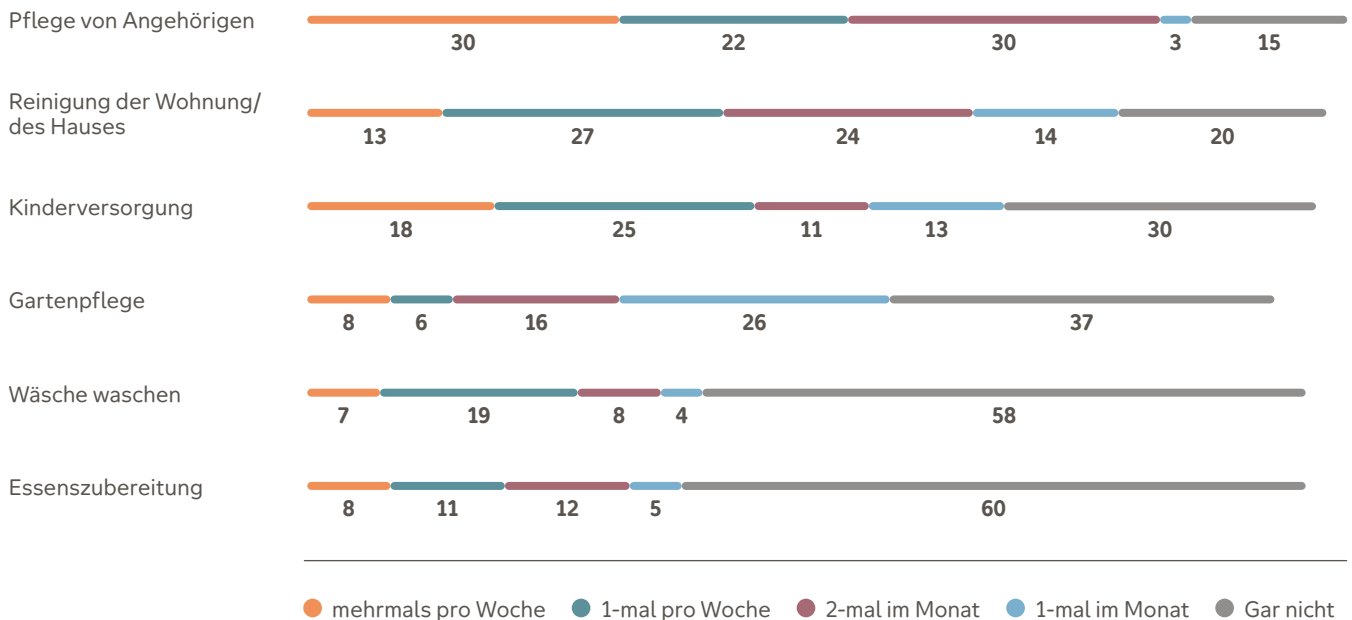
Abbildung 32: Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen, Art und Häufigkeit genutzter Leistungen

Ja, nehmen haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch



Darstellung in Prozent
Basis: 2.177 Fälle, alle Befragten

Art und Häufigkeit



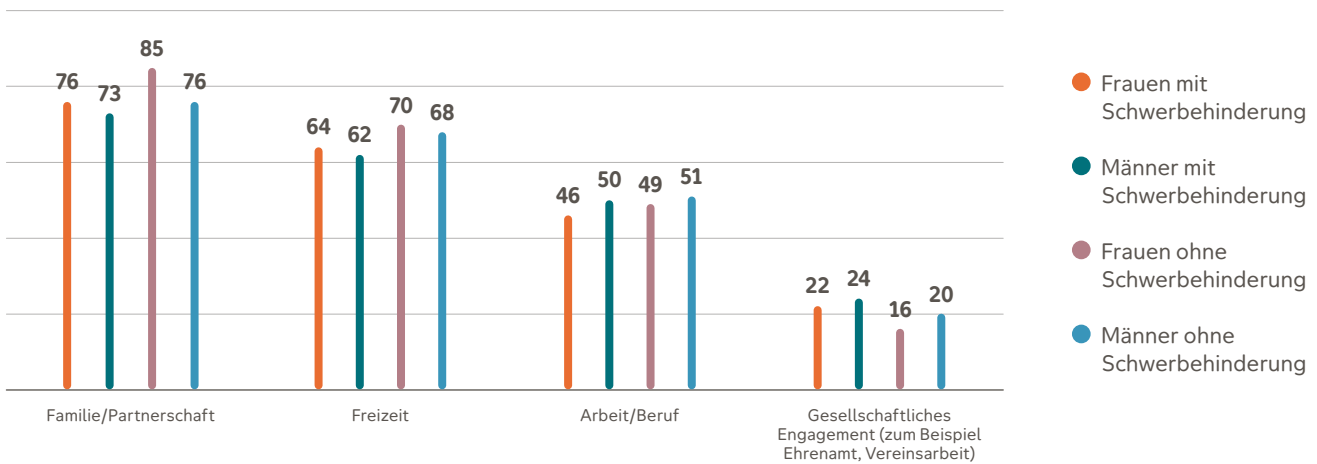
Darstellung in Prozent
Basis: 97 Fälle, Frauen mit Schwerbehinderung, die haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch nehmen
Nicht ausgewiesen: keine Angabe

5.3 Stellenwert von Arbeit/Arbeitszufriedenheit und Wunsch nach beruflicher Veränderung

Ein wichtiger Aspekt im Kontext Arbeit ist die Frage nach dem Stellenwert, den diese für Erwerbstätige hat. Fast die Hälfte der erwerbstätigen Frauen mit Schwerbehinderung misst ihrer Arbeit einen sehr hohen Stellenwert zu und unterscheidet sich somit nur geringfügig von den Einstellungen der anderen

Gruppen, genauso wenig wie bei der überragenden Bedeutung von Familie beziehungsweise Partnerschaft. Auch dass Freizeit noch vor Arbeit/Beruf rangiert, ist ein gesellschaftsweit festzustellendes Phänomen (siehe Abbildung 33).

Abbildung 33: Relevanz verschiedener Lebensbereiche



Darstellung in Prozent

Basis: 2.177 Fälle, alle Befragten (8–10 „Sehr wichtig“ auf einer Skala von 1 „Überhaupt nicht wichtig“ bis 10 „Sehr wichtig“)

Wie die qualitativen Interviews zeigen, gibt Arbeit Struktur und ermöglicht Teilhabe an der Gesellschaft, kann aber auch Selbstverwirklichung, finanzielle Unabhängigkeit, Anerkennung und Selbstbestätigung sowie die Möglichkeit, seinen Neigungen und Qualifikationen nachgehen zu können bedeuten – und/oder aber auch Stress verursachen und belasten. Wie bereits im vorhergehenden Kapitel beschrieben und

grafisch abgebildet, äußern sich Frauen mit Schwerbehinderung im Schnitt gemäßigt (und im Gruppenvergleich am wenigsten) zufrieden mit dem Lebensbereich „Arbeit“. Daher lohnt sich ein Blick auf ihre Bewertung konkreter Situationen und Aspekte am Arbeitsplatz. Eine detaillierte tabellarische Aufstellung hierzu findet sich im Anhang, im Folgenden soll nur auf die auffälligsten Befunde eingegangen werden.

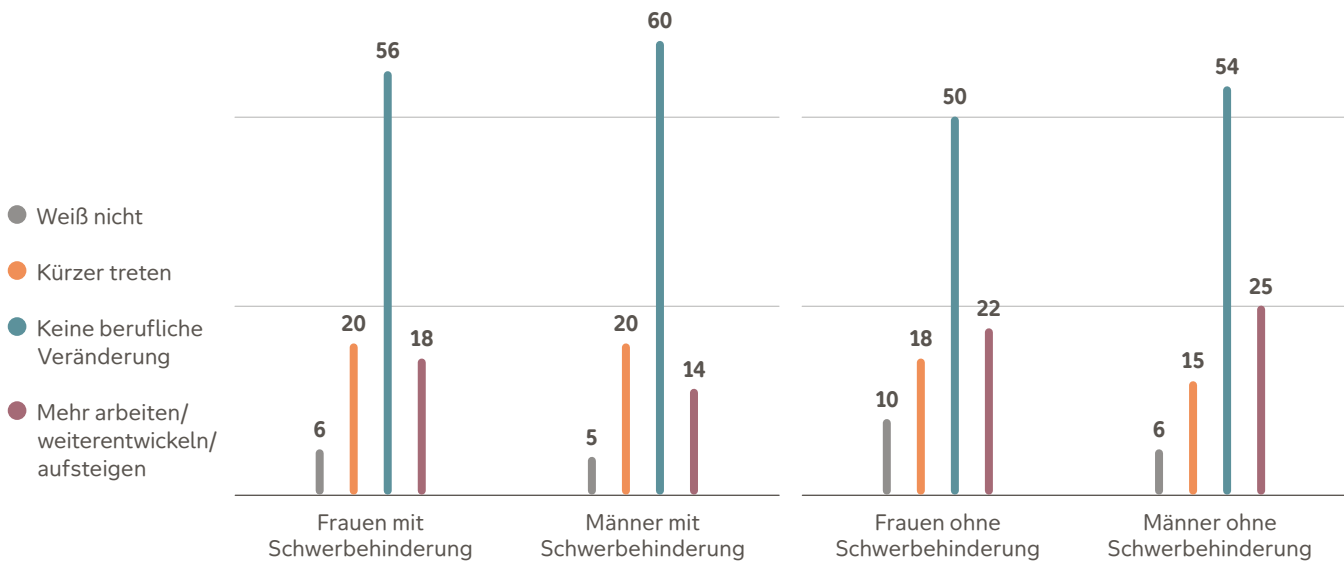
Hinsichtlich der Arbeitsinhalte und Kompetenzen sind Frauen insgesamt weniger enthusiastisch als Männer, und Frauen mit Schwerbehinderung äußern sich noch einmal etwas distanzierter. Zwar stimmen über 70 % von ihnen voll und ganz oder eher zu, dass sie ihre Fähigkeiten gut einsetzen können, die Arbeit sinnstiftend ist und sie vielfältigen und interessanten Tätigkeiten nachgehen, dies sind aber im Gruppenvergleich die niedrigsten Werte. Kritisch sehen die Frauen mit Schwerbehinderung die Möglichkeit, eigene Ideen einbringen zu können, genügend Entscheidungskompetenzen zu haben oder sich weiterentwickeln zu können. Hier stimmt jeweils nur knapp über die Hälfte zu. Keine andere Gruppe fühlt sich vergleichbar stark von Aufstieg, Führung und freier Gestaltung ferngehalten.

Auch bei Arbeitsklima, Wertschätzung und Entlohnung äußern sich Frauen mit Schwerbehinderung trotz hoher Zustimmungswerte im Gruppenvergleich am kritischsten. Das Klima unter den Kolleg*innen wird von den allermeisten als gut bezeichnet (81 %), und auch 71 % sind der Meinung, dass ihre Arbeit von Kolleg*innen und Vorgesetzten wertgeschätzt wird. Knackpunkt ist eher die Entlohnung, die 35 % der Frauen mit Schwerbehinderung explizit als nicht gerecht empfinden. Nur Frauen ohne Schwerbehinderung empfinden dies noch deutlicher, während Männer beider Gruppen hier weniger Probleme sehen.

Im sensiblen Kontext Arbeitsbelastung äußern Frauen und Männer mit Schwerbehinderung eine Stressbelastung, die teilweise deutlich über der der Menschen ohne Schwerbehinderung liegt. Männer und Frauen mit Schwerbehinderung fühlen sich mehrheitlich und überdurchschnittlich häufig durch die Arbeit gestresst (jeweils 52 %) wie auch erschöpft und ausgebrannt (hier 61 % der Frauen und 58 % der Männer). Seelische Beschwerden sind in den letzten Jahren besonders häufig unter Frauen mit Schwerbehinderung aufgetreten (52 %). Zudem hält es mehr als jede/r Fünfte mit Schwerbehinderung für unmöglich, die ihnen zugewiesenen Aufgaben in der regulären Arbeitszeit zu schaffen. Menschen mit Schwerbehinderung denken auch überdurchschnittlich häufig, dass sie das Arbeitstempo nicht mehr lange aushalten (Frauen: 39 %, Männer: 42 %) und auch nicht mehr abschalten können (Frauen: 38 %, Männer: 41 %; siehe Abbildung 49).

Sind nun insbesondere Frauen mit Schwerbehinderung die Speerspitze, wenn es um Veränderungen am Arbeitsplatz geht? Wünschen sie sich häufiger andere Verhältnisse? Wenn nach konkreten Wünschen an die berufliche Zukunft befragt, antworten erstaunlicherweise Frauen und Männer mit Schwerbehinderung häufiger als Frauen und Männer ohne Schwerbehinderung, dass sie sich keine berufliche Veränderung wünschen (56 % beziehungsweise 60 % bei den Menschen mit Schwerbehinderung versus 50 % und 54 % bei denjenigen ohne). Daneben würde jede/r Fünfte mit Schwerbehinderung gern kürzer treten. Ein vergleichbar großer Anteil der Frauen mit Schwerbehinderung wünscht sich allerdings auch, mehr zu arbeiten, sich weiterzuentwickeln und/oder aufzusteigen. Im Gruppenvergleich sind es vor allem die Männer mit Schwerbehinderung, die nicht mehr arbeiten wollen (siehe Abbildung 34).

Abbildung 34: Wünsche an berufliche Zukunft in 5 Jahren



Darstellung in Prozent
Basis: 2.177 Fälle, alle Befragten

Die Gründe, beruflich kürzer treten zu wollen, liegen bei Frauen mit Schwerbehinderung vor allem in der psychischen Belastung (vergleiche auch die hohen Zustimmungswerte zum Gefühl, erschöpft und ausgebrannt zu sein): Fast die Hälfte (49%) der Frauen, die gern weniger arbeiten wollen, möchte durch Arbeitsreduktion psychische Entlastung erreichen. Keine andere Gruppe äußert diesen Wunsch derart dezidiert, allerdings zeigen 40% der Frauen ohne Schwerbehinderung, die reduzieren möchten, ebenfalls Tendenzen Richtung psychischer Überlastung. Hier spielt sicher auch die bereits erwähnte Last der alltäglichen Verantwortung für Haushalt und Familie eine verstärkende Rolle. Daneben möchten die relevanten Frauen mit Schwerbehinderung auch deutlich häufiger als die anderen Gruppen die körperliche Belastung reduzieren (41%). Das Erreichen der Altersgrenze für Altersrente ist für 27% oder 33% der relevanten Frauen und Männer mit Schwerbehinderung ausschlaggebend, weswegen sie weniger arbeiten wollen. Frauen mit Schwerbehinderung (21%) und Männer mit Schwerbehinderung (16%) geben in zu erwartender Weise im Vergleich auch häufiger an, aus anerkannten gesundheitlichen Gründen kürzer treten zu wollen. Der Wunsch nach mehr Freizeit spielt bei Menschen

mit Schwerbehinderung, die weniger arbeiten wollen, im Vergleich zu Menschen ohne Schwerbehinderung eher eine untergeordnete Rolle (29% versus 46%). Allerdings sind auch 15% der Menschen mit Schwerbehinderung der Meinung, dass es nicht lohnt, sich anzustrengen, da sie sowieso keine Karriere machen werden, und möchten deshalb Stunden reduzieren.

Die Gründe, sich beruflich stärker engagieren zu wollen, sind bei den relevanten Frauen mit Schwerbehinderung vielfältig: Sie haben Spaß an ihrer Arbeit (42%), was für die drei anderen Gruppen nur zu knapp 30% den Ausschlag gibt; sie möchten mehr Geld verdienen, um sich mehr leisten zu können (53%) und finanziell unabhängig zu sein (43%), und sie streben nach beruflicher Herausforderung (37%). Dieser „finanzielle Mehrwert“ (mit beiden Implikationen) und die „berufliche Herausforderung“ sind in ähnlicher Weise sonst eher für Männer ohne Schwerbehinderung motivierend (plus Wunsch nach mehr Verantwortung/Führungsaufgaben). Männer mit Schwerbehinderung streben eher nach mehr Geld für den Lebensunterhalt (37%) – und sie haben mehr Zeit zum Arbeiten (21%). Frauentypisch ist der Wunsch, für die Rente etwas zurücklegen zu können (mehr als jede Vierte).

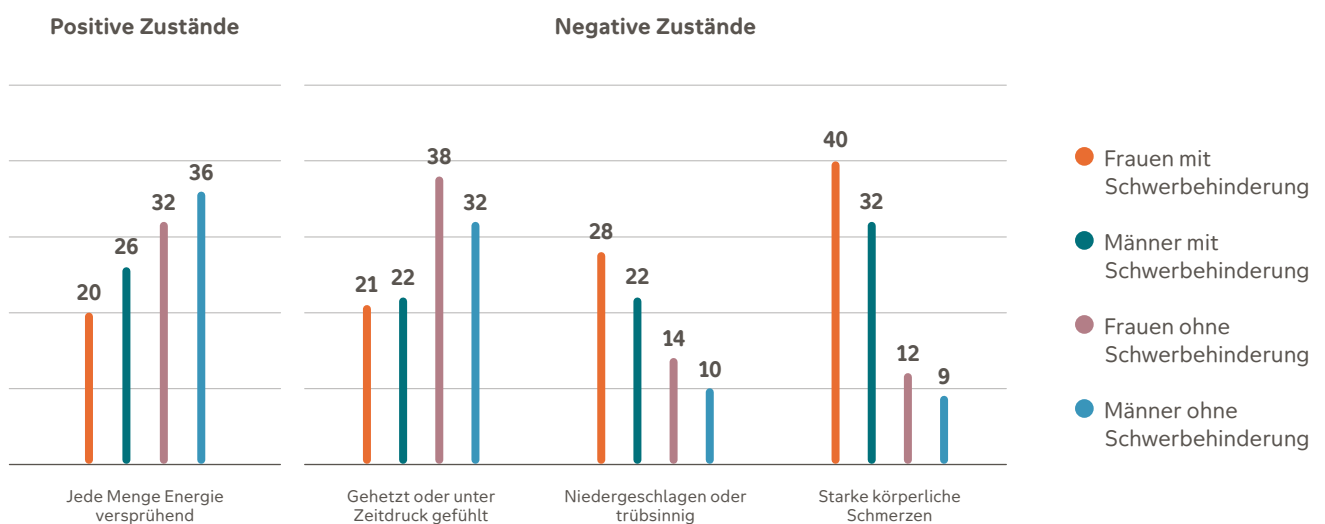
5.4 Work-Health-Balance

Das Erwerbsleben ist für Menschen mit Schwerbehinderung fast untrennbar mit Aspekten rund um die Gesundheit verbunden. Wie sieht es nun bei der Work-Health-Balance bei Menschen (und besonders bei Frauen) mit Schwerbehinderung aus? Wie bewerten sie die Vereinbarkeit von Arbeits- und Gesundheitsanforderungen, wie nehmen sie die Aufmerksamkeit des Managements für die Gesundheit der Mitarbeiter*innen wahr?

Aufschlussreich ist in diesem Kontext zunächst die Bewertung der eigenen Gesundheitszustände in den letzten vier Wochen. Insbesondere Frauen mit Schwerbehinderung nehmen verstärkt negative Zustände wahr. So berichten nur jede fünfte Frau mit Schwerbehinderung und jeder vierte Mann mit Schwerbehinderung davon, dass sie sich immer oder zumindest häufig energiegeladen gefühlt haben (gegenüber etwa einem Drittel bei Menschen ohne

Schwerbehinderung). Belastend waren dagegen für 40% der Frauen mit Schwerbehinderung und 32% der Männer mit Schwerbehinderung, dass sie fast konstant starke körperliche Schmerzen empfunden haben, ein Zustand, den nur rund jede/r Zehnte ohne Schwerbehinderung im gleichen Zeitraum kennt. Neben Schmerz als nahezu ständigem Begleiter ist auch eine fast depressive Verstimmung für 28% der Frauen mit Schwerbehinderung an vielen Tagen im Monat nichts Unbekanntes. Erstaunlicherweise fühlen sich Frauen und Männer mit Schwerbehinderung aber weniger häufig gehetzt oder unter Zeitdruck als ihre Pendanten ohne Schwerbehinderung. Hier bekundet aber dennoch gut ein Fünftel, dass sie unter diesen Zuständen leiden. Unter den kumulierten Umständen erwerbstätig zu sein, ist eine Herausforderung, die in der bereits berichteten Stressbelastung am Arbeitsplatz münden kann, was wiederum die negativen Zustände verstärkt (siehe Abbildung 35).

Abbildung 35: Wahrnehmung gesundheitlicher Zustände in den letzten 4 Wochen

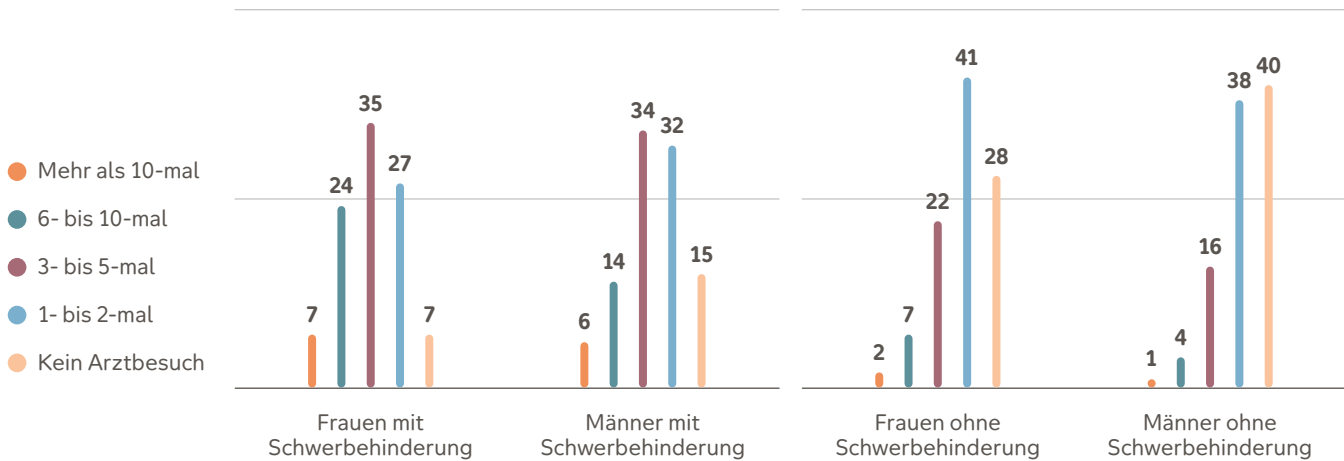


Quelle: SOEP 2018 (gewichtet); Antwort „Immer“/„Oft“; Darstellung in Prozent
Basis: alle Befragten im Alter von 18 bis 64 Jahren

Erschwerend kommt hinzu, dass Menschen mit Schwerbehinderung durch häufigere Arztbesuche/Therapien zeitlich stärker belastet sind. Während 69% der Frauen ohne Schwerbehinderung und sogar 78% der Männer ohne Schwerbehinderung in den letzten drei Monaten höchstens zweimal beim Arzt waren,

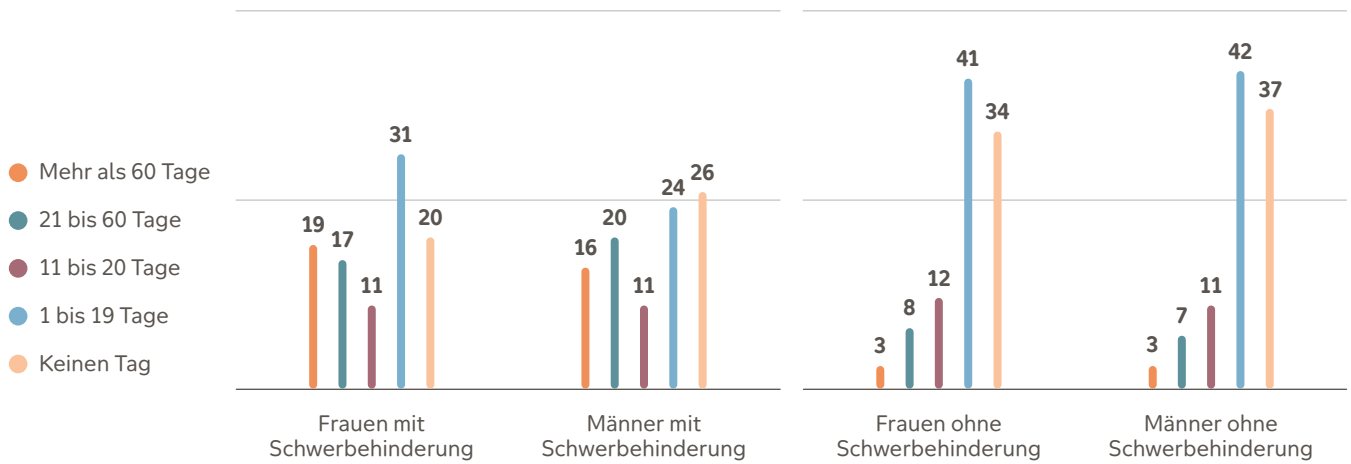
verzeichnen 66% der Frauen mit Schwerbehinderung und 54% der Männer mit Schwerbehinderung im selben Zeitraum mindestens drei Arztbesuche, jeder Fünfte und fast jede Dritte sogar mehr als sechs. Dies ist nur schwer und mit größerem Aufwand mit regulären Arbeitszeiten zu verbinden (siehe Abbildung 36).

Abbildung 36: Arztbesuche in den letzten 3 Monaten



Quelle: SOEP 2018 (gewichtet); Darstellung in Prozent
Basis: alle Befragten im Alter von 18 bis 64 Jahren

Die schwierige gesundheitliche Situation von Menschen mit Schwerbehinderung bewirkt offensichtlich häufige Abwesenheit vom Arbeitsplatz. So berichten je 36% der erwerbstätigen Frauen und Männer mit Schwerbehinderung von 21 oder mehr Tagen, an denen sie aufgrund von Krankheit nicht arbeiten konnten, bei Menschen ohne Schwerbehinderung trifft dies nur für jede/n Zehnte/n zu (siehe Abbildung 37). Besonders in der freien Wirtschaft kann ein derart hoher Krankenstand zu handfesten Problemen führen.

Abbildung 37: Arbeitsversäumnisse aufgrund von Krankheit innerhalb eines Jahres

Quelle: SOEP 2018 (gewichtet); Darstellung in Prozent
 Basis: nur Befragte, die 2017 erwerbstätig waren, Alter von 18 bis 64 Jahren

Es kommt also nicht von ungefähr, dass Menschen mit Schwerbehinderung (und Frauen im Speziellen) selten eine unterbrechungslose Erwerbsbiografie vorweisen können (wie bereits in Kapitel 5.1.3 dargelegt) oder Vollzeit arbeiten. Auch die im Vergleich höher empfundene Stressbelastung im Arbeitsalltag beruht zum Teil auf gesundheitlichen Aspekten. Zudem scheinen viele, aber durchaus nicht alle Unternehmen

Rücksicht auf die speziellen gesundheitlichen Belange der Mitarbeitenden zu nehmen und Wert auf die Gesunderhaltung zu legen: Hier sehen immerhin 41% der Frauen mit Schwerbehinderung Nachholbedarf. Allerdings beklagen auch die Menschen ohne Schwerbehinderung in vergleichbarem Maße, dass der Gesunderhaltung der Mitarbeitenden nicht genügend Beachtung geschenkt wird.

5.5 Bewerbungsprozess und Berufswahlverhalten

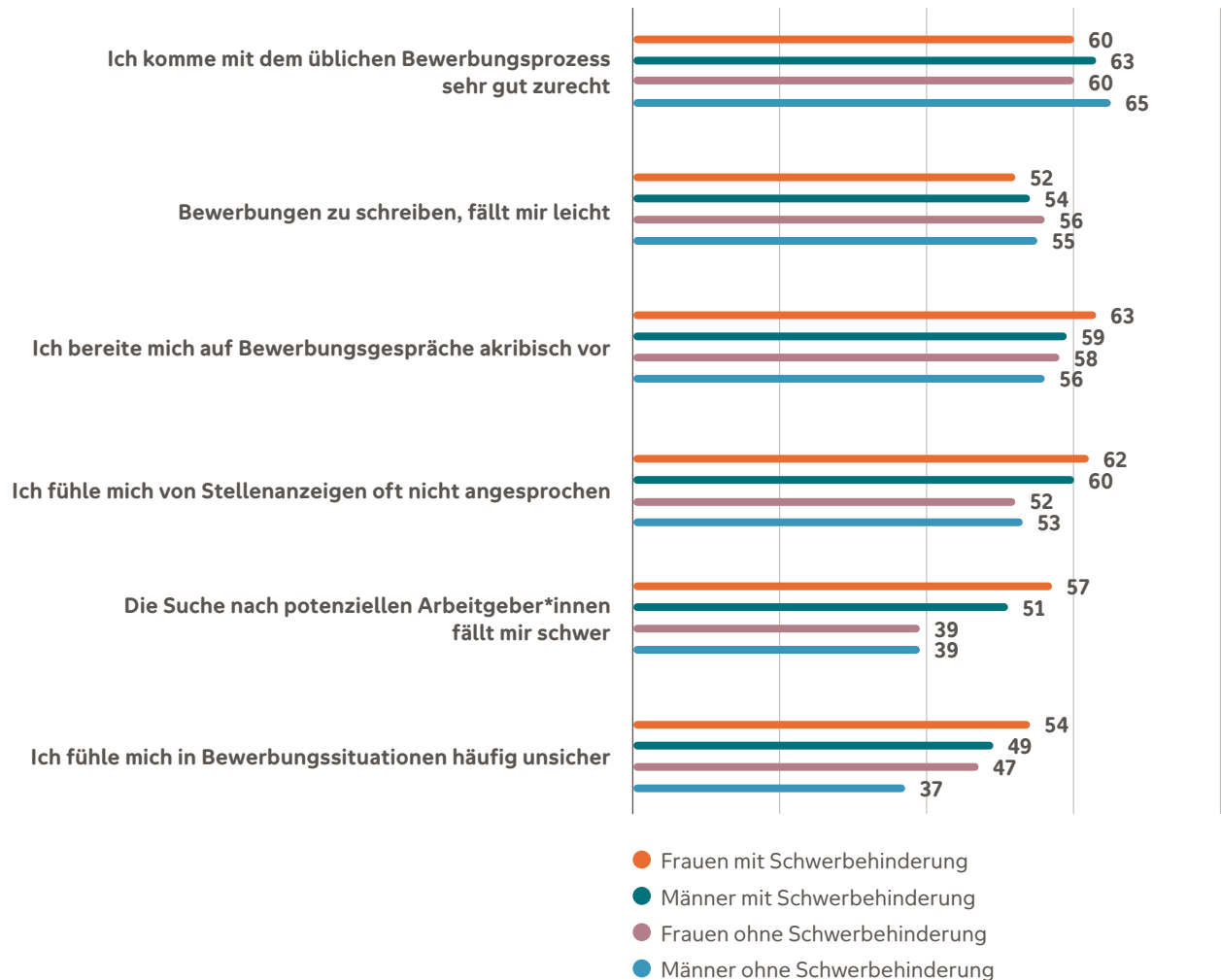
Bei der Teilhabe am Erwerbsleben kommt dem Bewerbungsprozess und dem Berufswahlverhalten hohe Wichtigkeit zu. Angesichts der Tatsache, dass speziell Frauen mit Schwerbehinderung nur zu einem geringen Prozentsatz am Arbeitsmarkt präsent sind, ist es interessant zu sehen, ob sich Frauen mit Schwerbehinderung in Berufswahlprozessen und Berufswahlverhalten von Frauen ohne und Männern mit Schwerbehinderung unterscheiden. Wo liegen die Hürden? Was sind spezifische Bedürfnisse?

Auf der Haben-Seite ist zu verbuchen, dass die Mehrheit der erwerbstätigen Menschen mit Schwerbehinderung es nicht als schwierig empfindet, sich im Bewerbungsprozess zurechtzufinden: 60 % der Frauen und 63 % der Männer mit Schwerbehinderung geben an, mit dem üblichen Bewerbungsprozess sehr gut zurechtzukommen. Hier unterscheiden sie sich kaum von Menschen ohne Schwerbehinderung. Reziprok heißt das allerdings auch, dass etwa 40 % der erwerbstätigen Menschen mit Schwerbehinderung hier nicht ganz so sicher sind und eventuell Hilfestellung nicht

verkehrt wäre. Das Bewerbungsschreiben fällt ebenfalls mehrheitlich leicht, hier haben aber Frauen ohne Schwerbehinderung anscheinend leicht „die Nase vorn“ (56 %). Dafür sind es die Frauen mit Schwerbehinderung, die sich besonders häufig akribisch auf das Bewerbungsgespräch vorbereiten (63 %).

Auf der Soll-Seite steht vor allem, dass Menschen mit Schwerbehinderung – und hier wiederum insbesondere den Frauen (57 %) – die Suche nach potenziellen Arbeitgeber*innen schwerfällt. Sowohl Frauen als auch Männer ohne Schwerbehinderung sehen das nur zu 39 %. Auch berichten 54 % der Frauen mit Schwerbehinderung als einzige Gruppe mehrheitlich, dass sie trotz Souveränität im Umgang mit dem Bewerbungsprozess und akribischer Vorbereitung auf das Gespräch sich in Bewerbungssituationen trotzdem häufig unsicher fühlen. Und last not least fühlen sich Menschen mit Schwerbehinderung (62 % der Frauen und 60 % der Männer) häufiger als Menschen ohne Schwerbehinderung von Stellenanzeigen oft nicht angesprochen (siehe Abbildung 38).

Abbildung 38: Erfahrungen im Bewerbungsprozess

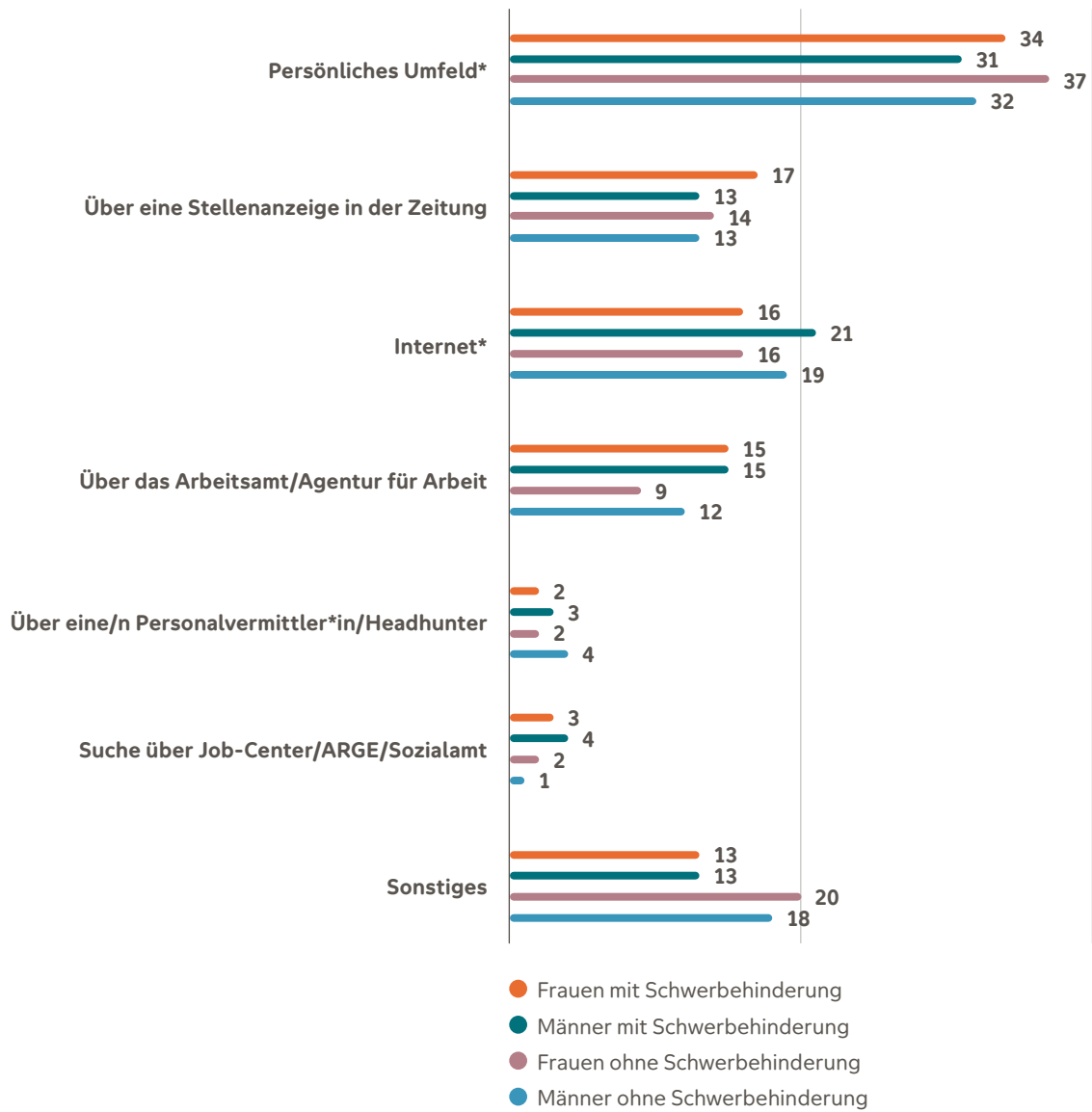


Summe „Stimme voll und ganz zu“/„Stimme eher zu“, Darstellung in Prozent
Basis: 2.177 Fälle, alle Befragten

Wie gelangen nun insbesondere Frauen mit Schwerbehinderung an ihren Arbeitsplatz? Frauentypisch ist gut ein Drittel über das persönliche Umfeld auf ihre derzeitige Arbeitsstelle aufmerksam geworden, und 17% der Frauen mit Schwerbehinderung haben über Stellenanzeigen in der Zeitung ihren aktuellen Job gefunden. Für je 15% der Männer und Frauen mit Schwerbehinderung ist die Vermittlung über das Ar-

beitsamt erfolgt. Fast jeder fünfte Mann ist im Internet fündig geworden, was aber nicht bedeutet, dass Frauen nicht ebenfalls dort in substantieller Weise nach Jobs suchen. Aber auch andere Akteur*innen oder Stellen sind für Menschen mit Schwerbehinderung relevant, allerdings insgesamt etwas seltener als für Menschen ohne Schwerbehinderung (siehe Abbildung 39).

Abbildung 39: Bezugsquelle für aktuelle Arbeitsstelle



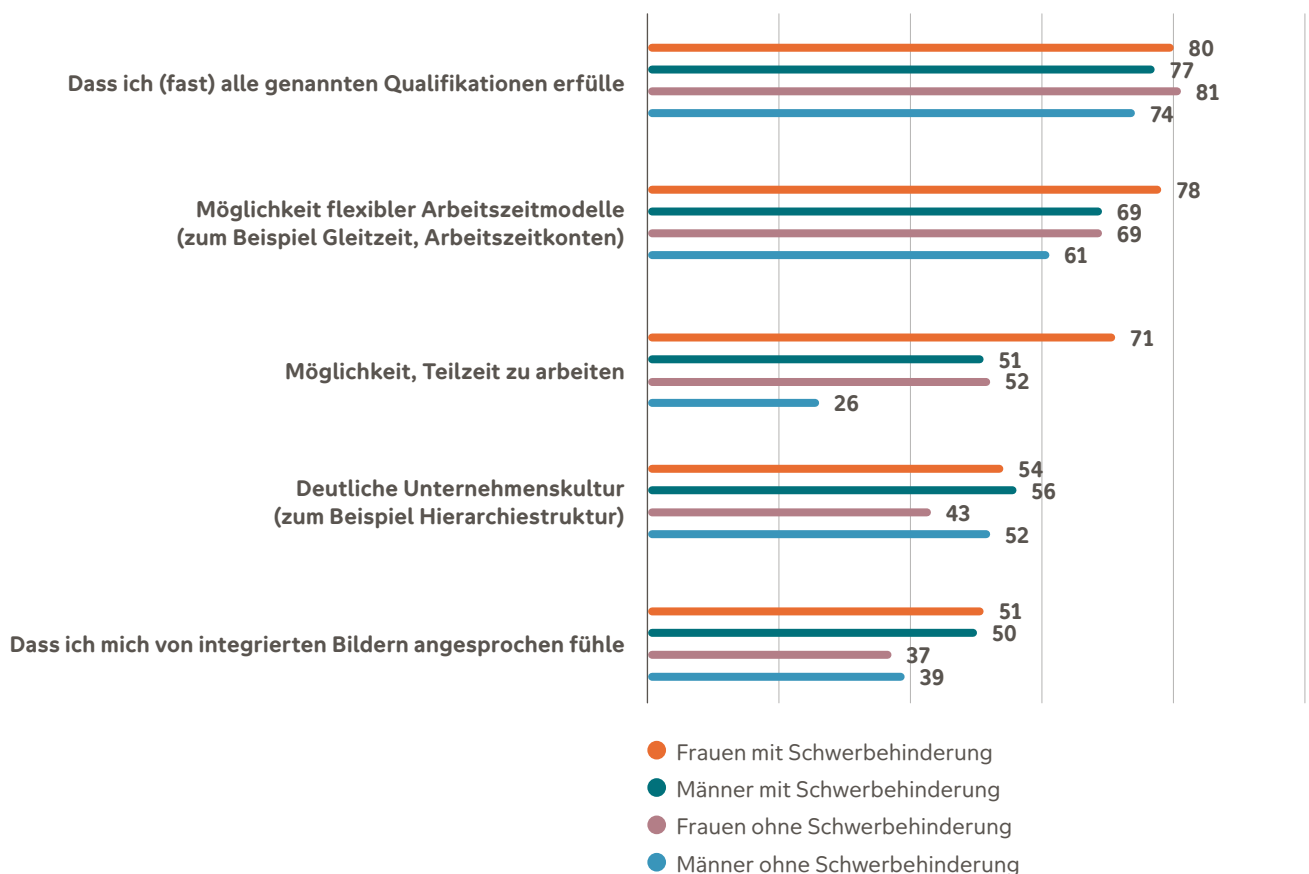
Darstellung in Prozent
 Basis: 2.177 Fälle, alle Befragten

* Zusammenfassung von Einzelkategorien

Da sich Menschen mit Schwerbehinderung häufig nicht von Stellenanzeigen angesprochen fühlen, soll ein Blick darauf geworfen werden, welche Aspekte für sie bei Stellenausschreibungen wichtig sind. Natürlich möchte die überwältigende Mehrzahl von ihnen (Frauen 80%, Männer 81%) sehen, dass sie den genannten Qualifikationen entspricht. Dies trifft für Frauen allgemein sogar etwas häufiger zu als für Männer. Aber sowohl gut die Hälfte der Männer als auch Frauen mit Schwerbehinderung möchten zudem, dass in Stellenausschreibungen explizit Menschen mit Behinderung angesprochen werden, und etwa 60%, dass auf Unterstützungsmöglichkeiten hingewiesen wird (siehe Abbildung 41). Dies ist wichtig, da knapp über die Hälfte der Menschen mit Schwerbehinderung es

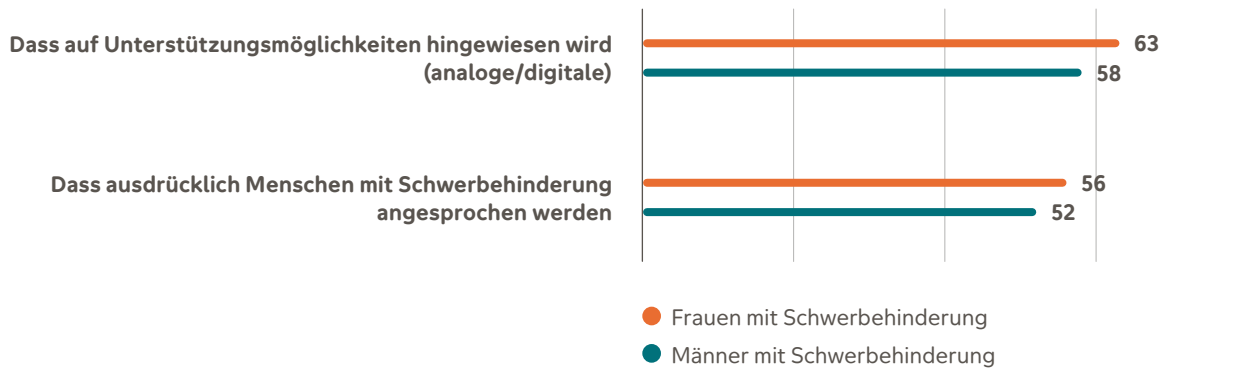
als schwierig empfindet, potenzielle Arbeitgeber*innen zu identifizieren, die Menschen mit Behinderung offen gegenüberstehen. Frauen mit Schwerbehinderung schauen zudem überdurchschnittlich häufig auf flexible Arbeitszeitmodelle (78%) und die Möglichkeit auf Teilzeitarbeit (71%). Männer mit Schwerbehinderung und Frauen ohne Schwerbehinderung achten ebenfalls (und in etwa gleichstark) darauf, aber es ist deutlich weniger wichtig als bei den Frauen mit Schwerbehinderung. Menschen mit Schwerbehinderung finden zudem mehrheitlich deutliche Aussagen zur Unternehmenskultur wichtig, und auch die in die Anzeige integrierten Bilder müssen für die Hälfte von ihnen ansprechend sein (siehe Abbildung 40).

Abbildung 40: Wichtige Aspekte bei Stellenausschreibungen



Summe „Sehr wichtig“/„Eher wichtig“, Darstellung in Prozent, absteigend sortiert
Basis: 2.177 Fälle, alle Befragten

Abbildung 41: Wichtige Aspekte bei Stellenausschreibungen, spezifisch für Menschen mit Behinderung



Summe „Sehr wichtig“/„Eher wichtig“, Darstellung in Prozent, absteigend sortiert
Basis: 1.021 Fälle, Befragte mit Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung

Der Umgang mit ihrer Schwerbehinderung im Bewerbungsprozess unterscheidet sich bei Männern und Frauen etwas deutlicher nur in der Annahme, dass potenzielle Arbeitgeber*innen dächten, man könne wegen der Behinderung weniger leisten. Hier sind 67% der Frauen und „nur“ 59% der Männer davon überzeugt. Ansonsten ist knapp mehr als die Hälfte der Menschen mit Schwerbehinderung der Meinung, dass ihre Behinderung im Bewerbungsprozess grundsätzlich ein Hindernis ist und sie wegen ihrer Behinderung seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen

wird, dennoch geben über 60% ihre Behinderung bei der Bewerbung an. Konkret im Bewerbungsprozess benachteiligt gefühlt, haben sich aufgrund ihrer Behinderung bereits knapp die Hälfte. Und offensichtlich kennen sich durchaus einige auch nicht sehr gut mit ihren Rechten und Ansprüchen im Zusammenhang mit ihrer Behinderung im Rahmen von Bewerbungsprozessen aus: 41% der Männer und 45% der Frauen bekennen, dass ihre Kenntnis des rechtlichen Rahmens durchaus ausbaufähig ist (siehe Abbildung 42).

Abbildung 42: Umgang mit Schwerbehinderung im Bewerbungsprozess

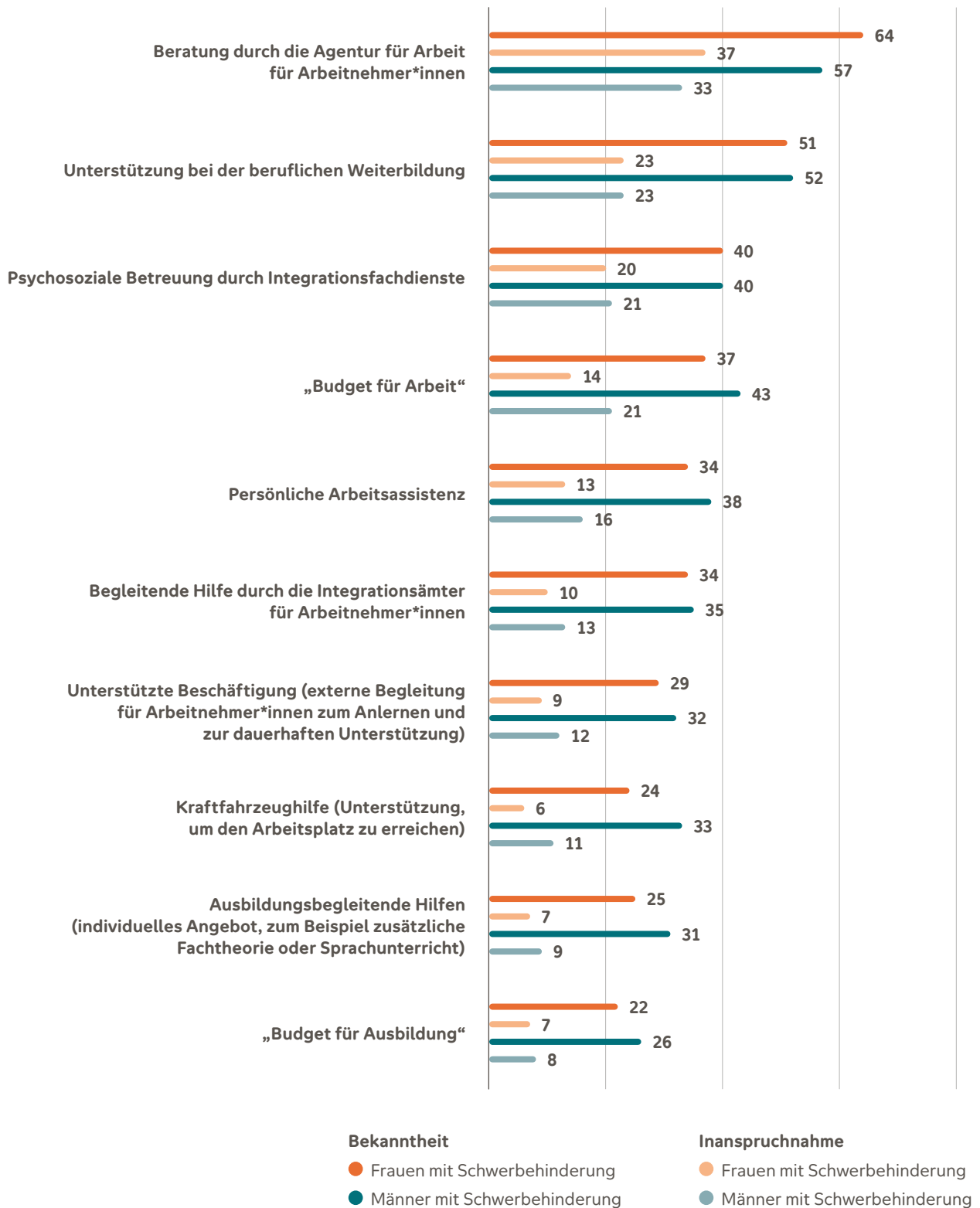


Summe „Stimme voll und ganz zu“/„Stimme eher zu“, Darstellung in Prozent
Basis: 1.021 Fälle, Befragte mit Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung

Dazu passt, dass außer der Beratung durch die Agentur für Arbeit für Arbeitnehmer*innen (insbesondere Frauen mit 64%) und der Unterstützung bei der beruflichen Weiterbildung keine Unterstützungsleistung mehrheitlich bekannt ist. Zwar kennen Männer die meisten Angebote besser als Frauen, aber auch bei

ihnen bewegen sich die Bekanntheitswerte jenseits der beiden bereits erwähnten nur zwischen 26% und 43%. Und noch seltener werden die Unterstützungsleistungen dann auch tatsächlich in Anspruch genommen. Hier korreliert die Nutzung mit der Bekanntheit bei beiden Geschlechtern (siehe Abbildung 43).

Abbildung 43: Bekanntheit und Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung



Darstellung in Prozent, absteigend sortiert
 Basis: 1.021 Fälle, Menschen mit Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung

5.6 Blick in die berufliche Zukunft

Menschen mit Schwerbehinderung nehmen nicht nur seltener am Erwerbsleben teil, sie äußern sich auch besorgter um ihre berufliche Zukunft. Wenn gefragt, welche Gründe sie sich vorstellen könnten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, so äußern fast zwei Drittel der erwerbstätigen Menschen mit Schwerbehinderung zumindest einen Grund zur Sorge, bei Menschen ohne Schwerbehinderung sind es nur 44 %.

Am häufigsten denken sowohl Frauen als auch Männer mit Schwerbehinderung, dass sie wegen der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklung durch Corona ihren Arbeitsplatz verlieren könnten (je 42 %). Menschen ohne Schwerbehinderung sehen das etwas entspann-

ter, hier macht sich nur etwa ein Drittel Sorgen. Auch die häufigen Krankheitstage belasten Frauen (40 %) und Männer (36 %) mit Schwerbehinderung deutlich häufiger als Menschen ohne Schwerbehinderung. Besonders Männer mit Schwerbehinderung (39 %) sorgen sich daneben, dass ihr Arbeitsplatz in Gefahr sein könnte, weil sie sich als weniger leistungsfähig empfinden als andere, aber auch 37 % der Frauen mit Schwerbehinderung sehen dies so. Die eigene geringere Flexibilität, betriebliche Gründe und auch das Ende einer befristeten Stelle sind ebenfalls Aspekte, weswegen sich Menschen mit Schwerbehinderung eher als Menschen ohne Schwerbehinderung Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen (siehe Abbildung 44).

Abbildung 44: Gründe für Sorgen um Arbeitsplatzverlust



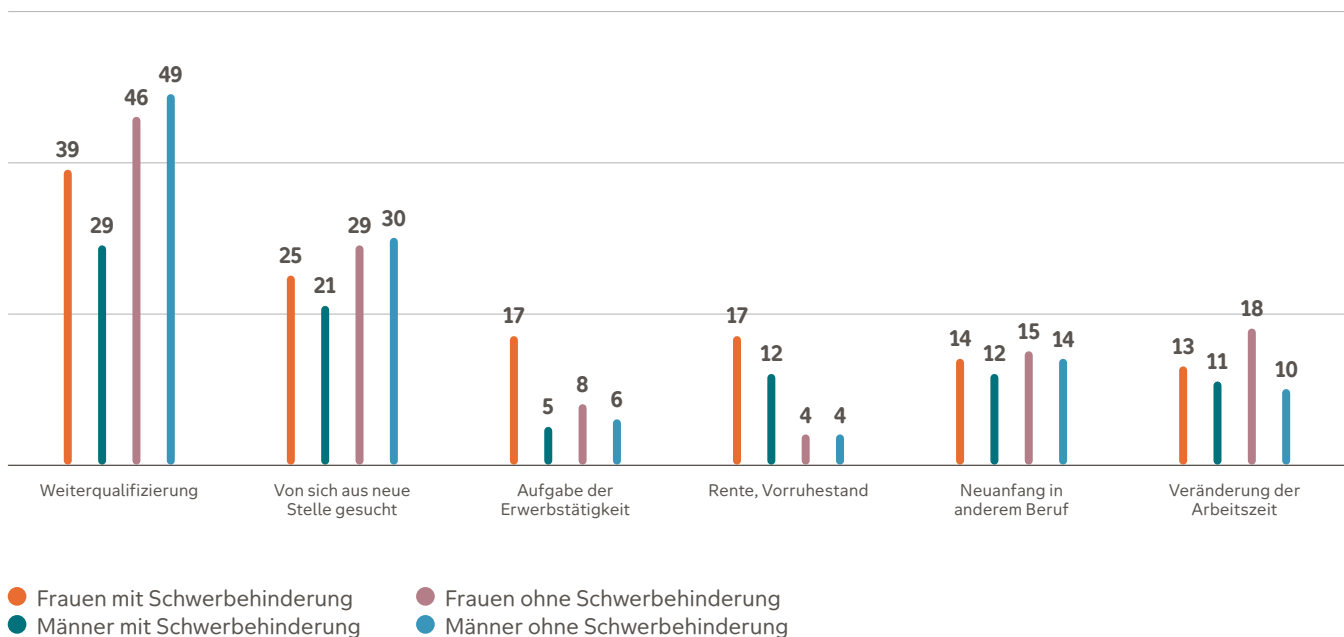
6–10 auf einer Skala von 1 „Keinerlei Sorgen“ bis 10 „Starke Sorgen“, Darstellung in Prozent
 Basis: 2.177 Fälle, alle Befragten

Weitere Erwartungen rund um Digitalisierung und die daraus resultierenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sollen noch im nächsten Kapitel beleuchtet werden.

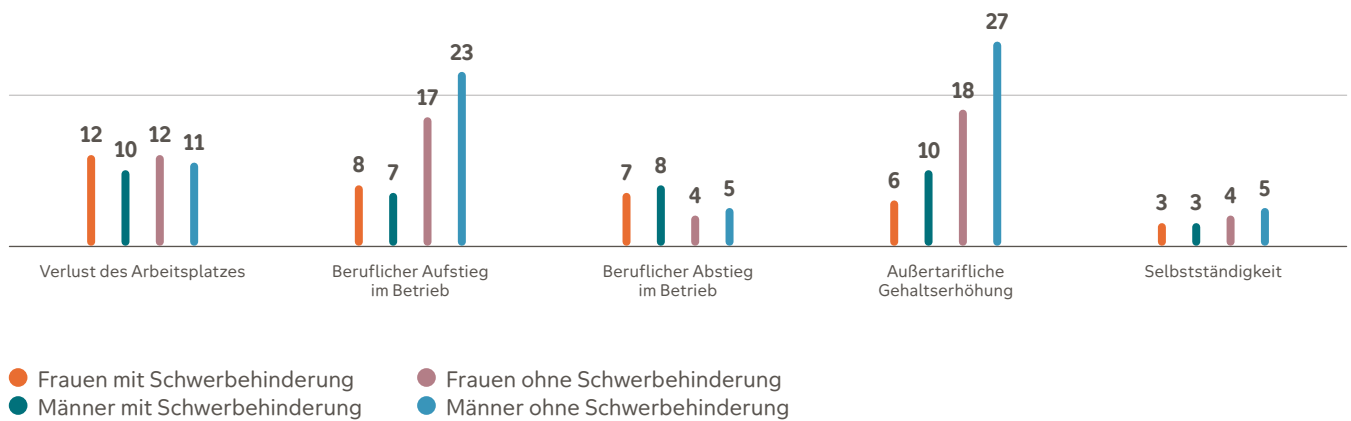
Wenn hinsichtlich ihrer konkreten Erwartungen bezüglich Veränderungen in ihrer Erwerbstätigkeit innerhalb der nächsten zwei Jahre befragt, zeigt sich im SOEP, dass Menschen ohne Schwerbehinderung (30%) häufiger davon ausgehen, sich eine neue Arbeitsstelle zu suchen, als Menschen mit Schwerbehinderung (23%). Auch die Erwartung, an Weiterqualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, ist bei Menschen mit Schwerbehinderung (34%) deutlich geringer als bei Menschen ohne Schwerbehinderung (48%), wobei Frauen mit Schwerbehinderung (39%) noch häufiger die Hoffnung haben als Männer mit Schwerbehin-

derung (29%). Bei der Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, gibt es dagegen so gut wie keinen Unterschied zwischen den Gruppen, Gleiches gilt für den Neuanfang in einem anderen Beruf. Einen beruflichen Aufstieg erwarten Menschen mit Schwerbehinderung (8%) allerdings deutlich seltener als Menschen ohne Schwerbehinderung (20%). Diese erwarten gleichzeitig seltener als Menschen mit Schwerbehinderung einen beruflichen Abstieg. Eine Veränderung der Arbeitszeit wird am häufigsten von Frauen ohne Schwerbehinderung (18%) erwartet, dahinter folgen Frauen mit Schwerbehinderung (13%), Männer mit und ohne Schwerbehinderung liegen etwa gleichauf (siehe Abbildungen 45 und 46). Hier sei daran erinnert, dass sich mehr Frauen als Männer mit Schwerbehinderung auch eine Erhöhung der Arbeitsstunden wünschen.

Abbildung 45: Erwartete berufliche Entwicklung in den nächsten 2 Jahren (1/2)



Quelle: SOEP 2018 (gewichtet); Wahrscheinlichkeit des Eintretens zwischen 50 und 100%; Darstellung in Prozent
 Basis: nur Befragte, die 2017 erwerbstätig waren, Alter von 18 bis 64 Jahren

Abbildung 46: Erwartete berufliche Entwicklung in den nächsten 2 Jahren (2/2)

Quelle: SOEP 2018 (gewichtet); Wahrscheinlichkeit des Eintretens zwischen 50 und 100 %; Darstellung in Prozent
Basis: nur Befragte, die 2017 erwerbstätig waren, Alter von 18 bis 64 Jahren

Aber auch wenn es um den Eintritt in Vorruhestand oder Rente geht, liegen die Frauen mit Schwerbehinderung (17 %) vor den Männern mit Schwerbehinderung (12 %). Bei Menschen ohne Schwerbehinderung haben dagegen lediglich jeweils 4 % der Männer und der Frauen vor, in Vorruhestand oder Rente zu gehen. Wie bei der Anzahl der Kinder im Haushalt kann hier der Unterschied zwischen Menschen mit und ohne Schwerbehinderung zumindest teilweise damit erklärt werden, dass die erwerbstätigen Menschen mit Schwerbehinderung im Schnitt älter sind als Menschen ohne Schwerbehinderung. Zudem können sie früher ohne Abschläge in Rente gehen. Aber 17 % der Frauen mit Schwerbehinderung erwarten ganz allgemein, ihre Erwerbstätigkeit aufzugeben. Die anderen Gruppen sind hier deutlich zurückhaltender (siehe Abbildung 45).

Bei der Erwartung einer außertariflichen Lohnerhöhung liegen Männer ohne Schwerbehinderung mit 27 % an erster Stelle vor Frauen ohne Schwerbehinderung mit 18 %, gefolgt von Männern mit Schwerbehinderung mit 10 %. Mit lediglich 6 % erwarten Frauen mit Schwerbehinderung am seltensten eine Lohnerhöhung (siehe Abbildung 46).

5.7 Digitalisierung – Anforderungen der künftigen Arbeitswelt

Wie nehmen Menschen mit Schwerbehinderung (und insbesondere Frauen) die Digitalisierung und technische Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt wahr? Sehen sie diese eher als Chance oder als Risiko? Die Antwort ist: Sie sehen beides.

Etwa 61 % der Frauen und 58 % der Männer mit Schwerbehinderung betrachten die Digitalisierung als Chance, da sie dazu führen wird, dass Menschen mit Behinderung besser in das Arbeitsleben integriert werden können. Dies glauben dagegen nur 55 % der Menschen ohne Behinderung. Auch begrüßen etwas mehr Menschen mit als ohne Schwerbehinderung die Flexibilisierung des Arbeitsalltags durch die Digitalisierung im Sinne frei einteilbarer Arbeitszeiten (66 % der Frauen, 67 % der Männer). So können sie zum Beispiel Arztbesuche und krankheitsbedingte Ausfälle besser kompensieren.

Als Risiken gelten dagegen steigende Anforderungen und Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt, was Menschen mit Schwerbehinderung mehr umtreibt als Menschen ohne Schwerbehinderung. So haben Menschen mit Schwerbehinderung häufiger das Gefühl, dass die Konkurrenz um Arbeitsplätze immer härter wird (Frauen 69 %, Männer 70 %). Menschen mit Schwerbehinderung äußern auch häufiger die Sorge, in Zukunft den Anschluss zu verlieren: sowohl durch die Geschwindigkeit der technischen Entwicklung und der damit verbundenen Erwartungshaltung der Arbeitgeber*innen, als auch durch die sich ändernden Jobanforderungen. Auch befürchten sie, dass die Arbeitsbelastung in Zukunft durch Digitalisierung eher noch zunehmen, statt abnehmen wird. Und zuletzt haben Menschen mit Schwerbehinderung häufiger die Sorge, dass aufgrund der Digitalisierung in ihrer Branche zukünftig weniger Menschen gebraucht werden (40 % beziehungsweise 44 %).

Die Geschlechterunterschiede innerhalb der Gruppen mit und ohne Schwerbehinderung sind in allen Aspekten eher marginal, wobei Männer sich am ehesten noch mehr als Frauen sorgen, dass in ihrer Branche aufgrund der Digitalisierung in Zukunft weniger Menschen gebraucht werden (siehe Abbildung 47). Wichtiger für die Bewertung ist, dass Menschen mit Schwerbehinderung häufig älter, formal niedriger gebildet und weniger digital affin sind, wodurch hier eine weitere Verschränkung von Belastungen beziehungsweise erschwerenden Umständen vorliegt.

Abbildung 47: Einstellungen zum Thema Zukunft der Arbeitswelt



Summe „Stimme voll und ganz zu“/„Stimme eher zu“, Darstellung in Prozent
 Basis: 2.177 Fälle, alle Befragten

6. Qualitative Vertiefung

Zusätzlich zur Sekundäranalyse von Mikrodaten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und der bundesweiten Repräsentativbefragung sind elf Tiefeninterviews mit erwerbstätigen Frauen mit Schwerbehinderung geführt worden, um einen Einblick in die gedanklichen Logiken, Motivationen und Erfahrungen „hinter den Zahlen“ zu erhalten. Besonderer Fokus lag dabei auf den Aspekten rund um Integration in den Arbeitsmarkt, Berufswahl und Bewerbungsprozesse.

6.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Befragten leben in sehr unterschiedlichen Lebenssituationen und decken dadurch das gesamte Spektrum ab: Manche wohnen mit Partner und Kindern, manche mit Partner ohne Kinder, wieder andere leben bei der Familie oder eben alleine. Zum Thema Hauptverdiener und Nebenverdiener lassen sich unter diesen meist formal hochgebildeten Frauen keine typischen Tendenzen erkennen. Nur die ganz klare Minderheit gibt an, dass der Mann der Hauptverdiener ist. In manchen Fällen ist sogar die Frau die Hauptverdienerin. Dies ist höchst wahrscheinlich Ausdruck des (Aus-)Bildungsniveaus der Frauen, es wird von ihnen auch selbstbewusst vertreten. Auf den Aspekt Arbeitsumfang wird noch im Kapitel 6.2 eingegangen.

Die meisten Frauen verrichten Hausarbeiten selbst beziehungsweise mit der Hilfe ihres Partners. Wenige setzen oder setzten auch auf Assistenz im Haushalt. Die anstehenden Aufgaben werden im Prinzip fair geteilt: Wer hat gerade mehr Zeit? Wer kann etwas besser? In Tendenz sehen die Frauen ihren Anteil aber schon als etwas höher (was durchaus auch Stress verursacht), nur wenige geben an, dass der Partner deutlich mehr macht. Die Frauen dieser Stichprobe fordern Unterstützung aber auch aktiv ein. Ihren Job wegen der Familie aufzugeben, ist für keine der Frauen eine Option

„Wer kann was besser? Und wer macht das auch gern?“

„Ja, ein Vollzeitjob und die Familie ... Das ist schon eine Hausnummer.“

„Was ich gerade im Moment bisschen blöd finde. Weil ich komme nicht so ganz hinterher. Und ich hatte mal eine Putzfrau einmal in der Woche. Und das tat mir ganz gut. Aber die ist dann ... aus persönlichen Gründen hat die dann aufgehört. Und ich bin zu faul gewesen, mir jetzt eine neue zu suchen.“

„Ja gut, dass man sich gegenseitig unterstützt. Kann schon passieren, also in beide Richtungen. Ich hätte jetzt nicht den Anspruch zu sagen: ‚Weil ich krank bin, muss du ...‘ So, nein. Weil es halt auch funktioniert bei mir. Ich weiß nicht, wenn ich weniger verdienen würde, wie es dann wäre. Aber man würde sich ja eine Abhängigkeit schaffen. Und gerade wenn man krank ist und dann finanziell [abhängig], dann kommt man aus der Beziehung ja gar nicht mehr raus. Das halte ich für ziemlich gefährlich. [...] Ich kommuniziere einfach, dass ich aufgrund meiner Erkrankung nicht den anderen mittragen kann. Das muss unter dem Strich halbwegs ausgewogen sein.“

„Wir hatten das sowieso vor, weil diese Modelle, die viele haben, dass die Mutter zu Hause ist und der Vater geht arbeiten und bringt das Geld nach Hause und die Frau ist die Hausfrau, das kam nie infrage. Ich wollte nie nur zu Hause sein. Ich wollte aber trotzdem auch viel von dem Kind haben. Also, es war klar, bei mir wird es auf jeden Fall Teilzeit. Mein Mann wollte das auch. Der wollte auch viel vom Kind haben.“

„Also klar, ich arbeite nur 50%, ich bin mehr zu Hause, dann ist klar, dass ich auch im Haushalt mehr mache.“

6.2 Arbeitsumfang und Work-Life-Balance

Die Work-Life-Balance ist für alle befragten Frauen ein sehr wichtiges Thema. Der Arbeitsalltag beziehungsweise das Arbeitspensum hängt dabei vor allem stark von der Behinderung und der wahrgenommenen Einschränkung ab: Einige arbeiten (trotzdem) Vollzeit, andere sagen explizit, dass sie nur Teilzeit schaffen können – vornehmlich aus körperlichen Gründen (Erschöpfung) oder auch wegen häufiger Arztbesuche, seltener aufgrund der Haushaltssituation. Manche deuten darauf hin, dass sie lieber weniger arbeiten würden, teilweise haben sie das auch in die Wege geleitet. Die Tendenz scheint zu sein: Der Job soll Spaß machen, ist aber für viele nicht das Wichtigste im Leben. Vor allem das Thema Gesundheit und Familie dominiert die Gedanken der Frauen, aber das Geld muss selbstverständlich zum Leben reichen. Hier ist aber auch eine Verbindung zu den Befunden aus der Repräsentativbefragung zu sehen: Die Möglichkeiten im Job (Aufstieg, Führung, freie Gestaltung) sind häufig auch eher begrenzt, Weiterbildungsmöglichkeiten können aufgrund gesundheitlicher Probleme, aber

auch mangelnder Förderung durch den/die Arbeitgeber*in und/oder mangelnde Barrierefreiheit und Mobilität nicht wahrgenommen werden. Es bestätigt sich auch die Vermutung, dass angeborene Schwerbehinderung im Erwerbsleben Nachteile gegenüber erworbener Schwerbehinderung bedeutet, da die befragten Frauen mit erworbener Schwerbehinderung häufig bereits eine solide, unbeeinflusste Schul- und Berufsausbildung hinter sich haben und im Erwerbsleben stehen. Dann lässt sich das Arbeitspensum und die Jobausgestaltung einfacher mit dem/der Arbeitgeber*in verhandeln, weil man seine Qualifikation schon unter Beweis stellen konnte. Allerdings scheint es auch einen Unterschied zu machen, ob die Frauen im öffentlichen Dienst arbeiten oder in der freien Wirtschaft. Hier beschreiben sie den Wind als rauer; es wird deutlich weniger auf die speziellen Bedürfnisse der Frauen eingegangen. Und enorm wichtig für eine gute Work-Life-Balance ist last not least die Unterstützung durch den Partner oder die Familie.

„Das [Vollzeitarbeit] würde ich nicht schaffen. Das ist von der Energie her nicht machbar und auch zeitlich, weil ich regelmäßig in Kontrolle muss und auch ganz viele verschiedene Ärzte immer aufsuchen muss, auch zeitlich wäre das nicht machbar.“

„Und habe jetzt auch einen Antrag gestellt auf Teildienstunfähigkeit. Weil acht Stunden werde ich, glaube ich, nicht mehr schaffen. Aber fünf schon. Und ich bin ja schon so lange in meinem Beruf, da kennt mich mein Arbeitgeber auch, dass ich gut bin, da muss ich nichts mehr beweisen.“

„Ich habe immer das Gefühl gehabt, auch aufgrund meiner Biografie und vielleicht auch aufgrund der Niere, ich weiß nicht, dass ich weniger Energie zur Verfügung habe. Und zum Glück ist es auch in meinem Job so, dass man auch gut leben kann, wenn man jetzt nicht 100% arbeitet. Wenn man jetzt nicht so riesengroße finanzielle Ansprüche stellt. Da war mir wichtiger, die Gesundheit aufrechtzuerhalten. Ich sage ganz ehrlich, bei einer Vollzeitstelle würde ich wieder krank werden. Ich merke das ja sehr schnell.“

„Aber für mich ist der Job hauptsächlich dafür da, um meinen Lebensunterhalt zu verdienen. Und ich meine, soll halt schon ein bisschen Spaß machen. Der macht es auch. Aber steht jetzt nicht an erster Stelle so in meinem Leben.“

„Wenn man aber alleine ist und Teilzeit arbeiten geht, ist es in Deutschland eigentlich fast unmöglich, weil wenn du Teilzeit arbeiten gehst, wenn du Glück hast, hast du vielleicht ein bisschen mehr als Harz IV. Und darum ist meine Vollzeitstelle, die ich gesucht habe, das, was ich machen kann, was mir Spaß macht, was ich aber auch bis zur Rente machen kann. Wo ich sage: ‚O.k., das schaffst du gesundheitlich‘.“

„Aber das ist tatsächlich auch wieder das Problem [Fortbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Schwerbehinderung] ..., also wie ist der Fortbildungsbereich eigentlich organisiert oder strukturiert? Und das ist einfach ein strukturelles Problem [mangelnde Förderung und Passung mit individuellen Bedürfnissen].“

[Im öffentlichen Dienst] „Ich muss sagen, ich war jetzt auch zwei Jahre ja krank. Und ja, jeder andere hätte schon längst seinen Job verloren und wäre vielleicht jetzt dann auch im Hartz IV schon.“

„Und auch weil ich in der freien Wirtschaft bin und auch einen guten Job habe, wo ich schon seit über 15 Jahren tätig bin, möchte ich diesen guten Job natürlich auch nicht verlieren und aufgrund dessen sagen: ‚Ich nehme eine Babypause.‘ Oder sonst wie Unterbrechung. Weil das geht einfach nicht. Das geht nicht in dieser Position.“

6.3 Motive für Berufstätigkeit

Arbeit spielt für die befragten Frauen durch die Bank eine wichtige Rolle in ihrem Leben, allerdings sagen nur wenige, dass ihre Arbeit der Dreh- und Angelpunkt des Lebens ist (stützt die Angaben in der Repräsentativbefragung).

Die Motive für die Berufstätigkeit sind dabei vielfältig: Vor allem ist natürlich Geld wichtig und damit verbunden Unabhängigkeit. Aber auch das soziale Moment ist bedeutsam, die Frauen möchten nicht nur zu Hause sitzen. Arbeit bedeutet eben auch soziale Kontakte und Einbindung in die Gesellschaft, sie gibt eine Tagesstruktur und bringt Erfüllung und Selbstbestätigung, ist sinnstiftend. Und ganz eindeutig: Sie macht auch Spaß (vergleiche Repräsentativbefragung).

„Deswegen bedeutet mir arbeiten gehen sehr viel, weil man ist unabhängig, und ich verdiene mein eigenes Geld, und ich lebe nicht vom Staat.“

„Also ich finde es schon wichtig, arbeiten zu gehen. Zum einen, dass man eine Tagesstruktur hat. Und Arbeit ist für mich auch erfüllend, weil ich sie auch gerne mache. Und ich habe bei meiner Arbeit auch etwas aufgebaut und hänge da so ein bisschen dran. Ich sage immer, das ist so ein bisschen wie mein Baby. Und auch finanziell ist es natürlich wichtig, dass man sich auch mal etwas leisten kann und unabhängig ist.“

„Also einfach das, was man tut, auch irgendwie zu gucken, dass man sich da vernetzen kann, austauschen kann, über den Tellerrand hinwegblicken kann.“

„Ich fand das Schlimmste in meiner Arbeitslosigkeit, dass ich abhängig vom Staat war. Das ist kein schönes Gefühl. Man fühlt sich schuldig einerseits, weil man denkt, man macht ja nichts, trägt irgendwie nichts zur Gesellschaft bei.“

„Also Arbeit ist einfach für mich auch so der Halt, auch der Antrieb, morgens aufzustehen, was zu machen, und dann am Ende des Arbeitstages zu sehen okay, das hast du jetzt geschafft. Obwohl es dir vielleicht heute nicht so gut ging, hast du es trotzdem gemacht und durchgezogen.“

„Also, ich finde, die Arbeit ist ... die geht vor. Auch wenn dann irgendwelche Termine sind oder so, dann müssen Privatsachen hintenanstehen. Und die Arbeit geht vor. Weil ich sie auch total gern mache. Ich finde, es ist eine ganz, ganz tolle Arbeit. Obwohl mir das gar nicht so zugetraut wurde.“

6.4 Bewerbungsprozess und Berufswahlverfahren

6.4.1 Informationswege

Der Weg zur Jobfindung ist unter den befragten Frauen unterschiedlich, aber auffällig häufig werden Freunde und Bekannte erwähnt, die die Frauen auf bestimmte Jobs aufmerksam gemacht haben. Dies deckt sich mit den Befunden aus der Repräsentativbefragung. Zudem sind Stellenanzeigen in Internet und Zeitungen wichtig bei der Jobsuche. Manchmal ist auch der berufliche Aufstieg aus einem bestehenden Job gelungen. Spezielle Beratungsstellen wie Integrationsfachdienst oder EUTB (Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung) sind eher unbekannt und werden darum auch nur selten konsultiert. Mit „normalen“ Beratungsstellen (zum Beispiel der Agentur für Arbeit) haben einige Frauen auch wenig ermutigende Erfahrungen gemacht, da sie dort eher Defizitspiegelungen erfahren haben und wenig Fokus auf ihre Qualifikationen gelegt wurde. Besonders verstörend ist die Aussage einer auf dem ersten Arbeitsmarkt erwerbstätigen Frau mit kognitiver Schwerbehinderung. Sie musste die Erfahrung machen, dass ihre Jobsuche und Bewerbung auf eine qualifiziertere Stelle von der Behindertenwerkstatt, in der sie vorher beschäftigt war, nicht unterstützt wurde, sondern sie als „Leuchtturm“ in der Einrichtung bleiben sollte.

„Ich habe mir das eigentlich immer gewünscht, auf dem ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten. Aber mein Chef [in der Werkstatt] hat immer gesagt: ‚Du bleibst hier. Du kannst nicht weg. Du bist die beste Frau.‘ Ich wollte aber unbedingt weg und deswegen mache ich meine Job jetzt ja auch [über das Projekt Inklusive Bildung Baden-Württemberg an eine unbefristete Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt gekommen].“

„Und das war eigentlich immer durch Kolleginnen oder Kollegen, die dann gesagt haben: ‚Mensch, ich habe hier einen Kurs, ich weiß, wir suchen noch eine Dozentin, willst du dich da bewerben oder willst du mit mir zusammen da arbeiten?‘ Es war also eher durch erfolgreiche Zusammenarbeit vorher und dann immer durch die Empfehlungen.“

„Ich habe ja so einen Test gemacht auf dem Arbeitsamt. Und die hat dann gleich zu mir gesagt: ‚Sie müssen in die Werkstatt. Das wäre das Beste für Sie.‘ Eigentlich wollte ich da gar nicht hin, aber ich bin da halt hingegangen dann.“

„Also zum Beispiel in der zwölften Klasse hat man ja eine Berufsberatung durchs Arbeitsamt gehabt damals. Und dann hat der Arbeitsamtspsychologe zu mir gesagt, ich könnte keine Sozialarbeit machen, weil da nämlich ja lauter Menschen mit Problemen auf mich zukommen würden. Und die hätten dann ja noch ein größeres Problem, weil sie mit mir nicht zurechtkämen als klein ..., weil ich kleinwüchsig bin.“

„Die haben mir oft Stellenangebote geschickt, die nicht so passend auf meine Qualifikation waren. Zum Beispiel irgendwie Sekretärinnen-Jobs. Was ich nicht kleinreden will, gar nicht. Aber es ist halt nicht meine Qualifikation.“

„Im Internet habe ich geguckt. Und eigentlich hauptsächlich auch bei den Behörden.“

Mehrfach wird jedoch erwähnt, dass man keine bestimmten Quellen hatte und sich gewünscht hätte, dass es bestimmte Plattformen für Menschen mit Behinderung gegeben hätte. Spezielle bereits existierende Angebote, die Menschen mit Behinderung bei der Berufswahl/Bewerbungen helfen, sind – wenn überhaupt – nur vage auf dem Schirm, würden aber auf Interesse stoßen. Allerdings hängt diesen Angeboten manchmal der Makel an, dass damit wieder eine Ungleichheit unter den jobsuchenden Menschen geschaffen würde, ein Stigma oder eine ungewollte Sonderstellung.

[Kennt heute die Webseite iXNet] „Das sind so Informationen, die hätte ich natürlich auch gerne gehabt, als ich anfang zu studieren, aber das habe ich nicht gefunden oder gab es damals vielleicht auch noch nicht in dem Maße.“

„Klar, es gibt ... Ich weiß jetzt gar nicht, wie es heißt, es gibt ein Online-Portal für Menschen mit Behinderung, die Jobs suchen, aber habe ich jetzt auch nicht so genutzt.“

„Wenn man solche speziellen Jobbörsen explizit hat, ist es einerseits sehr cool. Es ist ja eine schöne Möglichkeit, aber andererseits ist es auch traurig, weil ich muss ja nicht extra eine Plattform haben, wo ich irgendeinen Job finden kann, weil ich irgendwas Besonderes habe oder irgendein Merkmal habe. Es gibt ja auch keine Jobbörse nur für Frauen oder vielleicht schon, aber finde ich irgendwie komisch. Und ich bin irgendwie nie auf die Idee gekommen, meine Behinderung so anders zu nutzen und zu sagen: ‚O.k., ich brauche extra eine Plattform, wo ich Jobs suchen kann.‘“

6.4.2 Anforderungen bei der Berufswahl

Die Frauen haben bestimmte Anforderungen bei der Berufswahl, aber vor allem ist den meisten ein sicherer Job wichtig. Dabei fällt auf, dass viele sich gar nicht in der freien Wirtschaft bewerben würden, sondern die sicheren Jobs vor allem in Behörden oder bei öffentlichen Arbeitgeber*innen suchen.

„Weil ich auch gehört habe, dass sie auch sehr ... dass das für Leute mit Handicap schon besser ist bei einer Behörde oder einfacher ist. Genau, und dann hatte ich hauptsächlich hier bei den Behörden in der Nähe geguckt [...] Und auch von der Sicherheit her. Weil in der freien Wirtschaft ist es ja schon ein bisschen schwieriger. Aber klar, es geht natürlich auch. Aber in einer Behörde ist, glaube ich, es schon so ein bisschen entspannter. Also wenn man eh so eine Einschränkung hat.“

„Also im Moment habe ich da ein sehr gutes Gefühl dadurch, weil im BiBeZ e.V. die Voraussetzung ist, dass man chronisch krank oder behindert ist, habe ich da ja auch meine Sicherheit, dass ich da auch bleiben kann. Von daher ist das eigentlich ein sehr entspanntes Arbeiten.“

Ein weiterer extrem wichtiger Aspekt neben der Jobsicherheit ist die Akzeptanz durch den/die Arbeitgeber*in und die Mitarbeiter*innen sowie die Arbeitsumgebung. Hier wünschen sich die Frauen mit Blick auf das Zusammenarbeiten Rücksichtnahme auf ihre Behinderung, ohne dabei paternalistisch zu sein, und allgemeine Akzeptanz als (fast) normale Kollegin mit vielleicht etwas anderen Arbeitsroutinen. Dazu zählt natürlich auch, dass der Arbeitsplatz – wo notwendig – behindertengerecht ausgestaltet ist. Auch der Arbeitsatmosphäre allgemein wird ein hoher Stellenwert zugeschrieben.

„Ja, also dass sie zumindest das anerkennen, dass ich eine Sehbehinderung habe und dass ich eine andere Arbeitsweise vielleicht habe oder so, also dass sie da offen sind.“

„Ja, wie gesagt, so wichtig, dass ich einen festen Arbeitsplatz habe, der gut eingerichtet ist dann auch mit Hilfsmitteln, dass ich die Arbeit gut machen kann.“

„Dass man sich wohlfühlt, die Atmosphäre. Dass das stimmt. Das kann ja auch auf die Gesundheit schlagen. Ich hatte mal da war die Geschäftsführung, war sehr, wie würde ich sagen, das gibt es heute nicht mehr oft, so nach alter Manier, dominant, autoritativ unterwegs und auch ausbeuterisch unterwegs. Und das ist dann langfristig auch nichts.“

„Ich denke halt, es ist nicht jeder vertrauenswürdig, und man weiß ja am Anfang, wenn man irgendwo hinkommt, nicht, wie ausgeprägt ist da der Flurtratsch und auch dieses Schubladendenken. Und da bin ich auch ein bisschen ernüchtert, weil ich aus diesem Bereich komme und weiß, wie in den Hinterzimmern über Menschen mit Einschränkungen geredet wird in den sozialen Berufen.“

„Bei dem ein oder anderen wollte ich dann nicht [übernommen werden], weil es mir von der Arbeitsatmosphäre nicht gefallen hat.“

Und es ist für Frauen mit Schwerbehinderung – wie bereits in der Repräsentativerhebung belegt – von höchster Wichtigkeit, eine gewisse Flexibilität innerhalb des Jobs zu haben, da sie aufgrund der körperlichen und/oder psychischen Einschränkungen nicht jeden Tag immer gleichmäßig einsetzbar sind beziehungsweise auch andere Routinen haben (müssen). Hier sprechen die Frauen von flexiblen Arbeitszeiten und auch reduzierten Arbeitsstunden.

„Ja, das ist mir sehr wichtig, weil ich habe durchaus auch mal Tage, das kommt nicht oft vor, aber es kommt mal vor, wo ich auch mal total schlapp bin. Und dann kann ich anrufen und sagen: ‚Ich komme heute erst um 11 oder ich komme erst um 12.‘ Dann ist das auch kein Problem. Also ich habe völlig freie Hand im Prinzip, wie ich meine Arbeit gestalte und zu welcher Zeit ich arbeite. Das ist ein totaler Luxus.“

„Wenn ich diese Limitierung habe auf diese 50 %-Stelle, dann arbeite ich meistens besser und konzentrierter als die anderen, weil ich besser ausgeruht bin. Also meine Leistung ist davon unberührt beziehungsweise ich bin sogar oft, laut Rückmeldung, wesentlich leistungsfähiger als die anderen, wenn ich dann ausgeschlafen da hinkomme.“

„Wir fangen immer erst um 10 Uhr an mit der Arbeit. Was ich gut finde, weil ich morgens ein bisschen länger brauche, um mich fertig zu machen, wie jemand, der keine Behinderung hat. Dementsprechend habe ich halt morgens mehr Zeit.“

Gerade die formal hochgebildeten Frauen haben auch Ansprüche an Vielfalt und Weiterentwicklungsmöglichkeiten bei einem Job, was dann mit Stellenangeboten gepasst werden muss. Hier zeigt sich, dass dies häufig kein einfaches Unterfangen ist.

„Ich finde es auch schade, wenn man so lange studiert hat und dann quasi da gar keine Entwicklung stattfindet. Ich müsste auch keine eigene Praxis aufmachen. Das würde auch meine Kräfte übersteigen, denke ich. Aber dass da ein gewisser Fortschritt stattfindet. Und das ist die Gradwanderung zu sagen: ‚Ich will mich weiterentwickeln, aber ich habe nicht die Energie wie andere mit Überstunden und Wochenenddiensten.‘ Beziehungsweise das wäre einfach zu gefährlich. Da muss man dann schon gucken, welche Stellen? Wie geht das einigermäßen?“

6.4.3 Erfahrungen im Bewerbungsprozess

Ein wichtiger Punkt im Bewerbungsprozess ist für Frauen mit Schwerbehinderung, wie sie mit der Angabe ihrer Schwerbehinderung umgehen sollen, das heißt, ob sie dies in der Bewerbung erwähnen oder nicht. Hier sind die Meinungen und auch die Erfahrungen durchaus unterschiedlich.

So verfügen diejenigen, die mit ihrer Behinderung offen umgehen, teilweise über positive Erfahrungen, vor allem, wenn sie durch Recherche oder Berichte davon ausgehen konnten, dass der/die potenzielle Arbeitgeber*in Menschen mit Schwerbehinderung positiv gegenüber eingestellt ist. Wie sie dies erkennen, wird in Kapitel 6.6 im Rahmen der Anforderungen an Stellenausschreibungen erläutert. Insgesamt scheinen die Frauen davon auszugehen, dass bei Behörden oder anderen öffentlichen Arbeitgeber*innen die Toleranz höher als im privatwirtschaftlichen Bereich ist. Auch besteht bei manchen die Meinung, dass man Arbeitgeber*innen nicht erst im Vorstellungsgespräch überrumpeln sollte, diese hätten sonst keine Gelegenheit, sich darauf einzustellen und könnten unwillig reagieren. Andere haben dagegen erlebt, dass ein offener Umgang mit der Behinderung am Anfang des Bewerbungsprozesses dazu geführt hat, dass sie entweder gar keine oder abschlägige Rückmeldungen erhalten haben – und sie diese Absagen nicht auf mangelnde Qualifikation zurückführen können.

„Ich habe es auch offen in den Bewerbungen kommuniziert, dass ich eben eine Einschränkung habe und auch deswegen die Umschulung gemacht habe, und war bei allen ..., bin ich da auf sehr offene Ohren gestoßen.“

„Also bei mir selber wenig, weil ich sehr offen damit umgehe und auch offen darstelle, was ich vielleicht für Hilfen brauche oder was ich nicht kann oder auch was ich gut kann, was vielleicht auch positiv ist. Ich habe aber tatsächlich in meiner Arbeit es schon oft erlebt, dass Menschen mit Behinderung da ... ja ... auf negative Punkte stoßen bei Arbeitgebern oder auch auf Ablehnung.“

„Steht auch in meiner Bewerbung mit drin beziehungsweise in meinem Lebenslauf habe ich das mit aufgeführt, also auch, dass ich einen Schwerbehindertenausweis besitze aufgrund von einer Sehbehinderung. Zum Teil habe ich dann auch reingeschrieben, oft wird ein Pkw-Führerschein einfach als Anforderung gestellt, und dann habe ich das auch klar reingeschrieben, dass ich keinen Führerschein habe und auch keinen erwerben werden kann. Und auch im Gespräch offen damit umgegangen, wenn Fragen gestellt wurden.“

„Je nachdem. Ich habe mich zwischendurch ja öfter mal beworben, einfach auch bei Verlagen oder bei sonstigen ..., auch mal in der Uni und wurde da auch eingeladen und hatte dann je nachdem, wenn ich wusste, es ist der öffentliche Dienst, dann habe ich auch den Schwerbehindertenstatus gleich mit angegeben. Wenn ich wusste, es war jetzt irgendwie privatwirtschaftlich, dann habe ich es einfach nicht angegeben, weil ich nicht wusste, wie die das dann einordnen.“

„Ich habe mich 2 Jahre lang konsequent beworben, mit Nennung der Schwerbehinderung, und habe mich auch richtig initiativ beworben und nicht auf Stellenausschreibungen. Ich habe mich auf alles Mögliche beworben. Ich habe irgendwann aufgehört, nur nach Psychologinnen-Stellen zu suchen, sondern habe letztendlich alles genommen, von Sozialpädagoge bis zu Pädagogen. Also, ich habe wirklich ausgeweitet und faktisch monatlich bestimmt 10 Bewerbungen geschrieben. Und Fakt war, ich wurde in den 2 Jahren zu 4 Vorstellungsgesprächen eingeladen.“

„Und die, wo mich eingeladen haben, die mir ihre Rückmeldung gegeben haben, klar, natürlich kam die Frage, wie groß sind denn die Einschränkungen, brauchen Sie Unterstützung? Die habe ich dann natürlich ehrlich beantwortet. Und ich denke, der große Vorteil war, dass ich von vornherein in die Bewerbung das auch mit reingeschrieben habe und gleich mit offenen Karten gespielt habe und die Unternehmen gleich wussten, woran sie sind.“

„Noch dazu gibt es, glaube ich, bei größeren Unternehmen – soweit ich weiß – auch diese Quote, dass die behinderte Leute einstellen müssen ab einer gewissen Größe, und von daher ging ich da eigentlich recht ..., ja, offen und direkt eigentlich dann auch vor.“

Die Negativerfahrungen (eigene oder im Bekanntenkreis) haben bei einigen dazu geführt, dass sie ihre Schwerbehinderung (zukünftig) nicht angeben. Manche gehen dann im Vorstellungsgespräch darauf ein, um nicht Ansprüche zu verlieren, andere verschweigen es komplett und versuchen lieber, nach der Einstellung an der Ausgestaltung des Jobs zu feilen. Das Hauptmotiv, das die Frauen nennen, weswegen Arbeitgeber*innen Menschen mit Schwerbehinderung nicht einstellen, liegt in der Befürchtung, dass diese nicht leistungsfähig/belastbar genug sind und man sie „nie wieder loskriegt“.

„Nach der Weiterbildung war das so, dass ich den Schwerbehindertenstatus angegeben habe. Das steht ja auch immer bei den [Stellen-]Ausschreibungen und habe dann aber keine Einladung bekommen daraufhin. Und habe dann den Schwerbehinderten weggelassen, und dann habe ich Einladungen bekommen. Weil ich war Prüfungsbeste.“

„Also, wie gesagt, das fand ich hochinteressant und fand es auch ein bisschen ärgerlich, dass die Angabe von einem Schwerbehindertenausweis so viel ausmacht. Weil die Strategie war für mich dann, den Schwerbehindertenstatus nicht anzugeben, dann hinzugehen zum Bewerbungsgespräch, und wenn es dann zu dem Vertragsabschluss kommt, dann habe ich es noch gesagt, weil man natürlich durch den Schwerbehindertengrad auch noch ein paar Vorteile, was heißt Vorteile, Nachteilsausgleiche hat.“

„Ich bin ja jetzt nicht bei der Stadt, sondern ich bin eher in der freien Wirtschaft tätig. Und da ist das einfach so, jemand, der nicht zu 100% gesund ist oder nicht der eigentlichen Norm entspricht, der bringt Probleme mit sich. Und Probleme, wenn das Wirtschaftsunternehmen nicht schon von sich selber aus Probleme hat, so wie der Alltag im Unternehmen hergibt, muss man [sich] ja nicht noch zusätzlich, in Führungsstrichen, ans Bein binden über den Mitarbeiter oder über das Personal. So ist praktisch das Motto. Das, was ich auch so erfahren hab mit meiner Berufserfahrung. Sie dürfen beispielsweise in keinem Bewerbungsgespräch sagen, dass sie eine Behinderung haben.“

„Weil einfach auch die Angst da ist, dass man den Menschen mit Behinderung nicht mehr loskriegt. Also das ist ... Früher war das so. Aber heutzutage ist das nicht mehr so. Also natürlich muss da das Integrationsamt noch mitsprechen. Aber da ist trotzdem die Möglichkeit da, dass, wenn man merkt, dass das einfach nicht geht, das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass man dann eine Lösung findet. Und ja, dass der dann geht.“

Im Bewerbungsgespräch selbst fühlten die Frauen sich meist gut vorbereitet auf die beruflichen Fragen, haben aber oft die Erfahrung gemacht, dass das Gegenüber unsicher oder auch überfordert oder ablehnend agierte. Dies lag meist daran, dass Personaler*innen noch häufig nicht wissen, wie sie mit einer Person mit Schwerbehinderung umgehen sollen.

„Und die Vorstellungsgespräche waren auch nicht so super, weil ich schon gemerkt habe, dass die Leute schon ein bisschen Angst vor der Behinderung haben.“

„Arbeitgeber haben ihre Überforderung transparent gemacht, zum Beispiel: ‚Wo denn meine Assistenz dann wäre und was ich mit der Assistenz dann mache [während der Arbeit]?‘ So belanglose Aspekte waren dann plötzlich irgendwie wichtig.“

„Und ich hatte das Gefühl, es war einfach nur eine Ausrede. Ich würde nicht sagen, dass ich nicht angemessen in Vorstellungsgesprächen bin oder meine Bewerbungen schlecht waren oder sonst wie. Meine Note ist auch nicht schlecht. Also, wenn das alles wegfällt, dann bleibt nur noch die Behinderung übrig.“

„Und ich habe ein bisschen drumrum gedruckt. Ich habe nie meine Diagnosen auf den Tisch gelegt bei dem Bewerbungsgespräch. Ich habe nur gesagt, dass ich nicht Vollzeit arbeiten will. Aber es entsteht in der Bewerbungssituation so ein falsches Bild. Aber was ich auch nicht gerne habe, es kann auch nicht jeder damit umgehen, man kriegt dann auch manchmal ... Mitleid oder man wird in eine Ecke gestellt dann oft. Es kann nicht jeder damit umgehen.“

Manche äußern auch, dass ihnen Diskriminierung im Bewerbungsgespräch wegen ihrer Schwerbehinderung nicht unbekannt ist. Sich dagegen zu wehren, ist den Frauen aber meist zu mühsam, sie nehmen es eher „hin“.

„Und der Abteilungsleiter oder der Chef, der sagte: ‚Ich stelle sie sofort unbefristet ein.‘ Und dann sagte ich zu ihm ... wir kamen auch auf den Urlaub zu sprechen und die Schwerbehinderung. Und dann ging er raus und dann kam die Kollegin wieder, mit der ich das Gespräch hatte, und sagte: ‚Ja, machen wir einen Arbeitsvertrag fertig, erstmal befristet.‘ Und da wusste ich genau, das hat wieder mit der Schwerbehinderung zu tun, weil alle anderen Kollegen, die nach mir oder mit mir angefangen haben, hatten alle unbefristete Verträge. Wenn ich aber gesagt hätte oder gefragt hätte: ‚Habt ihr aufgrund der Schwerbehinderung diesen Arbeitsvertrag befristet ausgestellt?‘, die Frage hätte niemand ehrlich beantwortet, weil es wäre ja eine Diskriminierung gewesen. Und da hätte ich dagegen vorgehen können. Ich habe das aber hingenommen. Ich wusste das für mich, und es war ja jetzt nichts Neues und nichts Unbekanntes. Ich weiß ja, dass das irgendwie, dass man als Schwerbehinderte immer irgendwelche Nachteile hat. Dass man da nie irgendwie ganz von verschont bleibt. Ich konnte damit leben.“

6.5 Integration in den Arbeitsmarkt/Situation am Arbeitsplatz

Die befragten Frauen sind gut im Erwerbsleben und am Arbeitsmarkt integriert. Die Mehrheit fühlt sich auch an ihrem Arbeitsplatz sehr wohl. Faktoren, die aus ihrer Sicht die erfolgreiche Integration fördern oder auch behindern, werden im Folgenden aufgeführt.

Die Vorurteile von Arbeitgeber*innen, dass Menschen und insbesondere Frauen mit Schwerbehinderung weniger leistungsfähig/ständig krank seien und, einmal eingestellt, eine nur schwer kündbare Belastung für ein Unternehmen darstellen, sind aus Sicht der befragten Frauen ein Haupthindernis für erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsmarkt. Sie müssten abgebaut und stattdessen eine ressourcenorientierte Sichtweise etabliert werden. Der Fokus sollte auf der Qualifikation und Motivation der Arbeitnehmer*innen mit Schwerbehinderung liegen. Hier sei Aufklärung vonnöten. Vor allem die Barrieren im Kopf müssten überwunden, aber auch der rechtliche Rahmen besser kommuniziert werden. Zudem müsste die Möglichkeit zum „Freikaufen“ aus der Verpflichtung, Menschen mit Behinderung einzustellen, verboten oder aber der Preis drastisch erhöht werden.

„Ja, meistens falsche Vorstellungen vom Arbeitgeber, so falsche Vorstellungen in den Köpfen der Menschen, sage ich mal. Also dass man einfach sagt: ‚Der ist behindert und der kostet mich nur Geld und der ist dauernd krank‘ oder ‚Der kann doch gar nicht volle Leistung bringen und dann muss ich dem auch noch vollen Lohn bezahlen.‘ So in die Richtung oft. Und dann stelle ich lieber jemanden ein, der nicht behindert ist, und zahle dann die Strafe, die ich zahlen muss, weil ich nicht genug Menschen mit Behinderung eingestellt habe. Und die ist leider noch zu niedrig [lacht], dass es dann viele sich nicht überlegen.“

„Also, ich finde die Behindertenquote völligen Schwachsinn, weil Arbeitgeber sich ja auch freikaufen können davon. Und die Sanktionen sind nicht groß genug, weil Arbeitgeber dann sagen: ‚Ja, bevor ich die Frau mit Behinderung einstelle oder den Mann, zahle ich lieber die paar Tausend. Tut mir ja nicht weh.‘ [...] Das würde ich mir wünschen, dass vielleicht die Sanktionen angehoben werden.“

„Es gibt ja genauso qualifizierte Leute, die keine Schwerbehinderung haben. Warum muss man sich in Anführungsstrichen so einen Problemfall oder ein Problemkind holen. So rechnen die.“

„Vor allem würde ich mir wünschen, dass Arbeitgeber geschult werden darin, dass es für sie ja auch Vorteile bringen kann. Vielleicht gibt es auch Eingliederungszuschüsse, wenn man Menschen mit Behinderung einstellt, oder es gibt Leistungsausgleiche für den Arbeitgeber auch. Ich glaube, dass es viele gar nicht wissen.“

„Ich würde mir wünschen, dass Arbeitgeber einfach Offenheit zeigen und nicht nur die Behinderung vor Augen haben, sondern die Qualifikation im Endeffekt.“

„Die [Barrieren für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt] sind sehr hoch und die liegen hauptsächlich in den Köpfen. Das ist immer noch so, dass die meisten Arbeitgeber das Bild haben, Menschen mit Behinderung sind schwach. Die sind nicht leistungsfähig, die sind nicht engagiert. Aber ich habe das auch oft erlebt, da ist auch oft das Gegenteil der Fall. Also, wenn dann jemand mit Behinderung tatsächlich eine Arbeitsstelle hat, dann versucht der auch, die Arbeitsstelle zu behalten, meistens.“

„Aber ich kenne viele Arbeitgeber, die dann auch von vorneherein sagen: ‚Nee, der ist dann immer krank und dem kann man dann nicht mehr kündigen.‘ Also auch auf der Seite von den Arbeitgebern sehr viel Unkenntnis. Denn das stimmt ja nicht. Ich kann ja jemandem, der behindert ist, trotzdem kündigen. Da gibt es zwar gewisse Schutzmaßnahmen, aber derjenige ist nicht unkündbar.“

Aufklärung als Schlüssel zur Verhaltens- und Einstellungsänderung muss aber gestaltet werden. Hier sehen die Frauen neben der unternehmerischen eine politische und gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Aber auch die Schwerbehinderten selbst müssten sich aus Sicht der Frauen über ihre Rechte und Ansprüche informieren.

„Teilweise schon. Also, es sollte da mehr getan werden, um Arbeitgeber auch dafür zu sensibilisieren, was es denn für Möglichkeiten gibt. Und es gibt ja viele Möglichkeiten, auch mit ... ich sage mal so einer Probebeschäftigung, oder Eingliederungszuschüssen, wo der Arbeitgeber dann einfach einen Zuschuss kriegt, wenn er jemanden einstellt. Ja, ich glaube, es mangelt echt an Aufklärung auch.“

„Ich würde mir wünschen, dass die Politik mehr Aufklärung betreibt, egal wer.“

„Ich würde mir wünschen, dass Menschen mit Behinderung viel mehr darüber aufgeklärt werden, wie sie vorgehen können, rechtlich auch, weil das weiß man nicht.“

„Ja, ist tatsächlich auch abschreckend für viele noch. Es ist ja traurig, dass man das sagen muss, aber es ist so, weil einfach die Gesellschaft immer noch so getrennt ist. Jemand, der keinen Kontakt hat zu Menschen mit Behinderung, der sucht ihn ja auch nicht. Das ist einfach noch zu weit auseinander. Ich meine, es ist ja schön, dass man auch im Straßenbild immer mehr Menschen mit Behinderung sieht, aber man sieht natürlich auch an den Reaktionen von den Passanten teilweise, dass die dann einen großen Bogen rum machen. Die Öffentlichkeit muss genauso sensibilisiert werden wie die Arbeitgeber, dass es Menschen sind, die vielleicht ein bisschen anders aussehen, aber im Endeffekt Menschen sind wie jeder andere auch.“

„Dass da ein paar mehr Leute dafür abgestellt werden beim Arbeitsamt, die sich darauf spezialisieren oder mit auskennen und da beratend tätig werden können.“

„Ja, ich weiß es eigentlich nicht. Aber was ich oft gedacht habe, eigentlich müssten alle, die verantwortlich sind für die soziale Gesetzgebung oder auch in den Ämtern, die müssten eigentlich alle eine schwere Krankheit durchgemacht haben. Ansonsten weiß ich gar nicht, ob man das nachvollziehen kann. Also ich habe auch bei den ärztlichen Kollegen oft das Gefühl, egal wie nett die sind und wie kollegial, aber wenn die nicht selber dringesteckt haben in der einen oder anderen Thematik, fehlt da einfach ein Verständnis dafür.“

Die derzeitigen allgemeinen Bedingungen des Arbeitsmarktes erzeugen Druck und Stress für Menschen mit Behinderung. Aus Sicht der befragten Frauen behindert die Bürokratie eine aktivere Integration, ohne erhöhte Eigeninitiative würden Angebote an einem vorbeigehen und Ansprüche nicht wahrgenommen (vergleiche die Ergebnisse der quantitativen Befragung: Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen mit Behinderung werden nicht aktiv gefördert). Auch Informationen erreichten die Betroffenen nicht gut genug.

„Ich fühle mich nicht behindert durch meine Behinderung, sondern ich fühle mich eher behindert durch das System, was es irgendwie so schwer macht, dass ich die Arbeit tun kann, die ich sehr gut tue.“

„Was sich tatsächlich aber auch ändern muss oder was passieren muss, ist einfach vom Gesetzgeber und Regierung, dass die einfach vom Gesetz, Schwerbehindertengesetz beziehungsweise auch von der Unterstützung vieles vereinfachen müssen. Einfach auch mehr Unterstützung und auch finanziell.“

„Ich würde mir mehr offenen Dialog drüber wünschen und auch ein aktives Draufzugehen und zu sagen: ‚O.k., gut, wie können wir Sie soweit fördern?‘, und das steht ja im Prinzip auch in den Rahmen ..., Inklusionsvereinbarungen drin, dass die Menschen, die chronisch krank sind, eben auch gezielt an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen sollen oder sich beruflich weiterentwickeln sollen. Ich sehe das nicht. Ich sehe, dass ich das aktiv einfordern muss und dann hinterherrennen muss, und wenn ich das nicht mache, dann geht die Info an mir vorbei.“

„Ich finde es einfach unglaublich schwierig, also wie viel Kraftaufwand das kostet, dass man als Mensch mit einer Behinderung im ersten Arbeitsmarkt irgendwie auch immer seine Rechte einfordern muss. Und ich meine da nicht nur die Rechte auf mehr Urlaub oder ..., also das, was so das verbiefte Recht ist.“

„Also ich meine mit ... nicht bedanken ist jetzt übertrieben, aber ich bin kein Bittsteller. So ist es aber leider, so kommt es aber leider an, weil es halt immer ein Sonderwunsch ist, den ich formulieren muss. Und das ärgert mich, weil es einfach viel Kraft kostet.“

Das Verhalten der Kolleg*innen und die Arbeitsatmosphäre sind wichtige Faktoren dafür, wie sehr sich eine Frau mit Schwerbehinderung an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlt beziehungsweise wie belastend die Arbeit für sie ist. Offene Kommunikation sei laut der befragten Frauen die beste Lösung, um Missstimmungen, Inakzeptanz bei den Mitarbeiter*innen und Fehlinterpretationen vorzubeugen, Unterstützung zu generieren und Stress zu minimieren. Und auch die Vorgesetzten können durch Empathie und besseres Eingehen auf die Belange ihrer Mitarbeiterinnen viel Druck aus dem Kessel nehmen.

„Ich kann jetzt wieder nur von mir ausgehen, auch da hat sich gezeigt, wenn man offen mit den Kollegen umgeht und sagt: ‚Hör zu, ich habe eine Einschränkung, ich kann das und das nicht, wäre schön, wenn ihr das für mich übernehmt, dafür übernehme ich andere Aufgaben, die ihr vielleicht nicht so gerne macht‘ oder so. Also dass man da einfach im Gespräch auch bleibt, offen mit den Kollegen umgeht, dass da gar keine Rivalitäten entstehen, dass der sagt: ‚O.k., der wird bevorzugt vom Chef, der darf ..., was weiß ich, der muss das nicht machen‘, sondern dass man dann auch wirklich offen sagt: ‚Ja, es tut mir leid, ich kann das nicht‘ oder ‚Dafür würde ich aber das und das machen‘. Oder ..., ja, dass man einfach offen damit umgeht.“

„Und das war halt ein bisschen schwierig. Und ja, wie man dann auch hintenrum erfahren hat, hatte sie sich auch bei Kollegen ein bisschen drüber beschwert, dass ich ja genauso viel Geld verdienen würde wie sie, obwohl ich ja nicht so die Leistung bringen kann oder würde wie sie. Also, da habe ich auch gedacht: ‚Okay ...‘. Aber die ist jetzt zum Glück nicht mehr da. Und mit den anderen habe ich gesprochen, jetzt sind alle, also gehen eigentlich alle gut damit um, und für alle kein Problem.“

„Also wichtig wäre das Team. Und wichtig wäre so die ... Stück weit die Freiheit. Also, jetzt sagen wir mal, dass, wenn man als Mensch mit Behinderung einfach heute einen Tag hat, wo man nicht so viel Leistung bringen kann, dass man sagt: ‚Okay, heute mache ich mal langsamer. Und dafür mache ich übermorgen zwei, drei Stunden mehr.‘ Also dass da so eine Freiheit da ist, dass man sich das einteilen kann aufgrund der Behinderung, seine Arbeitszeit. Also natürlich wieder im Rahmen dessen, was der Arbeitsplatz vorgibt. Also was der Arbeitsplatz sagt, wie man sich verhalten muss.“

„Man muss einfach als Vorgesetzter bei Menschen mit einer Behinderung oder mit einer chronischen Erkrankung genauer hingucken und genauere Vereinbarungen treffen und auch vielleicht gerade als Führungskraft sagen: ‚Gut, ich habe jetzt hier Personen, die aus welchen Gründen auch immer ..., kann ja auch eine familiäre Belastung sein oder pflegebedürftige Kinder, derjenige ist eben nicht so leistungsfähig, und wir vereinbaren was anderes. Wir vereinbaren, dass derjenige zweimal in der Woche Homeoffice macht, oder wir vereinbaren, dass derjenige ein niedrigeres Pensum hat.‘ Aber dafür muss man erst mal ein Gespräch führen, und zwar ein ergebnisoffenes Gespräch. Und ich finde, das fehlt halt.“

Frauen mit Schwerbehinderung sehen sich nicht nur aufgrund ihrer Behinderung als häufig auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt an, sondern sie sehen auch strukturelle Probleme, die Frauen ganz allgemein betreffen (grundsätzlich weniger erwerbstätig als Männer, weniger Aufstiegschancen, schlechtere Bezahlung, weniger Förderung).

„Ja, auf jeden Fall. Also, man hat es als Frau in der Arbeitswelt sowieso schwer. Ich habe das bei meiner Arbeit im Reisebüro schon gemerkt, dass die wenigen Männer, die es gab, sofort gefördert und hochgepuscht worden sind, nur weil sie ein Mann waren. Und das ist bei Menschen mit Behinderung noch mal ein Problem.“

„Also, tatsächlich sind Frauen mit Behinderung nach wie vor weniger in Arbeit als Männer mit Behinderung. Das sind zwei Dinge, zum einen die Frau und zum anderen das Problem mit der Behinderung.“

„Ich würde nicht per se sagen, dass Frau und Behinderung das doppelt, also ein doppeltes Problem darstellt. Das nicht. Also, auch Frauen ohne Behinderung können Probleme haben wie Frauen mit Behinderung. Also, das würde ich nicht sagen. Aber so, wie bei manchen Arbeitgebern die Behinderung ein Problem ist, ist auch das Frausein manchmal noch ein Problem. Da kann aber auch ohne Behinderung nur das Frausein ein Problem sein. Also, ich würde nicht sagen, dass das zusammen mehr ins Gewicht fällt, wenn es beides ist.“

Was zudem für die Frauen mit Behinderung ein Erschwernis auf dem Arbeitsmarkt darstellt, ist der erschwerte Zugang durch das empfundene Fehlen von kompetenten Beratungsstellen. Dem Arbeitsamt wird häufig Ineffizienz und mangelnde Fachkompetenz bei Belangen von Menschen mit Schwerbehinderung unterstellt, manchmal sogar regelrechte Sparwut. Die Frauen fordern, Rechte für Arbeitnehmer*innen mit Behinderung deutlicher darzustellen und eventuell Beratungsstellen neu zu schaffen (beziehungsweise die Mitarbeiter*innen bestehender Stellen zu schulen), die sich darauf konzentrieren, Menschen mit Behinderung adäquat bei der Jobsuche wie allgemein im Arbeitsleben zu unterstützen .

„Genau, da kriegen wir auch einiges mit, dass manche dann sagen: ‚Ja, ich bin jetzt zu Hause, ich finde nichts, vom Arbeitsamt kommen Angebote, die sind überhaupt gar nicht passend.‘ Zum Beispiel, das gibt es ganz oft, dass da wirklich Stellen angeboten werden, die einfach überhaupt nicht passend sind für die Lage mit der Behinderung.“

„Aber ich habe trotzdem das Gefühl gehabt, dass die nicht so wirklich geschult sind oder nicht den Blick dafür haben. Ja, da hätte ich mir eigentlich gewünscht: ‚Brauchen Sie noch was an Unterstützung, brauchen Sie vielleicht ...‘ Hätte ich mir einfach gewünscht, dass da ein bisschen mehr Angebote kommen.“

„Weil die ganzen Ämter, ich glaube, die sind froh, wenn sie keine Anträge bekommen, weil dann sparen sie natürlich ihr Geld, und deswegen wird das auch, glaube ich, gar nicht so offen nach außen kommuniziert: ‚O.k., übrigens, Sie sind jetzt schwerbehindert, Sie kriegen noch das und das und das, das können Sie alles beantragen.‘ Das sagt einem ja keiner.“

„Wenn ich mich recht entsinne, ist das vom Gesundheitsamt. Aber müsste ich jetzt noch mal nachgucken, aber es ist, glaube ich, eine berlinweite Beratungsstelle, heißt auch Beratungsstelle für Menschen mit Sehbehinderung. Also ich finde die Beratung unglaublich hilfreich und die ist auch vielfältig, die ist eben ..., das ist sowohl die medizinische Ebene als auch irgendwie soziale Aspekte, wenn man weiterhin noch Hilfe braucht, irgendwelche Anträge. Aber es deckt nicht mehr das ab, was ich sozusagen im Beruf brauche, und mich ärgert das einfach, weil hier vor Ort habe ich nur den Schwerbehindertenvertreter oder die Schwerbehindertenvertreterin. Wenn die nicht vernetzt ist oder eben nicht das tut, was ich vielleicht gewohnt bin aus dem Schulkontext, eine aktive Schwerbehindertenvertretung, dann kann ich jetzt entweder sagen, ich löse das Problem selber, oder was mache ich denn dann?“

6.6 Erwartungen an Stellenausschreibungen

Die befragten Frauen mit Schwerbehinderung haben recht klare Vorstellungen, was in einer Stellenausschreibung stehen sollte, damit sie sich von ihr angesprochen fühlen. Diese unterscheiden sich aber im Grunde nur in zwei Punkten deutlicher von den Wünschen und Erwartungen der meisten anderen Jobsuchenden: „Diversity“ und „Barrierefreiheit“. Auch sind alle im Folgenden beschriebenen Aspekte bereits in der Repräsentativbefragung zutage getreten.

Zunächst bevorzugen Frauen mit Schwerbehinderung eine offene und ehrliche Kommunikation bezüglich Menschen mit Behinderung und das Bekenntnis zu Diversität. Dies ist zwar keine *Conditio sine qua non* – diese Frauen erwarten keine „Sonderstellung“ und würden sich auch auf andere Stellen bewerben –, aber es ist für sie einfach ein positives Signal, dass sie mitgedacht sind.

„Es wäre natürlich schön, wenn irgendwie drinsteht, dass sie ..., ich sage mal, offen sind für die Vielfalt, also für das, was die Leute mitbringen, und dass sie Möglichkeiten finden, das irgendwie möglich zu machen. Das wäre natürlich schon schön. Man bewirbt sich dann auch vielleicht eher, wie wenn so was nicht drinsteht. Aber für mich wäre es jetzt nicht ausschlaggebend, ob ich mich auf die Stelle bewerbe oder nicht.“

„Also, ...ich sage mal so, ich habe jetzt nicht explizit danach gesucht [Hinweis auf Einstellung von Menschen mit Behinderung], aber wenn ich es gesehen habe, ist es natürlich positiv aufgefallen. Es ist mir generell aufgefallen und ich dachte: ‚Ja, o.k., darauf kann ich mich bewerben.‘ Aber es hat mich jetzt im Umkehrschluss nicht davon abgehalten, mich natürlich auch irgendwo anders zu bewerben.“

„Ich will jetzt nicht besser behandelt werden als jemand anderes. Aber ich finde halt gut, wenn die kommunizieren, dass sie keinen Unterschied machen, die Arbeitgeber, sondern dass man gleich behandelt wird, dass jeder die gleichen Chancen hat. Und dass man nicht bevorzugt, aber auch nicht benachteiligt dann wird, weil man eine Einschränkung hat.“

„Das ist auch wichtig, dass man auch da einen Hinweis macht: ‚Wir, unser Bürogebäude, oder was auch immer, ist barrierefrei zugänglich.‘ Das wäre schon mal gut. Das wäre auch ein Signal für viele Menschen mit anderen Behinderungen, die sagen: ‚O.k., wenn einer weiß, dass Barrierefreiheit wichtig ist, und weist in seiner Ausschreibung schon auf die bauliche Barrierefreiheit hin, dann ist der auch offen für mich, wenn ich gehörlos bin oder blind bin, was zu machen, dass ich da arbeiten kann.‘“

„Ich würde in einer Stellenausschreibung das Können, die Qualifikation in den Vordergrund stellen, aber dazuschreiben, dass eben für Barrierefreiheit gesorgt ist. Das wäre ein ganz klares Signal, da kann ich mich bewerben.“

„Ich finde immer gut, wenn da dran steht: ‚Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt.‘ Dann weiß ich, das Unternehmen, meistens sind es ja die großen Unternehmen, da weiß ich, da gibt es einen Betriebsrat und einen Schwerbehindertenrat und das Unternehmen kennt sich damit aus und es gibt eigentlich keine Probleme.“

Zudem muss Barrierefreiheit in der Ausschreibung gewährleistet sein. Hier sollten auch die verschiedenen Arten der Behinderung berücksichtigt werden.

„Und da wäre es natürlich gut, wenn die Unternehmen ihre Internetseiten auch barrierefrei gestalten, dass beispielsweise ein Blinder oder jemand, der motorisch eingeschränkt ist und nicht mit Maus arbeiten kann, trotzdem die Seite gut lesen oder vorlesen kann.“

„Also, ich denke, Leute, die blind sind, also kommt dann auch wieder drauf an. Also die meisten jüngeren Leute, sage ich mal, sind da mit Notebook oder mit Internet vertraut. Es muss auf jeden Fall barrierefrei gestaltet sein, also barrierefrei lesbar sein, das wäre auf jeden Fall gut.“

Aufgrund ihrer physischen und psychischen Einschränkungen ist den Frauen ebenfalls der Hinweis auf flexible Arbeitszeitmodelle, reduzierte Arbeitszeiten und eventuell die Möglichkeit fürs Homeoffice in einer Ausschreibung wichtig. Zudem lässt es ihnen Spielraum zur Kinderbetreuung.

„Teilzeit möglich‘ fände ich immer sinnvoll, dass das ein Hinweis wäre, weil das wäre schon für mich jetzt ein Ausschlusskriterium, wenn ich wüsste, es ist nicht möglich. Also jetzt. Also Stand vorher vielleicht nicht, wenn man keine Kinder hat, aber jetzt das auf jeden Fall. Und mobiles Arbeiten erst recht, also Homeoffice finde ich ein ganz großes Thema. Ich finde das System gerade aktuell sehr, sehr unflexibel.“

„Unabhängig jetzt von so Quarantänegeschichten auch eine Kinderbetreuung mit zu integrieren in den Berufsalltag. Also gerade von Frauen. Also dass ich jetzt sagen kann: ‚Mein Kind ist krank‘ oder ‚Ich habe ein Betreuungsproblem und ich mache heute mal Homeoffice, weil ich habe den Rechner hier, und spreche das kurz mit meinem Chef ab.‘ Ich finde, das ist einfach zeitgemäß. Und alles andere ist eigentlich gar nicht mehr mit einer berufstätigen Frau vereinbar.“

„Dass ich morgens nicht um 8 vor der Matte stehen muss. Das ist mir positiv aufgefallen, aber ich habe mich jetzt nicht explizit darauf eingedroschen.“

„Also, ich muss ehrlich sagen, ich habe immer auf den Stellenanteil geguckt. Sobald da stand: ‚Auch Teilzeit möglich‘ oder ‚flexible Arbeitszeiten‘, das war für mich immer sehr attraktiv natürlich. Das war ein wichtiges Kriterium, und was ein Ausschluss-Kriterium war, das ist doch auch oft in Stellenbeschreibungen drin, wenn dann da steht: ‚Wir suchen belastbaren leistungsstarken ...‘ Weil man weiß dann immer schon, in welche Richtung das geht mit Überstunden oder was weiß ich.“

Und zuletzt muss auch die fachliche Beschreibung eindeutig sein: Klare Anforderungen, klare Erwartungen, Gehaltsangabe, Arbeitszeit, nötige Soft Skills.

„Was kann der Mensch‘ und nicht ‚was hat der Mensch‘.“

„Dass das Fach, also es müsste vielleicht rausgestellt sein, dass die tatsächlich die Fachkompetenz an erste Stelle stellen. Und nicht das Geschlecht, nicht die Religion, nicht die Behinderung. Also, das dürfte nicht so explizit nur auf Behinderung formuliert sein, sondern auf die Diversität. Zum Beispiel ‚Wir leben Diversität‘, so was als Ausspruch. Und dann Gehalt, Arbeitszeiten, klar umrissenes Aufgabengebiet, Anforderungen und erwartete Skills.“

7. Fazit und Ausblick

Die vorliegende Studie beschreibt die Wahrnehmung der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern mit und ohne Schwerbehinderung. Es lassen sich dabei fördernde wie auch hemmende Faktoren identifizieren, die die Teilhabe am Arbeitsmarkt für Frauen mit Schwerbehinderung beeinflussen, wobei sich gender- und behinderungsspezifische Aspekte verschränken.

Gleich vorweg muss gesagt werden: Es existiert nicht DIE Frau mit Schwerbehinderung. Die Gruppe der Frauen mit Schwerbehinderung ist nicht homogen, sondern es spielen neben unterschiedlichen Lebenswelten mit unterschiedlichen Bedürfnissen, Einstellungen und Erwartungen auch die unterschiedlichen Arten der Beeinträchtigung und der Zeitpunkt im Leben, an dem die Schwerbehinderung manifest geworden ist, eine Rolle. Wie die Befunde zeigen, haben Menschen mit erworbener versus angeborener Schwerbehinderung höchst unterschiedliche Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt. Frauen mit angeborener Schwerbehinderung durchlaufen seltener als Frauen mit erworbener Schwerbehinderung eine unbeeinflusste schulische und berufliche Ausbildung, und sie haben es offensichtlich deutlich schwerer, ein formal hohes Bildungsniveau zu erlangen. Wer ohne Behinderung groß geworden ist und erst spät(er) im Erwerbsleben eine Schwerbehinderung erworben hat, hat zudem oft ein anderes Selbstbewusstsein und Standing im Job, aber weist vor allem seltener Unterbrechungen in der Berufsbiografie auf. Dies alles sind Punkte, die die Chancen für eine (bessere) Teilhabe massiv beeinflussen und bei Maßnahmen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit berücksichtigt werden müssen.

Zudem entsteht ein Teufelskreis: Insbesondere Frauen mit Schwerbehinderung bringen seltener als Männer ihre beruflichen Qualifikationen in einem Vollzeitjob ein – häufig, da sie sich dazu körperlich und/oder psychisch bei der Ausgestaltung des Jobs nicht in der Lage sehen trotz hoher Motivation. Die Haushaltssituation scheint hier nur eine nachgeordnete Rolle zu spielen, haushaltsnahe Dienstleistungen können hier teilweise auch Entlastung verschaffen. Allerdings müssen diese finanziell erschwinglich sein. Nicht-Vollzeit bedeutet in Konsequenz aber oft Engführung der Berufs- und Beschäftigungsmöglichkeiten. Zudem führt sie zur Verringerung der Höhe von Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld und des Erwerbs von Rentenansprüchen, was wiederum in Altersarmut führen kann. Unerlässliche, häufige Arztbesuche, ein hoher Anteil an Krankentagen und im Schnitt mehrfache längerfristige Unterbrechungen, darunter unter anderem „Babypausen“ und Rehabilitationsphasen, behindern noch zusätzlich Gehaltserhöhungen, die Erlangung von Führungspositionen oder fachliche Weiterentwicklung. Gerade Weiterbildung muss meist aktiv eingefordert werden, da Menschen mit Schwerbehinderung anscheinend nicht im gleichen Maße gefördert werden wie Menschen ohne Behinderung, obwohl gerade Frauen mit Schwerbehinderung es oft bedauern, keine echten Weiterentwicklungsmöglichkeiten geboten zu bekommen. Zudem müssen diese auch mit ihrer Belastungssituation kompatibel sein, worauf häufig keine Rücksicht genommen wird. Hier können die Frauen mit Schwerbehinderung ihr Potenzial nur wenig entfalten. Flexible Arbeitszeitmodelle, besondere Zeitkonten und angepasste Weiterbildungsmöglichkeiten (zum Beispiel barrierefrei in Zugang und Ausgestaltung, vereinbar mit Zeitbudget) wären ein Schritt in Richtung erfolgreichere und angemessenere Teilhabe am Erwerbsleben, höherer Zufriedenheit und einer verbesserten finanziellen Situation heute und im Alter.

Verschränkt mit den Zwängen zu reduzierten Arbeitszeiten und den häufigen Unterbrechungen empfinden vor allem Frauen mit Schwerbehinderung zudem eine hohe Stressbelastung am Arbeitsplatz. Sie fühlen sich unter Zugzwang, ständig beweisen zu müssen, dass sie ihre Tätigkeit genauso gut erfüllen können wie vergleichbar qualifizierte Menschen ohne Schwerbehinderung. Zudem übt unsere Leistungsgesellschaft allgemein Druck auf Erwerbstätige aus. Arbeit sollte sinnstiftend sein und ein ausreichendes Einkommen ermöglichen, nicht krank machen – aber Diagnose und Krankheitstage aufgrund psychischer Erkrankung steigen von Jahr zu Jahr. Hier wäre es wichtig, dass sowohl Gesellschaft als auch Unternehmen insbesondere Menschen mit Schwerbehinderung Ängste nehmen. Es sollte ein Kultur- und Bewusstseinswandel dahingehend stattfinden, dass die individuellen Stärken und Qualifikationen gesehen werden, die Menschen mit Schwerbehinderung mitbringen, nicht eine Fokussierung auf mögliche Probleme. Beim Umgang mit Beeinträchtigung ist eine differenzierte Sicht und keine Verallgemeinerung eines Zustands essenziell, es darf nicht vom Merkmal „Schwerbehinderung“ auf die Gesamtverfasstheit einer Person geschlossen werden (zum Beispiel geringe Leistungsfähigkeit, geringere Motivation). Dann fällt es Menschen mit Schwerbehinderung auch leichter, mit ihrer Behinderung bereits im Bewerbungsprozess offen umzugehen, und den Arbeitgeber*innen, sich darauf einzustellen und eine Win-win-Situation zu etablieren. Eine offene und tolerante Unternehmenskultur fängt dabei auch schon beim medialen Außenauftritt an: Sind die Stellenanzeigen einladend und menschlich gestaltet und wird neben den fachlichen Qualifikationen auch auf gelebte Diversity und – wo möglich – flexible Arbeitszeitmodelle hingewiesen, sind die Hemmschwellen für Menschen mit Behinderung sehr viel niedriger, sich auch tatsächlich zu bewerben.

Dennoch wird neben Arbeitgeber*innen-Sensibilisierung sowie Etablierung und Organisation verlässlicher Strukturen am Arbeitsplatz zur Erlangung von mehr Teilhabe weiterhin eine politische Agenda benötigt, das heißt, auch in Zukunft wird die Politik sowohl starke Anreize für den/die Arbeitgeber*in wie auch gesetzliche Vorgaben einsetzen müssen. Zudem ist die Mitwirkung der Gesellschaft als Ganzes nötig, das heißt der Wunsch aller nach inklusiver Bildung oder einem Arbeitsplatz, der von der Vielfalt seiner Mitarbeiter*innen profitiert.

8. Anhang

Abbildung 48: Gründe gegen Vollzeitarbeit (Vollständige Liste)

Gründe gegen Vollzeitarbeit (Stimme voll und ganz/eher zu)	Mit Schwerbehinderung		Ohne Schwerbehinderung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Ich bin zufrieden mit der aktuellen Situation und brauche nicht mehr zu arbeiten	57	62	68	38
Meine Freizeit ist mir wichtiger, als mehr Geld zu verdienen	54	54	58	39
Ich bin körperlich nicht in der Lage, mehr zu arbeiten	61	72	26	34
Ich bin psychisch nicht in der Lage, mehr zu arbeiten	52	49	18	19
Meine Verpflichtungen im Haushalt/in der Familie geben mir nicht die Möglichkeit, mehr zu arbeiten	26	23	46	11
Mein/e Arbeitgeber*in bietet mir nicht die Möglichkeit, mehr zu arbeiten	27	37	28	32
Wenn ich mehr arbeite, verliere ich den Anspruch auf Leistungen (zum Beispiel Erwerbsminderungsrente, ALG II)	29	38	6	18
Meine beruflichen Nebentätigkeiten erlauben mir nicht, mehr zu arbeiten	12	18	13	18
Meine ehrenamtlichen Verpflichtungen (Sportverein, Gemeinde) geben mir nicht die Möglichkeit, mehr zu arbeiten	13	19	5	9

Angaben in Prozent
Basis: 784 Befragte, nicht in Vollzeit berufstätig

● Überdurchschnittlich ● Unterdurchschnittlich

Abbildung 49: Aussagen zur Arbeitszufriedenheit (Vollständige Liste)

Aussagen zur Arbeitszufriedenheit (Stimme voll und ganz/eher zu)	Mit Schwerbehinderung		Ohne Schwerbehinderung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Arbeitsinhalte und Kompetenzen				
Ich kann meine Fähigkeiten bei meiner Tätigkeit gut einsetzen	77	84	83	85
Ich empfinde meine Arbeit als sinnvoll/sinnstiftend	79	81	79	81
Meine Tätigkeiten während der Arbeit sind vielfältig und interessant	71	79	78	80
Ich kann bei meiner Tätigkeit eigene Ideen einbringen	56	69	68	72
Ich habe genügend Entscheidungskompetenzen	54	66	61	66
Meine Tätigkeit bietet mir die Möglichkeit, mich weiterzuentwickeln	52	63	57	64
Work-Life- beziehungsweise Work-Health-Balance, Vereinbarkeit Familie/Beruf				
Familie und Beruf sind gut miteinander vereinbar (zum Beispiel Möglichkeit auf Teilzeit, flexible Arbeitszeiten, Homeoffice)	70	68	70	66
In meinem Unternehmen wird Wert gelegt auf die Erhaltung meiner psychischen und körperlichen Gesundheit (zum Beispiel ergonomische Ausstattung des Arbeitsplatzes)	59	66	57	57
Familie und Freunde kommen wegen meines Berufs zu kurz	29	38	30	31
Arbeitsklima, Wertschätzung und Entlohnung				
Das Arbeitsklima unter den Kolleg*innen ist gut	81	82	82	84
Meine Arbeit wird von Kolleg*innen/Vorgesetzten wertgeschätzt	71	75	75	77
Meine Arbeit wird gerecht entlohnt	65	72	61	70
Arbeitsbelastung				
Ich kann die Aufgaben meiner Tätigkeit gut in meiner regulären Arbeitszeit bewältigen	79	78	80	82
Ich fühle mich oft erschöpft oder ausgebrannt	61	58	47	33
Ich bin durch meine Arbeit gestresst	52	52	49	38
Ich hatte in den letzten Jahren seelische Beschwerden, wie Burn-out, Depressionen oder Angststörungen	52	43	23	21
Ich kann nach der Arbeit oder am Wochenende schlecht abschalten	38	41	32	23
Das Arbeitstempo kann ich nicht mehr lange mithalten	39	42	20	20

Angaben in Prozent
Basis: 2.016 Befragte, aktiv erwerbstätig

● Überdurchschnittlich ● Unterdurchschnittlich

Abbildung 50: Einstellungen zum Thema Zukunft der Arbeitswelt (Vollständige Liste)

Aussagen zur Zukunft der Arbeitswelt (Stimme voll und ganz/eher zu)	Mit Schwerbehinderung		Ohne Schwerbehinderung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Neutral				
Meine Arbeit wird nie vollständig durch Computer und Maschinen zu ersetzen sein	77	75	79	79
Durch die Digitalisierung wird sich in meinem Berufsleben nur kaum etwas ändern	55	59	59	52
Positiv				
Für mich wäre es eine positive Entwicklung, wenn man in Zukunft seine Arbeitszeit vollkommen frei einteilen kann (zum Beispiel um private Verpflichtungen herum zu organisieren)	66	67	63	61
Die Digitalisierung führt dazu, dass Menschen mit Behinderung besser als bisher in das Arbeitsleben integriert werden können	61	58	54	57
Ich habe den Eindruck, dass das Thema Digitalisierung von meinem/meiner Arbeitgeber*in genutzt wird, um die Mitarbeiter*innen in ihrer Arbeit zu unterstützen	50	53	45	52
Ich finde es positiv, wenn sich die Art der Arbeitstätigkeiten im Zeitalter der Digitalisierung grundlegend ändert und einfache Tätigkeiten dadurch wegfallen	48	53	44	53
Für mich eröffnen sich durch die Digitalisierung neue Möglichkeiten der Teilhabe an Arbeit	42	48	39	45
Ich bin der Überzeugung, dass meine Arbeit durch die Entwicklungen rund um die Digitalisierung entspannter wird	38	44	34	42
Durch die Digitalisierung entstehen in meinem Berufsfeld neue Jobs	33	41	25	39
Negativ				
Ich habe das Gefühl, dass die Konkurrenz um Arbeitsplätze immer härter wird	69	70	55	54
Ich habe die Sorge, dass die Erwartungshaltung der Arbeitgeber*innen im Hinblick auf die Nutzung digitaler Möglichkeiten immer größer wird	57	59	46	47
Ich habe das Gefühl, dass die Arbeitsbelastung aufgrund der Digitalisierung eher zunimmt, statt abzunehmen	52	52	46	43
Ich habe Sorge, bei der Geschwindigkeit der technischen Entwicklungen nicht mithalten zu können	48	46	30	26
Ich habe Sorge, dass in meiner Branche aufgrund der Digitalisierung in Zukunft weniger Menschen gebraucht werden	40	44	29	36
Ich habe Sorge, den Anschluss zu verlieren, da sich die Jobanforderungen immer schneller ändern und meine Kompetenzen und Fähigkeiten bald nicht mehr viel wert sind	42	43	23	23
Angaben in Prozent ● Überdurchschnittlich ● Unterdurchschnittlich Basis: 2.177 alle Befragten				

Abbildung 51: Aussagen zum Bewerbungsprozess (Vollständige Liste)

Aussagen zum Bewerbungsprozess (Stimme voll und ganz/eher zu)	Mit Schwerbehinderung		Ohne Schwerbehinderung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Ich komme mit dem üblichen Bewerbungsprozess sehr gut zurecht	60	63	60	65
Ich bereite mich auf Bewerbungsgespräche akribisch vor	63	59	58	56
Ich fühle mich von Stellenanzeigen oft nicht angesprochen	62	60	52	53
Bewerbungen zu schreiben, fällt mir leicht	52	54	56	55
Ich fühle mich in Bewerbungssituationen häufig unsicher	54	49	47	37
Die Suche nach potenziellen Arbeitgeber*innen fällt mir schwer	57	51	39	39
Bewerbungsprozess spezifisch bei Menschen mit Behinderung				
Ich glaube, potenzielle Arbeitgeber*innen denken, dass ich aufgrund meiner Behinderung weniger leisten kann	67	59		
Ich gebe meine Behinderung bei Bewerbungen immer an	61	63		
Ich denke, meine Behinderung ist im Bewerbungsprozess grundsätzlich ein Hindernis	57	57		
Ich kenne mich sehr gut mit meinen Rechten und Ansprüchen im Zusammenhang mit meiner Behinderung im Rahmen von Bewerbungsprozessen aus	55	59		
Ich fühle mich von Stellenanzeigen aufgrund meiner Behinderung oft nicht angesprochen	55	56		
Ich glaube, dass ich aufgrund meiner Behinderung weniger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werde	54	53		
Ich habe Schwierigkeiten dabei, potenzielle Arbeitgeber*innen zu identifizieren, die Menschen mit Behinderung offen gegenüber stehen	54	52		
Ich habe mich im Rahmen von Bewerbungsprozessen schon mal aufgrund meiner Behinderung benachteiligt gefühlt	47	46		
<p>Angaben in Prozent ● Überdurchschnittlich ● Unterdurchschnittlich</p> <p>Basis: 2.177 alle Befragten</p>				

Abbildung 52: Relevanz verschiedener Aspekte von Stellenausschreibungen (Vollständige Liste)

Relevanz verschiedener Aspekte von Stellenausschreibungen (Sehr/eher wichtig)	Mit Schwerbehinderung		Ohne Schwerbehinderung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Eine detaillierte Beschreibung der Rahmenbedingungen (Arbeitszeit/-ort)	91	87	87	83
Die Angabe eines Gehaltskorridors/Gehaltsrahmens	84	81	78	80
Dass ich (fast) alle genannten Qualifikationen erfülle	80	77	81	74
Dass flexible Arbeitszeitmodelle möglich sind (zum Beispiel Gleitzeit, Arbeitszeitkonten)	78	69	69	61
Dass Weiterentwicklungs- und Qualifikationsmöglichkeiten aufgezeigt werden	64	72	64	72
Dass eine familienfreundliche Personalpolitik explizit hervorgehoben wird	59	57	64	58
Dass die Unternehmenskultur deutlich wird (zum Beispiel Hierarchie- struktur, Hinweis auf gemeinsame Freizeitaktivitäten)	54	56	43	52
Dass ich in Teilzeit arbeiten kann	71	51	52	26
Dass ich mich von integrierten Bildern angesprochen fühle	51	50	37	39
Dass ausdrücklich mein Geschlecht angesprochen wird (männliche/weibliche/diverse Jobbezeichnung)	40	41	31	31
Aspekte spezifisch bei Menschen mit Behinderung				
Dass auf Unterstützungsmöglichkeiten hingewiesen wird (analoge/digitale)	63	58		
Dass ausdrücklich Menschen mit Schwerbehinderung angesprochen werden	56	52		

Angaben in Prozent
Basis: 2.177 alle Befragten

● Überdurchschnittlich ● Unterdurchschnittlich

9. Literaturverzeichnis

BAG WfbM – Aktuell/Politik (2015). Online verfügbar unter <https://www.bagwfbm.de/article/2410>, zuletzt aktualisiert am 07.04.2015, zuletzt geprüft am 28.01.2021.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH. Online verfügbar unter <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/976072/480512/6b-249c2a22eb36f7a1ffb1f2029543b9/2017-01-18-teilhabebericht-2016-data.pdf?download=1>, zuletzt geprüft am 18.02.2021.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT (2021): Statistik der schwerbehinderten Menschen | REHADAT-Statistik. Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Online verfügbar unter <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/behinderung/schwerbehindertenstatistik/>, zuletzt aktualisiert am 24.01.2021, zuletzt geprüft am 24.01.2021.

Sozio-oekonomisches Panel (SOEP): Daten für das Jahr 2018, Version 35, SOEP, 2019, doi:10.5684/soep.v35.

Statistisches Bundesamt (2020): Erwerbstätige. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/erwerbstaetige.html>, zuletzt aktualisiert am 16.09.2020, zuletzt geprüft am 18.02.2021.

10. Impressum

Auftraggeberin:

Aktion Mensch e.V.

Verantwortlich: Christina Marx

Redaktion: Dagmar Greskamp, Stefan Sandner

www.aktion-mensch.de

Durchführendes Institut:

SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH, Heidelberg & Berlin

www.sinus-institut.de

Studienleitung: Dr. Silke Borgstedt

Verfasserinnen: Heide Möller-Slawinski, Franziska Jurczok

Lektorat:

Daniela Kumor-Böhning

Layout und Satz:

Nina Leiendecker www.ninamade.de

© Copyright:

Aktion Mensch e.V., Bonn, und SINUS-Institut, Heidelberg/Berlin 2021



Mehr Informationen unter
www.aktion-mensch.de



Aktion Mensch e.V.

Heinemannstr. 36

53175 Bonn

Telefon: 0228 2092-0

info@aktion-mensch.de