

# 7.8.23

In Kooperation mit:



74. Jahrgang  
Juli / August 2023  
ISSN 2199-7330  
1424

# sicher ist sicher

www.SISdigital.de

**ESV DIGITAL**  
Die Contentplattform

## Arbeitsschutz von Grund auf



## ESV-Digital Arbeitssicherheit



Gleich 4 Wochen gratis testen:

[www.ESV-Digital.de/Arbeitssicherheit](http://www.ESV-Digital.de/Arbeitssicherheit)

Gesundheitförderliche  
Beleuchtung in der  
Nachtschicht 320

Arbeitsgestaltung als Barriere? 334  
Lichtexposition bei der Arbeit  
im Homeoffice 340

**ESV** ERICH  
SCHMIDT  
VERLAG



SOPHIE TEBORG · HELENE MÖLLER

# Arbeitsgestaltung als Barriere?

## Anforderungen, Belastungen & Zufriedenheit von Beschäftigten mit Behinderung

Über die Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen mit Behinderungen ist bisher eher wenig bekannt. Die Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 zeigen, dass die empfundene Belastung bei Beschäftigten mit Behinderung tendenziell höher ist, sie weniger arbeitsbezogene Ressourcen zur Verfügung haben und unzufriedener sind als Beschäftigte ohne Behinderung. Daraus ergeben sich einige Verbesserungspotenziale für die Arbeitsgestaltung von Erwerbstätigen mit Behinderung.

### Einleitung

Laut dem Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) sind Menschen mit Behinderung solche, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 1). Mit der amtlichen Anerkennung einer Behinderung<sup>1</sup> wird der Bezug bestimmter

staatlicher Leistungen ermöglicht. Im Jahr 2019 lebten in Deutschland rund 4,9 Millionen Personen im erwerbsfähigen Alter mit einer amtlich anerkannten Behinderung. Von diesen arbeiteten lediglich 57 %, während die Erwerbstätigenquote bei Personen ohne Behinderung mit 82 % deutlich darüber lag [1].

Die möglichen Gründe für eine geringere Erwerbstätigenquote bei behinderten Menschen sind vielfältig. Neben gesundheitlichen Problemen geben sie als Ursachen für ihre Arbeitslosigkeit an, dass sie keinen passenden Job finden können, Arbeitgeber ihnen keine Chance geben, ihnen Fähigkeiten fehlen, es einen Mangel an zuverlässigen Transportmitteln gibt oder Arbeits-

<sup>1</sup> Eine Behinderung gilt als amtlich anerkannt, wenn sie von der zuständigen Behörde bescheinigt wurde. Der dabei vergebene Grad der Behinderung (GdB) bewegt sich zwischen 20–100. Ab einem GdB  $\geq 50$  gilt ein Mensch als schwerbehindert.

plätze nicht barrierefrei gestaltet sind [2]. Eine geringere Erwerbstätigenquote ist dabei auch mit den Arbeitsbedingungen verknüpft, denn diese bestimmen, inwieweit Arbeit und individuelle Lebenssituation vereinbar sind. So können gesundheitliche Probleme mithilfe flexibler Arbeitszeiten und -orte besser gehandhabt werden, bspw. durch einfachere Planung von Arztbesuchen oder Rücksichtnahme auf die Tagesform bei gesundheitlichen Schwankungen. Zudem kann ein inklusives Betriebsklima dazu beitragen, dass Menschen offen mit ihrer Behinderung umgehen und etwaige Anpassungsbedarfe kommunizieren können. Daneben spielen auch die physische Arbeitsumgebung und Ausstattung am Arbeitsplatz eine große Rolle, wenn es um die Inklusion behinderter Erwerbstätiger geht.

Die Gestaltung von Arbeit trägt also erheblich dazu bei, ob und in welchem Maße es Menschen mit Behinderung möglich ist, am Arbeitsleben teilzuhaben. Mit der UN-Behindertenrechtskonvention [3] aus dem Jahr 2009 wurde für Menschen mit Behinderung deshalb nicht nur das generelle Recht auf Arbeit gestärkt, sondern auch das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen (vgl. Art. 27).

### Ausgangslage

Ausführliche Studien über die Arbeitsbedingungen von behinderten Erwerbstätigen liegen bisher eher wenige vor. Dabei mangelt es auch an Vergleichen mit den Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen ohne Behinderung.

Der vorliegende Artikel nimmt dies zum Anlass, die Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen mit und ohne Behinderung auf Grundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 zu betrachten. Im Mittelpunkt stehen dabei die psychosozialen Arbeitsanforderungen sowie die Belastungen, die durch sie empfunden werden. Auch Ressourcen bei der Arbeit und unterschiedliche Facetten der Arbeitszufriedenheit werden in den Analysen berücksichtigt, da sie als förderlich für individuelles Wohlbefinden und Arbeitsproduktivität gelten.

### Analysen mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Ziel der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung ist es, repräsentative Informationen über Erwerbstätige und Arbeitsplätze in Deutschland zu liefern. Im Mittelpunkt der Befragungen stehen einerseits Fragen zum Arbeitsplatz (Tätigkeitsschwerpunkte, Anforderungsniveau, Kenntnisanforderungen, Arbeitsanforderungen, Weiterbildungsbedarf, Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen etc.), andererseits wird der Zusammenhang zwischen Bildung und Beschäftigung thematisiert (Schul-, Aus- und Weiter-

bildung, Berufsverlauf, ausbildungsadäquate Beschäftigung, Berufswechsel, Verwertbarkeit beruflicher Qualifikationen, etc.).

In diesem Artikel wird die Gruppe der abhängig Beschäftigten bis einschließlich 65 Jahren betrachtet. Diese besteht in der siebten Befragungswelle der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung im Jahr 2018 aus mehr als 17.000 Personen, darunter 1.766 Personen mit einer amtlich anerkannten Behinderung.

Der Frauenanteil bei den betrachteten Beschäftigten ohne Behinderung liegt bei 47 %, bei den Beschäftigten mit Behinderung befindet er sich mit 43 % leicht darunter. Der Altersdurchschnitt der nicht-behinderten Beschäftigten liegt bei 43 Jahren. Bei den Beschäftigten mit Behinderung ist er mit durchschnittlich 50 Jahren etwas höher. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass die meisten Behinderungen erst im Verlauf des Lebens erworben werden. Laut aktuellen Zahlen entstehen 90 % der Behinderungen in Folge von Erkrankungen. Nur 3 % der Behinderungen sind angeboren und 1 % der Behinderungen Unfallfolgen [4].

Schaut man sich die Arbeitszeiten der beiden Gruppen an, fällt auf, dass Beschäftigte mit Behinderung etwas seltener in Vollzeitstellen (ab 35 Stunden/Woche) arbeiten als diejenigen ohne Behinderung (69 % vs. 75 %). Beim Vergleich der Anforderungsniveaus der ausgeübten Tätigkeiten geben Beschäftigte mit Behinderung häufiger an, eine Helfer- und Anlernertätigkeit (14 % vs. 8 %) oder eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit (62 % vs. 55 %) auszuüben als diejenigen ohne Behinderung. Umgekehrt sind Beschäftigte mit Behinderung seltener in komplexen Spezialistentätigkeiten (13 % vs. 17 %) und hoch komplexen Tätigkeiten (12 % vs. 21 %) vertreten. Interessant sind in diesem Zuge auch Bildungsunterschiede: Beschäftigte mit Behinderung haben demnach seltener eine (Fach-)Hochschulreife (22 % vs. 39 %) sowie einen Studienabschluss (16 % vs. 28 %) verglichen mit Beschäftigten ohne Behinderung. Dies deckt sich mit Studienerkenntnissen darüber, dass Personen mit Behinderung im Schnitt geringere Bildungsniveaus haben als Personen ohne Behinderung [5].

In den verschiedenen Wirtschaftsbereichen sind die Anteile von Beschäftigten mit und ohne Behinderung nahezu ausgeglichen (Industrie: 21 % vs. 23 %; Handwerk: 10 % vs. 11 %; Dienstleistung: 28 % vs. 30 %). Lediglich im öffentlichen Dienst zeigt sich ein etwas höherer Anteil behinderter Beschäftigter gegenüber den nicht-behinderten Beschäftigten (32 % vs. 27 %). Dies wurde auch in vorherigen Studien bereits festgestellt [6]. Ab einer Betriebsgröße von 20 Erwerbstätigen sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, mindestens 5 % ihrer Arbeitsplätze mit Beschäftigten zu

### DIE AUTORINNEN



#### Sophie Teborg

Seit 2022 wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in der Gruppe Arbeitsweltberichterstattung. Als Rehabilitationswissenschaftlerin forscht sie zu der Qualität von Teilhabe im Erwerbsleben und beschäftigt sich dabei insbesondere mit den Arbeitsbedingungen von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen.

Teborg.Sophie@baua.bund.de  
Internet: [www.baua.de](http://www.baua.de)



#### Helene Möller

Psychologin (Schwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie), arbeitet seit 2020 als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dort ist sie für die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung zuständig und forscht zu Arbeitsanforderungen, Arbeitsressourcen und dem Wohlbefinden von Erwerbstätigen.

Moeller.Helene@baua.bund.de

besetzen, die eine anerkannte Schwerbehinderung haben. Diese Quote wird von Arbeitgebern aus dem öffentlichen Sektor im Durchschnitt übertroffen, während private Unternehmen tendenziell unter diesem Grenzwert bleiben und stattdessen häufiger die dann verlangte Ausgleichsabgabe zahlen [7].

### Ähnliche Anforderungen, unterschiedliche Belastungen

Um einen genaueren Einblick in die Arbeitsbedingungen zu bekommen, wurden verschiedene Arbeitsanforderungen und daraus resultierende

seltener verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen (56 % vs. 61 %). Ähnlich häufig erleben Beschäftigte mit und ohne Behinderung starken Termin- oder Leistungsdruck (48 % vs. 48 %), Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit (47 % vs. 46 %) sowie die Anforderung, sehr schnell arbeiten zu müssen (33 % vs. 34 %).

Differenziert nach Geschlecht ist zu beobachten, dass bestimmte Arbeitsanforderungen vor allem Frauen mit Behinderung betreffen: von ihnen arbeiten 26 % an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit. Dahingegen berichten 19 % der Männer mit Behinderung, 17 % der Frauen ohne Behinderung und 14 % der Männer ohne Behinderung davon, dieser Anforderung häufig ausgesetzt zu sein.

Insgesamt ist zu den Arbeitsanforderungen zu sagen, dass die Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung eher gering sind – zumindest solange das Geschlecht ausgeblendet wird. Betrachtet man nun die in Abbildung 1 dargestellten Belastungen durch jene Arbeitsanforderungen, werden die Unterschiede jedoch markanter. Beschäftigte mit Behinderung berichten über alle betrachteten Arbeitsanforderungen hinweg höhere Belastungen als diejenigen ohne Behinderung (siehe Abb. 1). Die größten Unterschiede zeigen sich beim sehr schnellen Arbeiten (61 % vs. 51 %) und Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit (88 % vs. 78 %).

Bei einer geschlechterspezifischen Betrachtung zeigt sich, dass Frauen mit Behinderung sich durchweg am stärksten belastet fühlen, während Männer ohne Behinderung die geringsten

## Bei einer geschlechterspezifischen Betrachtung zeigt sich, dass Frauen mit Behinderung sich durchweg am stärksten belastet fühlen,

empfundene Belastungen von Erwerbstätigen mit und ohne amtlich anerkannter Behinderung betrachtet. Die befragten Personen können in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 Angaben darüber machen, wie häufig sie mit einer Arbeitsanforderung konfrontiert sind. Die vier Antwortmöglichkeiten dazu sind „häufig“, „manchmal“, „selten“ oder „nie“. Geben die Befragten an, eine Arbeitsanforderung „häufig“ zu erleben, werden sie zusätzlich gefragt, ob sie sich durch diese belastet fühlen.

Die BIBB/BAuA-Daten zeigen, dass Beschäftigte mit Behinderung im Vergleich zu solchen ohne Behinderung häufiger an der Grenze der Leistungsfähigkeit arbeiten (22 % vs. 16 %), aber

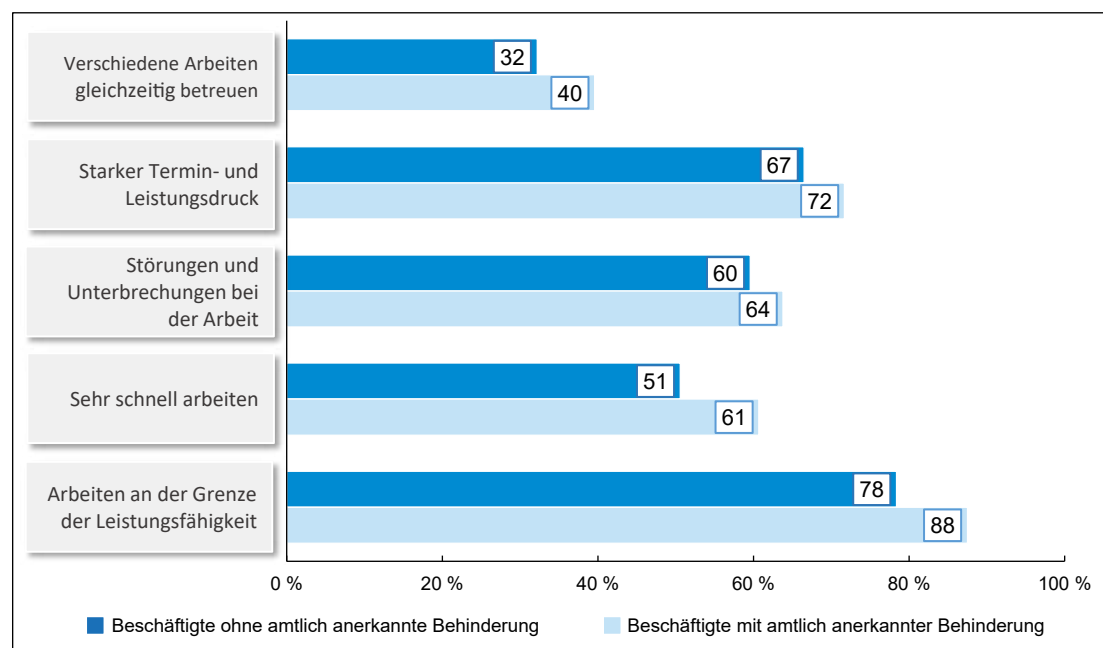


Abb. 1: Empfundene Belastung durch häufig auftretende Anforderungen bei abhängig Beschäftigten mit und ohne amtlich anerkannter Behinderung (in %)

te Belastung empfinden. Dies gilt vor allem für das Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit (92 % vs. 76 %) und das sehr schnelle Arbeiten (67 % vs. 50 %).

Deutliche Unterschiede sind auch innerhalb der einzelnen Branchen zu finden. In der Industrie fühlen sich 69 % der behinderten Beschäftigten im Gegensatz zu 50 % der nicht-behinderten Beschäftigten durch sehr schnelles Arbeiten belastet. Und auch im Dienstleistungssektor gibt es eine stärkere Diskrepanz: 92 % der Beschäftigten mit Behinderung und 76 % der Beschäftigten ohne Behinderung fühlen sich dort durch das Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit belastet.

### Weniger arbeitsbezogene Ressourcen bei Beschäftigten mit Behinderung

Es ist erwiesen, dass Arbeitsressourcen den nachteiligen Einfluss von Arbeitsanforderungen wie beispielsweise hohem Zeit- und Leistungsdruck auf das Wohlbefinden von Personen reduzieren oder abpuffern können [8]. Auch können Ressourcen dazu beitragen, dass sich das Wohlbefinden und die Produktivität von Beschäftigten erhöht [9], weshalb ihnen insgesamt eine hohe Bedeutsamkeit zukommt. Anhand der BIBB/BAuA-Daten lassen sich Rückschlüsse auf unterschiedliche Ressourcen bei der Arbeit ziehen. Für eine nähere Betrachtung wurden hier der Handlungsspielraum und die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz ausgewählt. Unter Handlungsspielraum versteht man die Möglichkeit, die eigene Arbeit selbst gestalten zu können. Soziale Unterstützung beinhaltet unter anderem das Gefühl,

sich am Arbeitsplatz als Teil einer Gemeinschaft wahrzunehmen oder bei Bedarf Unterstützung von Kolleg/-innen und Vorgesetzten zu erhalten.

Die BIBB/BAuA-Daten zeigen, dass Beschäftigte mit Behinderung sowohl über einen geringeren Handlungsspielraum verfügen als auch weniger soziale Unterstützung erhalten als Beschäftigte ohne Behinderung (siehe Abb. 2). Den größten Unterschied macht hierbei die Unterstützung und Hilfe durch Kolleg/-innen aus, von der 73 % der behinderten Beschäftigten und 80 % der nicht-behinderten Beschäftigten berichten. Auch die Unterstützung durch Vorgesetzte fällt bei Beschäftigten mit Behinderung etwas geringer aus (53 % vs. 59 %). Ebenso fühlen sie sich am Arbeitsplatz seltener als Teil einer Gemeinschaft (75 % vs. 81 %).

Bei der Verfügbarkeit von arbeitsbezogenen Ressourcen sind diesmal nicht Frauen, sondern vor allem Männer mit Behinderung im Nachteil. Gleichzeitig berichten Frauen ohne Behinderung am häufigsten von Ressourcen. So fühlen sie sich stärker als Teil der Gemeinschaft als Männer mit Behinderung (83 % vs. 73 %) und können ihre Arbeit häufiger selbst planen als Männer mit Behinderung (67 % vs. 58 %).

Im öffentlichen Dienst zeigen sich insbesondere Unterschiede für die Beziehung zu Kolleg/-innen: Beschäftigte mit Behinderung berichteten dort seltener von guter Zusammenarbeit mit Kolleg/-innen (80 % vs. 88 %) und Unterstützung durch diese (72 % vs. 81 %) als Beschäftigte ohne Behinderung. In der Industrie konnten Beschäftigte mit Behinderung ihre Arbeit vergleichsweise seltener eigenständig planen (55 % vs. 64 %).

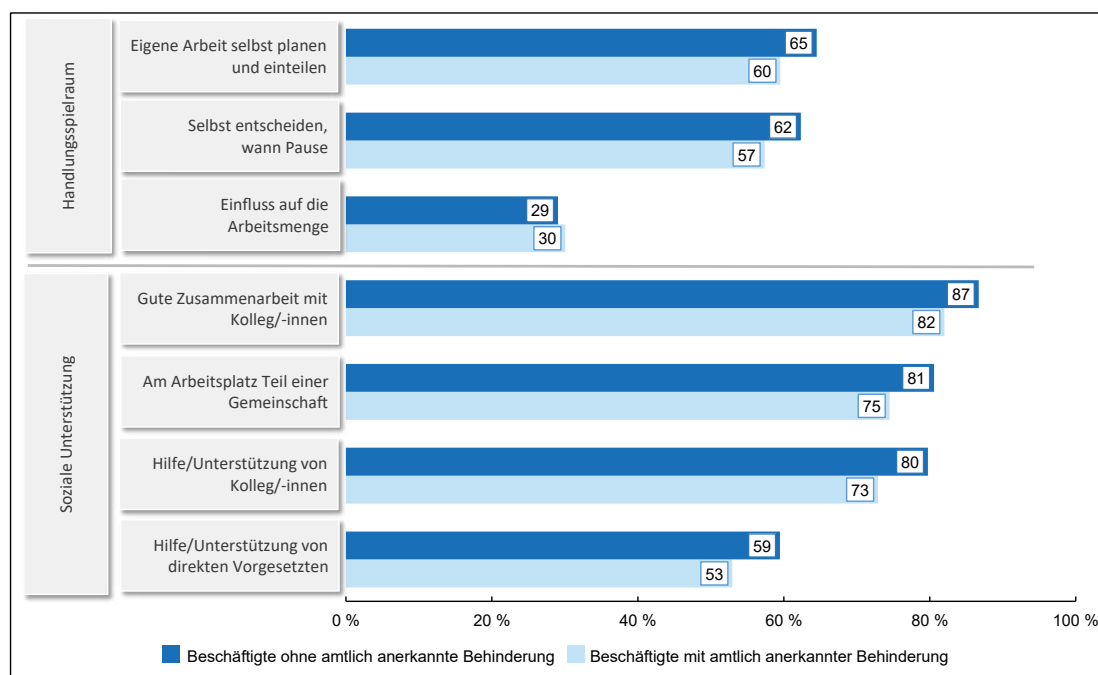


Abb. 2: Häufige Ressourcen bei Beschäftigten mit und ohne amtlich anerkannter Behinderung (in %)

und erhielten weniger Unterstützung durch Vorgesetzte (49% vs. 58%). Im Handwerk entschieden sie hingegen seltener über ihre Pausenzeiten (51% vs. 59%) und im Dienstleistungssektor empfanden Beschäftigte mit Behinderung sich am Arbeitsplatz weniger als Teil einer Gemeinschaft (73% vs. 80%).

### Beschäftigte mit Behinderung durchweg weniger zufrieden

Vorherige Forschung [10] anhand der BIBB/BAuA-Daten stellte bei einem Vergleich der Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit und ohne Behinderung nur geringe Unterschiede fest. Dort wurde der Fokus auf die Zufriedenheit mit den körperlichen Arbeitsbedingungen und der Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten anzuwenden, gelegt. Für einen umfassenderen Einblick wurden hier weitere Aspekte der Arbeitszufriedenheit ausgewertet.

Die Teilnehmenden der BIBB/BAuA-Befragung konnten ihrer Arbeitszufriedenheit anhand von vier Antwortkategorien ausdrücken: *sehr zufrieden* – *zufrieden* – *weniger zufrieden* – *nicht zufrieden*. Für eine bessere Übersicht wurden die Antwortmöglichkeiten hier in zwei Kategorien zusammengefasst: (*sehr*) *zufrieden* und *weniger/nicht zufrieden*.

Der Anteil (*sehr*) zufriedener Personen war bei den behinderten Beschäftigten durchweg ein wenig niedriger als bei den nicht-behinderten Beschäftigten (s. Abb. 3). Bei den Weiterbildungsmöglichkeiten war diese Differenz am größten (69% vs. 74%). Die geringsten Zufriedenheitswerte insgesamt finden sich für beide Gruppen bei den Ausbildungsmöglichkeiten: hier waren nur 60% der Beschäftigten mit Behinderung und 64% der Beschäftigten ohne Behinderung (*sehr*)

zufrieden. Das Betriebsklima und die Beziehung zur direkten Führungskraft hingegen wurden von beiden Gruppen mit jeweils über 80% am positivsten bewertet.

Frauen und Männer mit Behinderung waren über alle Aspekte hinweg weniger zufrieden als Frauen und Männer ohne Behinderung. Einzige Ausnahme waren die Aufstiegsmöglichkeiten: den geringsten Zufriedenheitswert hatten hier Männer mit Behinderung, den höchsten Frauen mit Behinderung (55% vs. 67%).

Im Branchenvergleich zeigen sich für den Öffentlichen Dienst die meisten Unterschiede: Beschäftigte mit und ohne Behinderung sind dort unterschiedlich häufig mit den Weiterbildungsmöglichkeiten (71% vs. 79%), den Aufstiegsmöglichkeiten (58% vs. 63%), dem Betriebsklima (79% vs. 85%) und der Führungskraft (77% vs. 83%) zufrieden bzw. sehr zufrieden. Die Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten ist bei behinderten Beschäftigten auch in der Industrie (59% vs. 64%) und dem Handwerk (62% vs. 68%) geringer. Im Dienstleistungssektor ist der Anteil zufriedener Beschäftigter mit Behinderung vor allem bei den Weiterbildungsmöglichkeiten geringer (64% vs. 70%).

### Belastungen reduzieren, Ressourcen stärken

Die Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung haben vieles von dem bestätigt, was auch andere Studien bereits feststellten: zum Beispiel, dass behinderte Beschäftigte im Schnitt älter sind, niedrigere Bildungsabschlüsse haben und weniger in Vollzeit arbeiten [7, 11].

Ein interessanter Einblick lieferten darüber hinaus die konkreten Arbeitsbedingungen von Beschäftigten mit und ohne Behinderung. Wäh-

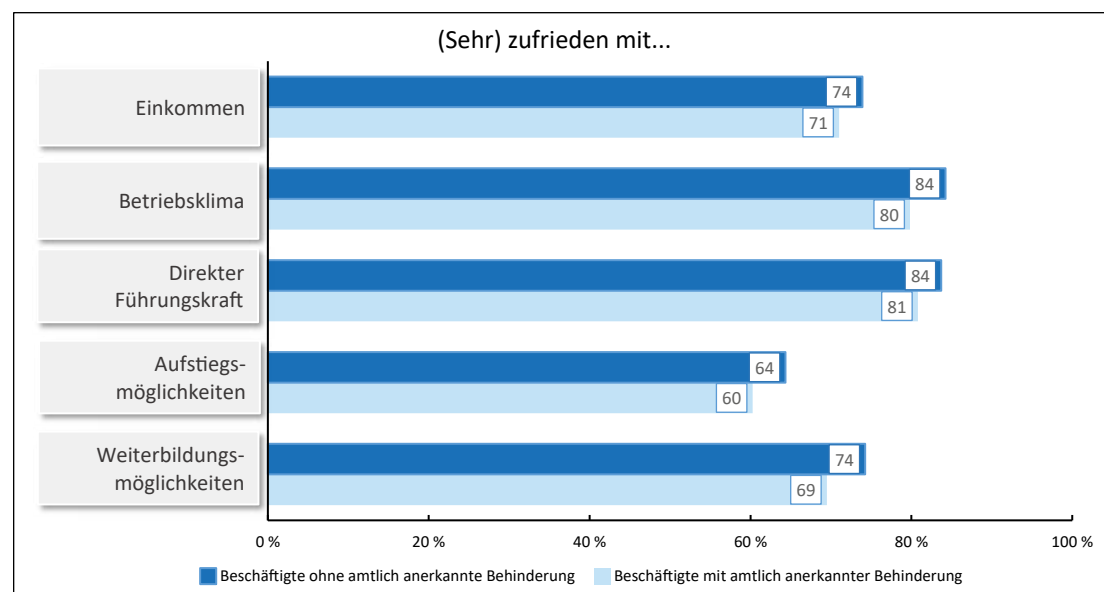


Abb. 3: Zufriedenheit bei Beschäftigten mit und ohne amtlich anerkannter Behinderung (in %)

rend die Unterschiede bei den psychosozialen Arbeitsanforderungen recht gering sind, gibt es bei der empfundenen Belastung teils deutliche Diskrepanzen. Demnach fühlten sich Beschäftigte mit Behinderung trotz ähnlicher Arbeitsanforderungen tendenziell stärker belastet als diejenigen ohne Behinderung. Dies galt vor allem für Frauen mit Behinderung.

Für die arbeitsbezogenen Ressourcen zeigte sich, dass Beschäftigten mit Behinderung insgesamt ein geringeres Maß an Handlungsspielraum und sozialer Unterstützung zur Verfügung stand als Beschäftigten ohne Behinderung. Dies traf insbesondere auf Männer mit Behinderung zu. Die Arbeitszufriedenheit war insgesamt zwar recht hoch, aber bei behinderten Beschäftigten dennoch durchweg niedriger als bei nicht-behinderten Beschäftigten, sowohl branchenübergreifend als auch branchenspezifisch. Beachtenswert waren dabei die niedrigen Zufriedenheitswerte bei Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Die Analysen deuten eher wenig auf starke Unterschiede zwischen den Arbeitsanforderungen von Beschäftigten mit und ohne Behinderung hin. Die höheren Belastungswerte bei behinderten Beschäftigten lassen jedoch vermuten, dass die bisherige Ausrichtung von Arbeit auf das Bild des gesunden und nicht-behinderten Beschäftigten individuelle Bedürfnisse noch zu sehr außer Acht lässt. Zusätzlich zu höheren Belastungen haben Beschäftigte mit Behinderung weniger Ressourcen, die den Umgang mit Herausforderungen bei der Arbeit erleichtern können und sind unzufriedener mit den Möglichkeiten, sich durch Aufstieg oder Weiterbildung eine bessere Stellung im Beruf zu verschaffen.

Der Forderung des Rechts auf günstige und sichere Arbeitsbedingungen (Art. 27, UN-BRK) folgend, deuten sich hiermit Verbesserungsbedarfe bei der Arbeitssituation von Beschäftigten mit Behinderung an. Insbesondere die Auseinandersetzung mit bestehenden Arbeitsbedingungen und die Bereitstellung ausreichender Ressourcen bei der Arbeit bieten Gestaltungspotenziale. Nützliche Aspekte hierbei können die flexible Gestaltung von Arbeit, die passende Ausstattung am Arbeitsplatz und die Schaffung eines inklusiven Betriebsklimas sein. Dabei ist zu beachten, dass sich für Frauen und Männer sowie in einzelnen Branchen unterschiedliche Herausforderungen zeigen können. Weiterhin spielt auch die Art der Behinderung eine Rolle, so dass die letztendliche

(Um-)Gestaltung von Arbeitsplätzen für Beschäftigte mit Behinderung sehr individuell ist. Unterstützung für die behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung in der Praxis können Betriebe unter anderem vom Technischen Beratungsdienst der Integrations-/Inklusionsämter oder den Agenturen für Arbeit erhalten [12]. ■

## LITERATUR

- [1] Destatis (2021). *Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2019*. Abgerufen am 14.12.2022 unter [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Publikationen/Downloads-Behinderte-Menschen/lebenslagen-behinderter-menschen-5122123199004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Publikationen/Downloads-Behinderte-Menschen/lebenslagen-behinderter-menschen-5122123199004.pdf?__blob=publicationFile).
- [2] Sevak, P., & Khan, S. (2016). *Psychiatric Versus Physical Disabilities: A Comparison of Barriers and Facilitators to Employment*. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 40(2), 163–171. <https://doi.org/10.1037/prj0000236>
- [3] *Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (Hrsg.): Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Die amtliche, gemeinsame Übersetzung von Deutschland, Österreich, Schweiz und Lichtenstein. Stand: November 2018.*
- [4] Destatis (2022, 22. Juni). *Pressemitteilung Nr. 259: 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen leben in Deutschland*. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/06/PD22\\_259\\_227.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/06/PD22_259_227.html)
- [5] Heisig, J.P., König, C., Solga, H. (2022). *Bildung*. In BMAS (Hrsg.), *Abschlussbericht Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Forschungsbericht 598*, S. 135–147.
- [6] *Bundesagentur für Arbeit (2021). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020*. Nürnberg: BA.
- [7] *Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen*. Berlin: BMAS.
- [8] Schulz-Dadaczynski, A. (2022). *Die Rolle sozialer Beziehungen am Arbeitsplatz bei Arbeit unter Zeit- und Leistungsdruck. Prävention und Gesundheitsförderung*. <https://doi.org/10.1007/s11553-022-00935-3>
- [9] Nielsen, K., Nielsen, M.B., Ogbonnaya, C., Känsälä, M., Saari, E. & Isaksson, K. (2017). *Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis*. *Work & Stress*, 31(2), 101–120. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- [10] Flüter-Hoffmann, C., Hammermann, A., & Monsef, R. (2021). *Betriebliche Einflussfaktoren auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen: Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018*. *Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung*, 48(4), 3–22. <https://doi.org/10.2373/1864-810X.21-04-01>
- [11] Steinwede, J. & Harand, J. (2022). *Abschlussbericht Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Forschungsbericht Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB598*. Bonn: BMAS
- [12] REHADAT talentplus: „Behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung“. Abgerufen am 16.12.2022 unter: <https://www.talentplus.de/im-job/behinderungsgerechte-arbeitsgestaltung/>.