

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

Beschäftigungsperspektiven von Menschen mit Behinderungen in einem sich verändernden Arbeitsumfeld

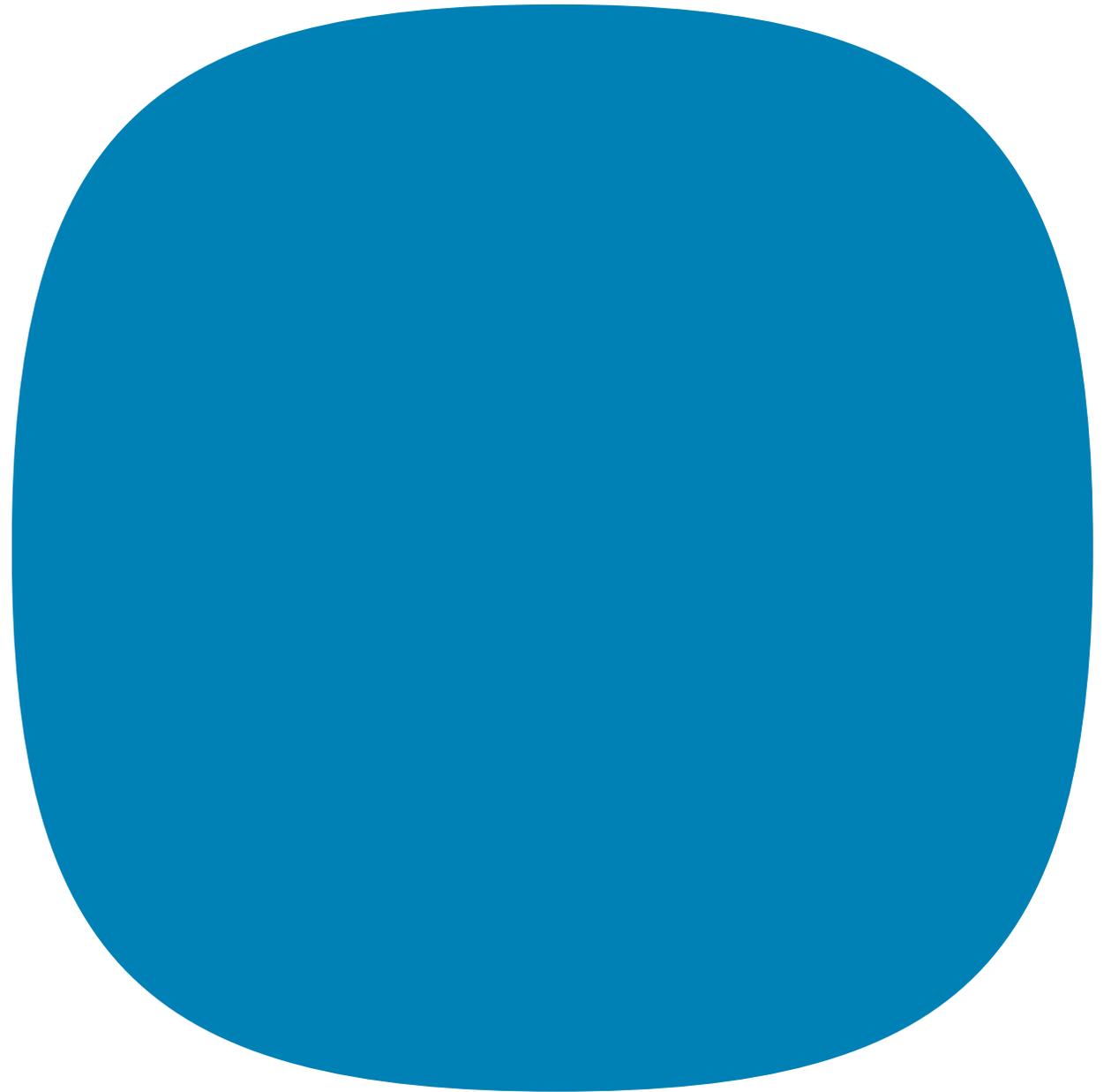
Jan Paul Heisig | WZB | FU Berlin

Perspektiven der digitalen Arbeitswelt –

Beschäftigungs- und Weiterbildungschancen für

Menschen mit Behinderungen

Berlin, 25.04.2023



Leitfragen

1. Status quo: Wie steht es um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Deutschland?

- Erwerbsbeteiligung, Arbeitszufriedenheit, Verdienst, Unterstützungsbedarfe, Entwicklungsmöglichkeiten
- Fokus auf Sehbehinderte

2. Welche Chancen und Risiken verbinden sich mit den „Megatrends“ Fachkräftemangel und Digitalisierung?

- Fachkräftemangel und unausgeschöpfte Potentiale
- Chancen und (Automatisierungs-)Risiken von Digitalisierung und künstlicher Intelligenz

Überblick

I. Datengrundlagen und Definitionen: Teilhabestudie und SOEP

- Erhebungsdesign, Messung von Behinderung

II. Zentrale Ergebnisse der Teilhabestudie

- Beschäftigungs- und Entwicklungschancen von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen

III. Fachkräftemangel und Digitalisierung

- Unausgeschöpfte Potentiale
- Chancen und Risiken von Digitalisierung und künstlicher Intelligenz
- Berufliche Tätigkeiten und „Automatisierungsrisiken“

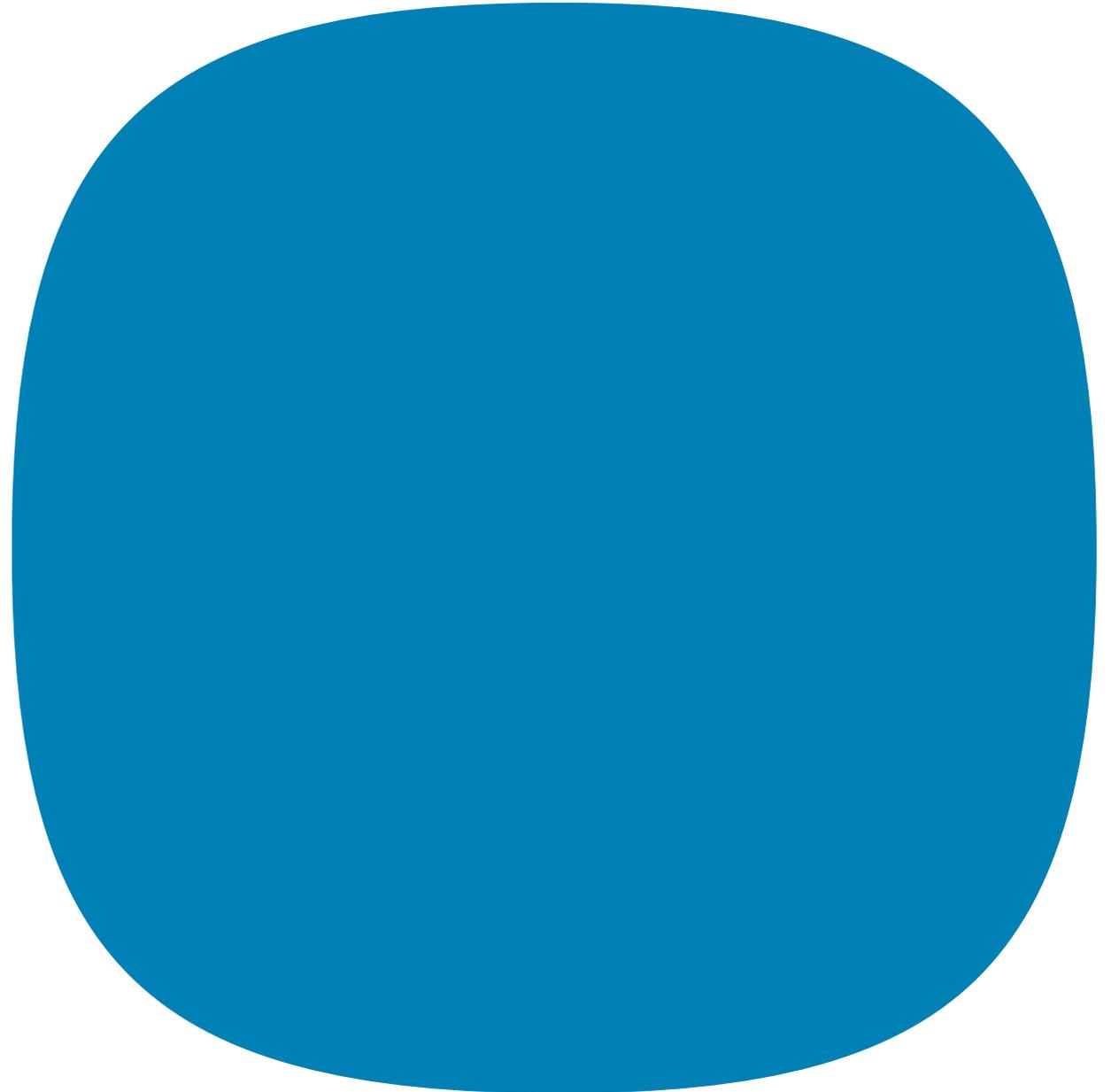
IV. Fazit

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

I

Datengrundlage: Teilhabestudie



Datengrundlage: Teilhabestudie

1. „Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ (Finanzierung: BMAS)
2. Durchführung: infas in Zusammenarbeit mit WZB und HS Fulda
 - Erhebungszeitraum: November 2018-März 2020)
3. Aufwändige Stichprobenziehung, gezielte Rekrutierung von Menschen mit Beeinträchtigung
 - **Vorbefragung:** ~ 320.000 Haushalte
 - **Hauptbefragung:** ~ 16.000 Menschen mit Beeinträchtigung, ~ 6.000 ohne („Vergleichsstichprobe“)
 - **Ergänzende Einrichtungsstichprobe:** ~ 3.300 Befragte (betreutes Wohnen, Pflegeheime)

Datengrundlage: Stärken

- „Oversampling“: Hohe Fallzahlen von Menschen mit Beeinträchtigung ermöglichen differenzierte Analysen
- Zahlreiche Maßnahmen zur Minimierung von Barrieren und Verbesserung der Repräsentativität
 - Leicht verständlicher Fragebogen, Einbindung von Menschen mit Behinderung in die Fragebogengestaltung
 - Alternativer (Kurz-)Fragebogen in leichter Sprache
 - Besondere Unterstützungsangebote während des Interviews
- Differenzierte Erfassung von Beeinträchtigungen
 - Selbstwahrnehmung, amtlicher Grad der Behinderung

Definition: Beeinträchtigung/Behinderung

- Primärdefinition: Subjektive Einschätzung
 - Orientierung an ICF-Begriff
(„International Classification of Functioning, Disability and Health“)
 - Vorliegen dauerhafter Beeinträchtigung (> 6 Monate)
(10 Dimensionen, u.a. Sehen, Hören, Bewegen, Denken, Suchterkrankung, „andere Beeinträchtigung“)
 - Subjektive Einschätzung des Schweregrads
 1. Stärke der Beeinträchtigung
 2. Einschränkung im Alltag (trotz Hilfsmitteln)
- Alternativdefinition: Amtlich anerkannter Grad der Behinderung: 0, < 50, >= 50 (schwerbehindert)

„Beeinträchtigt“ vs. „(selbsteingeschätzt) behindert“

Wie sehr ist [Fähigkeit] beeinträchtigt?	Wie sehr schränkt [Beeinträchtigung] Sie bei Aktivitäten im Alltag ein?			
	Überhaupt nicht	Etwas	Ziemlich	stark
Wenig beeinträchtigt	Beeinträchtigt	Beeinträchtigt	Selbsteingeschätzt behindert	Selbsteingeschätzt behindert
Etwas beeinträchtigt	Beeinträchtigt	Beeinträchtigt	Selbsteingeschätzt behindert	Selbsteingeschätzt behindert
Ziemlich beeinträchtigt	Beeinträchtigt	Selbsteingeschätzt behindert	Selbsteingeschätzt behindert	Selbsteingeschätzt behindert
Stark beeinträchtigt	Beeinträchtigt	Selbsteingeschätzt behindert	Selbsteingeschätzt behindert	Selbsteingeschätzt behindert

Bevölkerungsanteile (Privathaushalte, nach Gewichtung)

- Gewichtet bzw. hochgerechnet sind jeweils etwa 20 Prozent der Männer und Frauen im Alter von 18 - 65 beeinträchtigt
- Ungefähr ebenso viele sind selbsteingeschätzt behindert
- Bei weiteren ca. 5 Prozent ist nicht klar, ob eine (subjektive) Behinderung vorliegt, diese werden im folgenden nicht berücksichtigt
- Beeinträchtigte und selbsteingeschätzt Behinderte sind im Schnitt ca. 4 bzw. 7 Jahre älter als nicht Beeinträchtigte

Bevölkerungsanteile (%) nach Gewichtung, in Privathaushalten lebende Menschen im Alter von 18-65

	Männer	Frauen
Nicht Beeinträchtigt	55	57
Beeinträchtigt	21	19
Selbsteingeschätzt behindert	19	20
Beeinträchtigt, Status unklar	5	5

Quelle: Teilhabestudie, eigene Berechnungen.

Subjektive Beeinträchtigung/Behinderung vs. amtlich anerkannter Grad (Privathaushalte, Alter 18-65)

- 7 Prozent der selbsteingeschätzt Beeinträchtigten haben eine amtlich anerkannte Behinderung, etwa die Hälfte davon einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 (schwerbehindert)
- Bei den selbsteingeschätzt Behinderten sind es 38 Prozent, dabei 26 Prozent mit GdB >= 50
- Ähnliche Verteilung bei Sehbeeinträchtigten/ -behinderten

Anteil mit anerkannter Behinderung nach subjektiver Beeinträchtigung/Behinderung (in %)

	Keine anerkannte Behinderung	GdB < 50	GdB >= 50
Beeinträchtigt	93	3	4
Selbsteingeschätzt behindert	61	12	26
Sehbeeinträchtigte/-behinderte			
Beeinträchtigt	94	4	3
Selbsteingeschätzt behindert	67	7	26

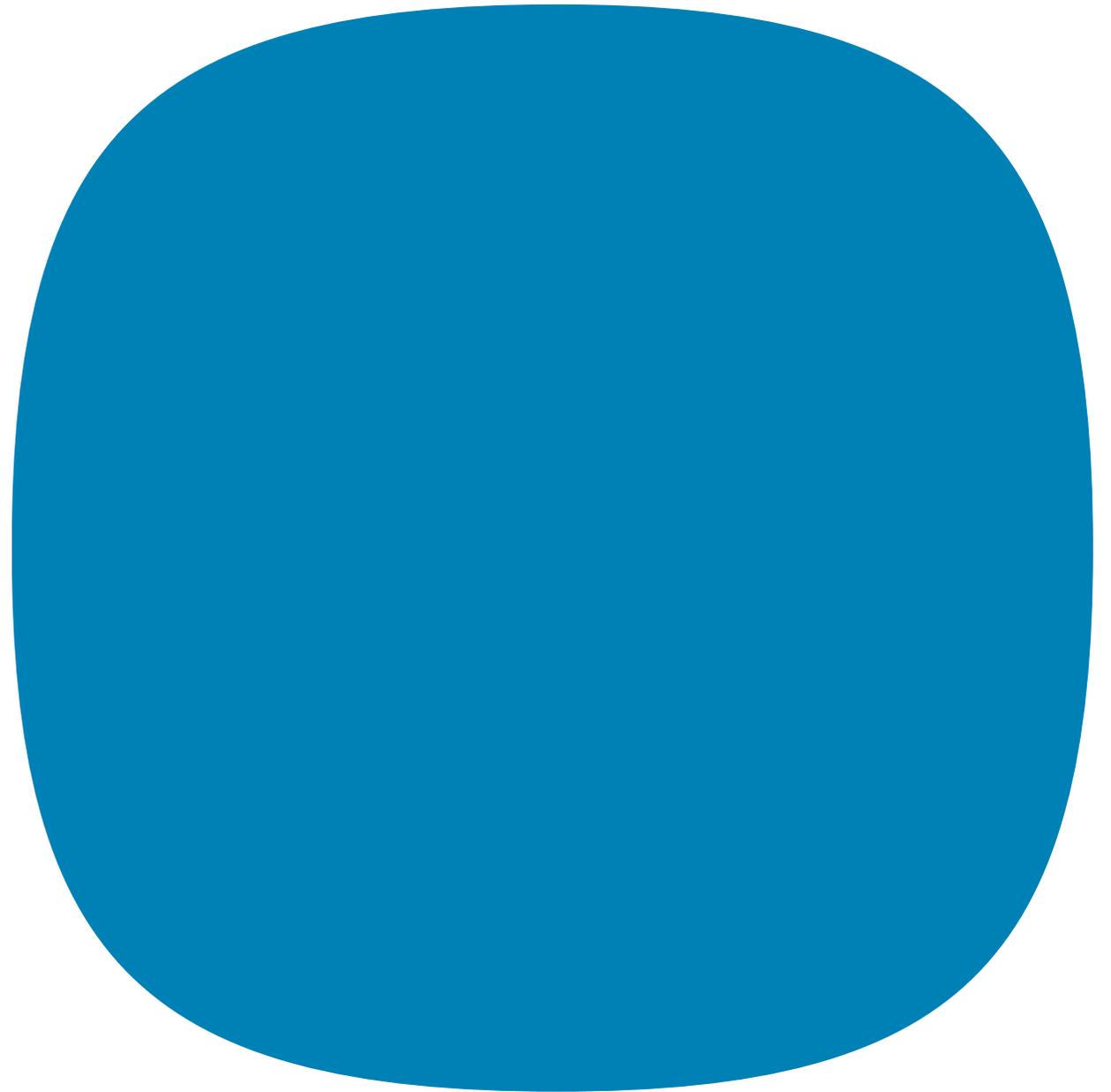
Quelle: Teilhabestudie, eigene Berechnungen.

Teilhabestudie: Zielpopulation & Analysestichprobe (Privathaushalte)

- Erwerbsfähiges Alter: 18 - 65
- 10.046 Befragte
 - 3.260 ohne subjektive Beeinträchtigung
 - 2.356 mit Beeinträchtigung (Sehen: 346)
 - 4.430 mit subjektiver Behinderung (Sehen: 483)
 - 6.457 ohne anerkannte Behinderung
 - 1.147 mit Grad der Behinderung < 50 (Sehen: 104)
 - 2.382 mit Grad der Behinderung ≥ 50 (Sehen: 254)

II

Status quo:
Beschäftigungssituation
von Menschen mit
Behinderungen



**Erwerbsbeteiligung,
Ausbildungsniveau,
Erwerbsumfang**

Subjektive Beeinträchtigung/Behinderung und Erwerbstätigkeit (Privathaushalte)

- Erwerbsquoten von Unbeeinträchtigten und Beeinträchtigten unterscheiden sich kaum
- Selbsteingeschätzt Behinderte sind deutlich seltener erwerbstätig (18 -20 Prozentpunkte bei Männern und Frauen)
- Sehbehinderte unterscheiden sich kaum von selbsteingeschätzt Behinderten insgesamt
- Dies gilt auch bei Beschränkung auf Blinde und Personen mit niedriger Restsehfähigkeit

Erwerbstätigkeit (> 10 Std./Woche, in %)

	Gesamt	Frauen	Männer
Nicht beeinträchtigt	77	73	81
Beeinträchtigt	77	73	80
Selbsteingeschätzt behindert	59	55	62
Sehbeeinträchtigte/-behinderte			
Beeinträchtigt	87	80	91
Selbsteingeschätzt behindert	61	61	60

Quelle: Teilhabestudie, eigene Berechnungen.

Amtlicher Grad der Behinderung und Erwerbstätigkeit (Privathaushalte)

- Stärkere Unterschiede nach amtlichem Grad der Behinderung
- Erwerbsquote von Schwerbehinderten ca. 30 Prozentpunkte unter der von Menschen ohne anerkannte Behinderung
- Bei schwerbehinderten Sehbehinderten etwas höhere Erwerbsquote

Erwerbstätigkeit (> 10 Std./Woche, in %)

	Gesamt	Frauen	Männer
Keine anerkannte Behinderung	76	72	79
GdB < 50	65	55	73
GdB >= 50 (schwerbehindert)	45	37	51
Sehbeeinträchtigte/-behinderte			
Keine anerkannte Behinderung	78	77	79
GdB < 50	77	72	80
GdB >= 50 (schwerbehindert)	53	41	60

Quelle: Teilhabestudie, eigene Berechnungen.

Subjektive Beeinträchtigung/Behinderung und Ausbildungsniveau (Privathaushalte)

- Selbsteingeschätzt Behinderte haben deutlich häufiger keinen beruflichen Abschluss
- Sowohl Beeinträchtigte als auch selbsteingeschätzt Behinderte haben deutlich seltener ein Studium, dafür aber häufiger eine Berufsausbildung abgeschlossen
- Unterschiede können teilweise auf Altersstruktur zurückgeführt werden, bleiben aber auch nach Kontrolle des Alters beträchtlich
- Insgesamt ähnliches Bild für Sehbehinderte

Beruflicher Abschluss nach subjektiver Beeinträchtigung/Behinderung (Spaltenprozent)

	Nicht beeinträchtigt	Beeinträchtigt	Selbsteingeschätzt behindert
Kein Abschluss	5	7	17
In Ausbildung	12	6	5
Abgeschlossene Berufsausbildung	37	50	55
Fachschulabschluss (z.B. Meister)	12	11	10
Hochschulabschluss (FH/Universität)	34	25	14

Quelle: Teilhabestudie, eigene Berechnungen.

Erwerbsquote nach Ausbildung und selbsteingeschätzte Behinderung (Privathaushalte)

- Selbsteingeschätzt Behinderte sind in allen Bildungsgruppen deutlich seltener erwerbstätig
- In der Gruppe ohne beruflichen Abschluss arbeiten nur 40 Prozent der selbsteingeschätzt Behinderten
- Allerdings sind es hier auch nur 53% der Menschen ohne Beeinträchtigung
- Keine ausgeprägte „Intersektionalität“ von Behinderung und Bildungsabschluss

Erwerbstätigkeit (> 10 Std./Woche, in %)

	Nicht beeinträchtigt	Beeinträchtigt	Selbsteingeschätzt behindert
Kein Abschluss	53	51	40
Berufsausbildung	84	81	62
Fachschule (z.B. Meister)	91	83	71
Hochschulabschluss	90	87	74

Quelle: Teilhabestudie, eigene Berechnungen.

Erwerbstätigkeit: bereinigte Unterschiede (Privathaushalte)

- Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung können zumindest bei den Frauen zum Teil auf Gruppenzusammensetzung zurückgeführt werden (Alter , Migrationshintergrund, Ausbildung)
- Aber auch nach Berücksichtigung von Unterschieden ist die (bereinigte) Erwerbsquote bei selbsteingeschätzt Behinderten deutlich niedriger
- Bildungsabschluss z.T. bereits Folge der Behinderung

Erwerbstätigkeit (> 10 Std./Woche)
Unterschiede zu Unbeeinträchtigten vor und nach statistischer Bereinigung (Prozentpunkte)

	Frauen		Männer	
	Vor	Nach	Vor	Nach
Beeinträchtigt	0	1	-1	-4
Behindert	-18	-13	-19	-19

Quelle: Teilhabestudie, eigene Berechnungen.

**Arbeitsqualität,
Entwicklungsmöglichkeiten,
Unterstützungsbedarfe**

Erwerbseinkommen und Arbeitszufriedenheit (Privathaushalte)

- Beeinträchtigte und v.a. selbsteingeschätzt Behinderte haben niedrigeres Erwerbseinkommen und sind weniger zufrieden mit ihrer Arbeit
- Einkommensunterschiede ggf. leicht unterschätzt, da oberhalb von 5000 Euro keine differenzierte Erfassung
- Sehbehinderte signifikant besser gestellt als Beeinträchtigte/Behinderte insgesamt, beim Einkommen für Behinderte dennoch deutliche Nachteile von ca. 250 Euro

Mittleres monatliches Bruttoeinkommen (Euro) und mittlere Arbeitszufriedenheit (4er-Skala)
(nur Erwerbstätige, > 10 Std./Woche)

	Erwerbseinkommen	Arbeitszufriedenheit
Nicht beeinträchtigt	2989	3,5
Beeinträchtigt	2766	3,4
Selbsteingeschätzt behindert	2433	3,2
Sehbeeinträchtigte/-behinderte		
Beeinträchtigt	2890	3,4
Selbsteingeschätzt behindert	2737	3,4

Quelle: Teilhabestudie, eigene Berechnungen.

Erwerbseinkommen und Entwicklungsmöglichkeiten (Privathaushalte)

- Selbsteingeschätzt Behinderte sagen seltener, dass ihre Entwicklungsmöglichkeiten mind. so gut sind wie die der Kolleg*innen
- Auch hier fallen die Ergebnisse für Sehbehinderte freundlicher aus
- Allerdings verbleibt auch hier ein deutlicher Nachteil bei der Chance, eine Position mit höherer Verantwortung zu übernehmen

Entwicklungsmöglichkeiten im Vergleich zu Kolleg*innen (Anteil mit „denselben“ oder „höheren“ Chancen, in %)

	Berufli. Entwicklung	Andere Aufgaben	Höhere Verantwortung
Nicht beeinträchtigt	91	91	78
Beeinträchtigt	92	90	79
Selbsteingeschätzt behindert	79	79	65
Sehbeeinträchtigte/-behinderte			
Beeinträchtigt	94	94	79
Selbsteingeschätzt behindert	81	89	75

Quelle: Teilhabestudie, eigene Berechnungen.

Unterstützungsbedarfe

- Beeinträchtigte/selbsteingeschätzt Behinderte wurden gefragt, ob sie verschiedene Unterstützungsbedarfe haben und ob diese erfüllt werden
 - Unterstützung durch andere Personen; technische Hilfsmittel; angepasster Arbeitsplatz; angepasste Arbeitsumgebung; speziell organisierte Arbeit; Weiterbildung für andere Tätigkeit im Betrieb
- Am häufigsten werden „technische Hilfsmittel“ genannt, von etwa 20 Prozent der selbsteingeschätzt Behinderten
 - Bei Sehbehinderten liegt dieser Anteil bei 27%

Unterstützungsbedarfe

- Besondere Bedarfe werden mehrheitlich erfüllt
 - Höchste Anteile mit nichterfüllten Bedarfen bei speziell organisierter Arbeit (7%) und Weiterbildung (6%)
 - Bei Sehbehinderten außerdem bei technischen Hilfsmitteln (7%)
- Wichtige Einschränkung: Frage bezieht sich auf den aktuellen Arbeitsplatz
 - Arbeitsplätze mit (unerfüllten) Bedarfen könnten aufgegeben oder von vornherein vermieden werden

**Betriebskontext:
Mitbestimmung und
Interessenvertretung**

Mitbestimmung und Vertretung

- Selbsteingeschätzt Behinderte arbeiten etwas häufiger in Betrieben mit Betriebsrat (v.a. nach Kontrolle der Betriebsgröße)
 - Indiz für positive Auswirkungen betrieblicher Mitbestimmung auf Beschäftigungschancen
 - Keine statistisch nachweisbaren Unterschiede für Mitarbeiter - und Schwerbehindertenvertretung
- Keine Belege für positive Effekte von Betriebsrat, Mitarbeiter -/ Schwerbehindertenvertretung auf Beschäftigungsqualität (Unterstützungsbedarfe, Entwicklungsmöglichkeiten, Verdienst, Arbeitszufriedenheit)

Zwischenfazit

Zwischenfazit I

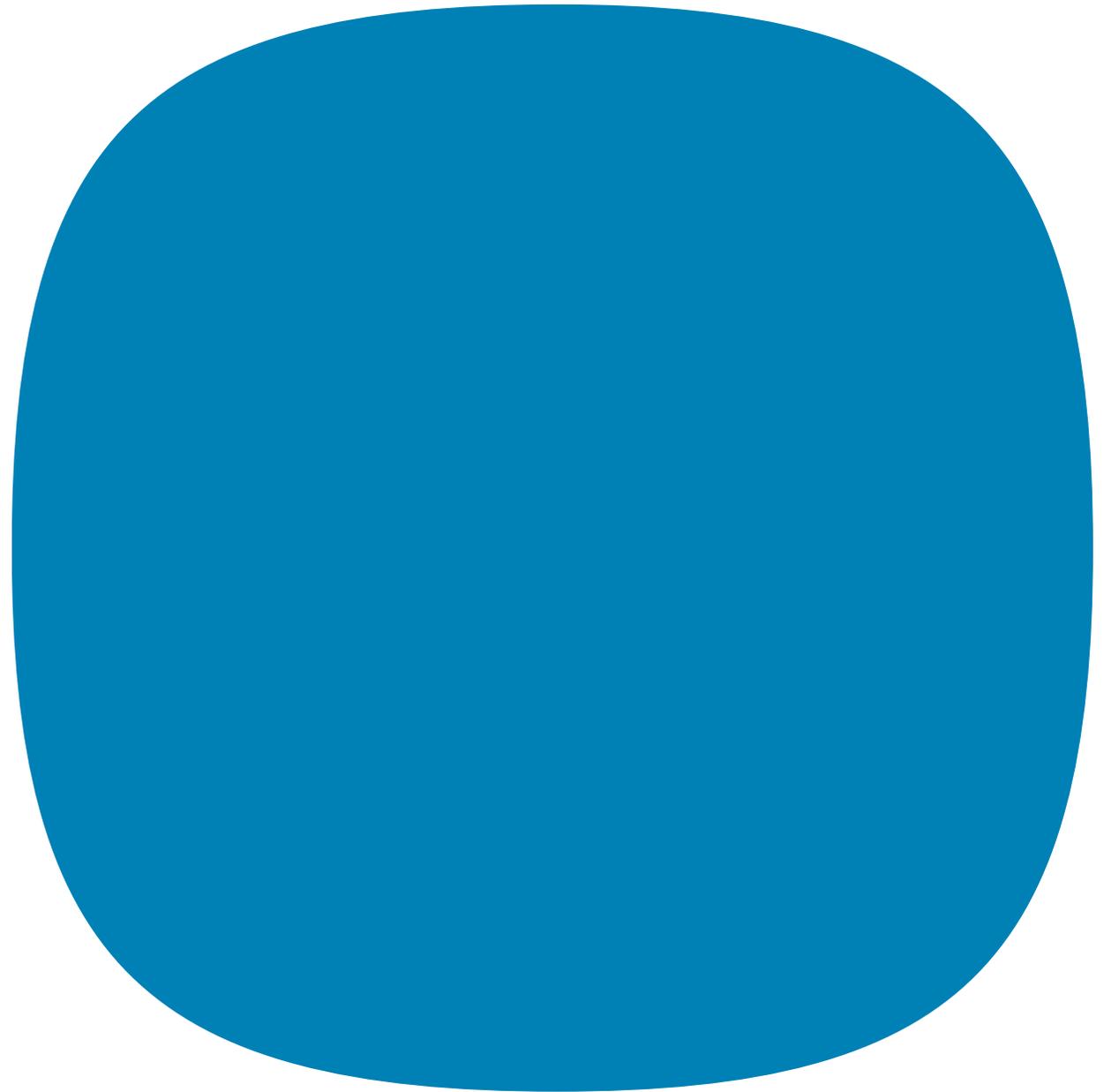
- Etwa 20 Prozent der in Privathaushalten lebenden Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter schätzen sich als behindert ein
- Selbsteingeschätzt Behinderte haben auch nach Kontrolle der Altersstruktur niedrigere Ausbildungsabschlüsse und sind seltener erwerbstätig als nicht Beeinträchtigte
- Zudem erzielen sie niedrigere Einkommen und sind weniger zufrieden mit ihrer Arbeit als Unbeeinträchtigte
- Auch ihre Entwicklungschancen schätzen selbsteingeschätzt Behinderte schlechter ein, gleichzeitig sehen sie sich aber mehrheitlich nicht im Nachteil ggü. Kolleg*innen

Zwischenfazit II

- Der Anteil Behinderter mit unerfüllten Unterstützungsbedarfen ist vergleichsweise niedrig, am höchsten noch
- Sehbehinderte erreichen in vielen Dimensionen etwas höhere Werte, bleiben im Vergleich zu Unbeeinträchtigten aber benachteiligt
- Zusammenhänge zwischen betrieblicher Mitbestimmung/Interessenvertretung und Beschäftigungschancen lassen sich nur bedingt nachweisen -
- Menschen in Einrichtungen erreichen nach Berücksichtigung der Schwere ihrer Beeinträchtigung ähnlich hohe Erwerbsquoten wie Beeinträchtigte in Privathaushalten und sind mit ihrer Arbeit überwiegend sehr zufrieden

III

Fachkräftemangel und Digitalisierung



Fachkräftemangel

- Demographische Alterung und Fachkräftemangel als langfristige „Megatrends“
- Nachfragerelationen am Arbeitsmarkt verschoben sich zugunsten der Beschäftigten („Wettbewerb um Arbeitskräfte“)
 - Höhere Anreize zu Investitionen in Arbeitskräfte (Weiterbildung, kompensierende Unterstützungsangebote)
- Keine Zwangsläufigkeit, konkurrierende Trends
 - Automatisierung (-> Digitalisierung)
 - Produktionsverlagerung

Arbeitswunsch und Erfolgsaussichten (Privathaushalte)

- 62% der Nichterwerbstätigen mit selbsteingeschätzter Behinderung wollen „wahrscheinlich“ oder „ganz sicher“ wieder eine Tätigkeit aufnehmen
- Allerdings sagen nur 17%, dass sie „leicht“ eine Stelle finden würden
- Insbesondere die subjektiven Erfolgsaussichten fallen bei Menschen ohne Behinderung deutlich höher aus

Arbeitswunsch und Realisierbarkeit bei Nichterwerbstätigen

	Arbeitswunsch	Leicht realisierbar
Nicht beeinträchtigt	79	56
Beeinträchtigt	70	37
Selbsteingeschätzt behindert	62	17

Quelle: Teilhabestudie, eigene Berechnungen.

Digitalisierung & künstliche Intelligenz (KI)

- Digitalisierung als weiterer langfristiger und vielschichtiger „Megatrend“
 - Computergestütztes Arbeiten, Heim - und Telearbeit, „ Robotifizierung “ , künstliche Intelligenz
- Komplexe Wirkungszusammenhänge je nach Technologie, Art/Schwere der Beeinträchtigung und weiteren Faktoren (z.B. Qualifikation)
 - Arbeitsverdichtung und Stresstoleranz bei psychischen Beeinträchtigungen
 - Heimarbeit bei körperlicher Beeinträchtigung
 - Visualität computergestützter Arbeit bei Sehbehinderung
 - Hörgestützte und verbale Interaktion mit (KI -basierten) Technologien bei Sehbehinderung

Digitalisierung und Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen: Vier Pfade (vgl. Engels 2016)

1. Wegfall von Arbeitsplätzen (Automatisierung, Substitution)
2. Veränderte Arbeitsformen und Arbeitsmittel für Menschen mit Behinderungen
3. Exklusionsrisiken (v.a. Wegfall sozialer Kontakte durch Tele- und Heimarbeit)
4. Veränderungen der Wettbewerbsfähigkeit von Werkstätten für Behinderte (v.a. Wegfall von Nischen, die von Werkstätten besetzt werden., z.B. Scannen von Dokumenten)

Veränderte Arbeitsformen und Mittel (vgl. Engels 2016)

Eher negative Effekte (bei erheblicher Heterogenität)

- Zunehmende Visualisierung
- Arbeitsverdichtung
- Erhöhte Anforderungen (Reaktionsschnelligkeit, Konzentrationsfähigkeit)

Eher positive Effekte

- Heim- und Telearbeit, Crowdfunding
- Neue (KI-gestützte) assistive Technologien

KI-gestützte assistive Technologien

- KI eröffnet neue Möglichkeiten der sprachbasierten Steuerung und Übersetzung *nicht-standardisierter (inkl. visueller) Informationen visueller* in (einfache) Sprache
- Entschärfung von Schnittstellen-Problemen: „Für Sehbehinderte bedeuten Screen-Reader eine große Erleichterung, die aber [...] eine entsprechende Schnittstellenkonfiguration voraussetzt. [...] Dass Anwendersoftware immer komplexer und visueller wird und zudem laufend verändert wird, erschwert diese Anpassung“ (Engels 2016, 45)
- Marktwirtschaftliche Anreize ausreichend oder aktive Steuerung des Innovationsprozesses?

Automatisierung/Substitution I

- Führt Digitalisierung zu beschleunigter Automatisierung und geringerer Nachfrage nach menschlicher Arbeitskraft?
- Autor et al. 2003 : Seit 1970/1980er v.a. Automatisierung von manuellen und nicht -manuellen Routinetätigkeiten
 - „Robotisierung“ der Produktion, Telefonist*in, Bankangestellte*r...
- Folge: Polarisierung der Beschäftigungsstruktur
 - „Schlechte“ Nichtrounetätigkeiten: Lieferdienst, Call -Center, Gebäudereinigung
 - „Gute“ hochqualifizierte Nichtrounetätigkeiten: Professionen, Management, Planung, Programmierung

Automatisierung/Substitution II

- Neuere Ansätze gehen von einer zunehmender Automatisierbarkeit vieler Nichtroutinetätigkeiten aus (klassisch: Frey/Osborne 2017)
 - Selbstfahrende Fahrzeuge
 - Lieferdrohnen und –roboter
 - Chatbots
- Einige Tätigkeiten weiterhin schwierig zu automatisieren (Frey/Osborne 2017):
 - Wahrnehmung und Orientierung in wenig standardisierten Umgebungen
 - Kreative Aufgaben
 - Sozial-interaktive Tätigkeiten

**Menschen mit Behinderungen üben andere
Berufe aus als Menschen ohne
Beeinträchtigung**

**Unterscheidet sich die beiden Gruppen
hinsichtlich des
Substituierbarkeitspotentials der
ausgeübten Tätigkeiten?**

Bestimmung des Substituierbarkeitspotentials

- Substituierbarkeitsindikator des Instituts für Arbeitsmarkt - und Berufsforschung (Dengler/Matthes 2021)
- Grundidee: Bestimmung der beruflichen Kerntätigkeiten durch Expert*innen, dann Recherche der Automatisierbarkeit durch drei voneinander unabhängige Codierer*innen

	Tätigkeit	Substanz
1.	Actors, dancers, athletes and related occupations - Complex specialist activities	0
4.	Occupations in product and industrial design - Specialist activities	0
5.	Driving, flying and sports instructors at educational institutions other than schools - Highly complex activities	0
2856.	Occupations in metal-making - Specialist activities	.9881587
2870.	Drivers and operators of construction and transportation vehicles and equipment - Unskilled or semi-skilled activities	1
2871.	Occupations in tax consultancy - Specialist activities	1

Berufliche Tätigkeit und Automatisierungsrisiko: SOEP

- Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)
 - Erwerbstätige (10+ Stunden), Alter 18 - 65, 2015-2019
 - Amtlich anerkannter Grad der Behinderung
 - Schwere Behinderung : $GdB \geq 50$
 - ~ 72.000 Beobachtungen von ~24.000 Befragten
 - 2.181 Beobachtungen von 701 Befragten mit schwerer Behinderung
 - Nach Gewichtung entspricht dies 3,7% der Erwerbstätigen (quasi identisch mit Teilhabestudie)

Amtlicher Grad der Behinderung und Substituierbarkeit (SOEP)

- Das Substituierbarkeitspotential ist bei Männern höher als bei Frauen
- Vor allem bei Männern finden sich zudem recht starke Unterschiede nach dem Grad der Behinderung
- Mittleres Substituierbarkeitspotential für schwerbehinderte Männer ca. 7 Prozentpunkte höher als für Männer ohne anerkannte Behinderung
- Weitere Analysen zeigen, dass dies zu einem großen Teil auf Unterschiede im Qualifikationsniveau zurückgeführt werden kann

Erwerbstätigkeit (> 10 Std./Woche, in %)

	Gesamt	Frauen	Männer
Keine anerkannte Behinderung	0,438	0,402	0,471
GdB < 50	0,471	0,429	0,499
GdB >= 50 (schwerbehindert)	0,499	0,439	0,545

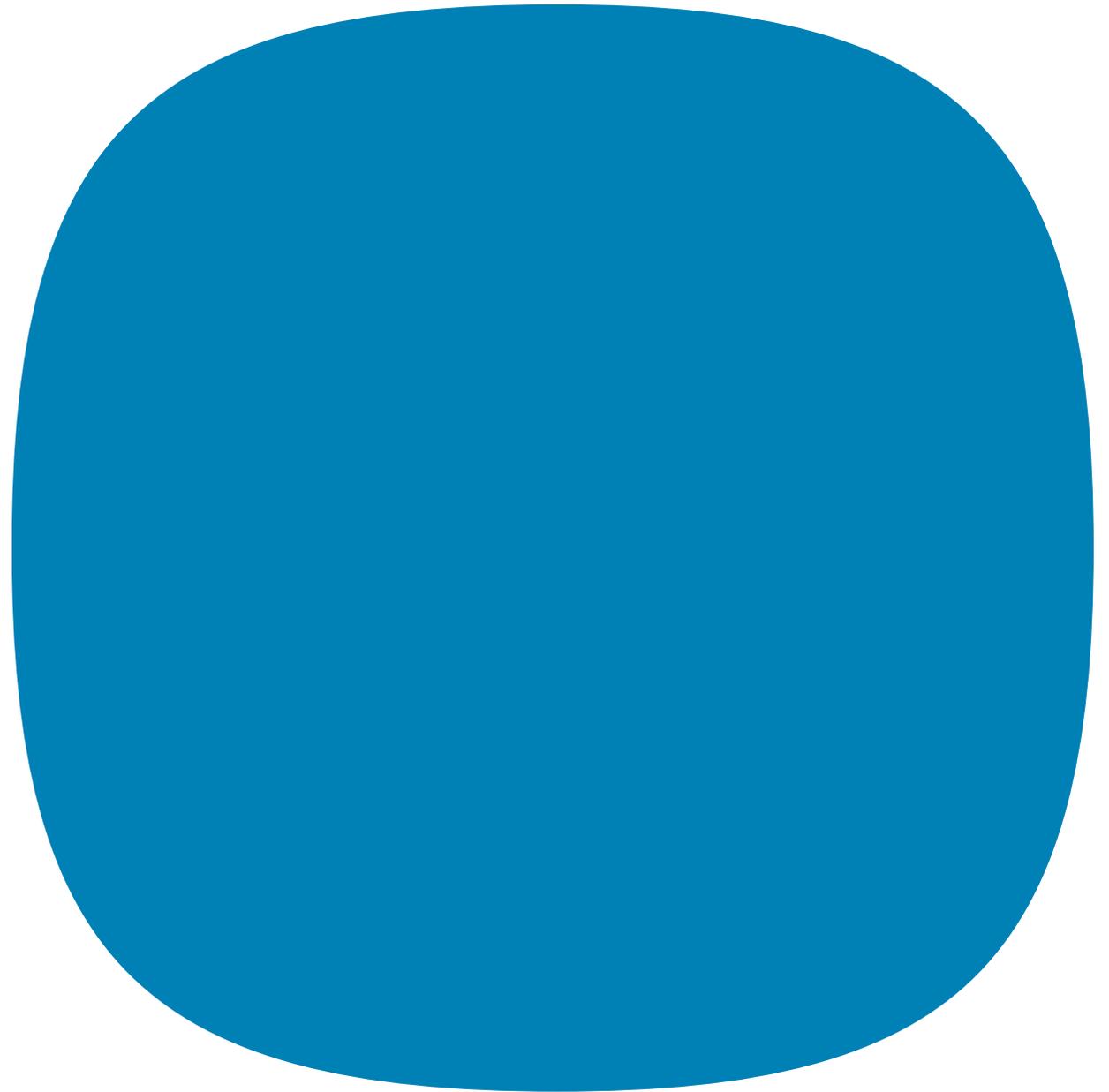
Quelle: SOEP, IAB Berufepanel, eigene Berechnungen.

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

III

Fazit



Fazit

- Demographischer Wandel und Fachkräftemangel verschieben Nachfragerelationen am Arbeitsmarkt
 - Menschen mit Behinderung können profitieren
 - Niedrige subjektive Realisierbarkeit von Arbeitswünschen verweist jedoch auf hohe Barrieren für Nichtbeschäftigte
- Folgen von Digitalisierung und KI schwerer vorherzusagen
 - Chancen: KI-gestützte assistive Technologien, Heimarbeit
 - Risiken: Arbeitsverdichtung, Substituierung
 - Komplexe Interaktion mit Art und Schwere der Beeinträchtigung
 - Weiterer Anstieg der Qualifikationsanforderungen wahrscheinlich
 - Erhöhte Substituierungsrisiken für Menschen mit Behinderungen (bes. Männer?)

Schlussfolgerungen

- Betriebliche Weiterbildung fördern
 - Aus Forschung zu Weiterbildung von formal gering Qualifizierten lernen?
 - Wotschack (2020): Mitbestimmung, Formalisierung (Personalentwicklungsstrategien), Tarifbindung
 - Regionale firmenübergreifende Netzwerke?
- Formale schulische und nachschulische Bildung nicht vergessen
 - Kaum Hinweise auf Angleichung von Bildungschancen in Teilhabestudie
 - „Bildungsarmut“ als Ursache erworbener Behinderungen im späteren Lebensverlauf
- Technologischen Wandel gestalten
 - Neue Technologien und KI bergen signifikante Potenziale
 - Jedoch fraglich, ob diese vom privaten Sektor realisiert werden

Vielen Dank!

WZB

Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) Abschlussbericht, Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung. BMAS-Forschungsbericht 598. Bonn: BMAS.

Dengler, K, Matthes, B. 2021. Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden. IAB-Kurzbericht 13/2021. Nürnberg: IAB.

Engels, D. 2016. Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. BMAS-Forschungsbericht 467. Bonn: BMAS.

Frey, C. B., Osborne, M. A. 2017. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 14, C, 254-280.

Wotschack, P. 2020. When Do Companies Train Low-Skilled Workers? The Role of Institutional Arrangements at the Company and Sectoral Level. *British Journal of Industrial Relations*, 58, 3, 587-616.

Weitere Ergebnisse

Arbeitszeit (Privathaushalte)

- Geringe Unterschiede in der Arbeitszeit von Erwerbstätigen mit und ohne Beeinträchtigung/Behinderung
- Sehr lange Arbeitszeiten (45+/Woche) ggf. etwas seltener bei Beeinträchtigten und selbsteingeschätzt Behinderten

Erwerbstätige Frauen, Wochenstunden (in %)

	Nicht beeintr.	Beeinträchtigt	Behindert
11-20	15	15	12
21-34	28	27	29
35-44	41	45	42
45+	17	13	16

Erwerbstätige Männer (in %)

	Nicht beeintr.	Beeinträchtigt	Behindert
11-20	4	2	4
21-34	4	4	7
35-44	57	61	59
45+	35	33	30

Quelle: Teilhabestudie, eigene Berechnungen.