

IW-Kurzbericht 16/2025

Mit Aufgeschlossenheit zum Erfolg: Warum Inklusion am Arbeitsplatz mehr als ein Gespräch wert ist

Hannah M. Seichter / Philipp J. Trögeler, 18.02.2025

Ergebnisse der IW-Beschäftigtenbefragung 2024 zeigen: Viele Beschäftigte mit Behinderungen können ihre Behinderungen am Arbeitsplatz bezugsgruppenübergreifend kommunizieren. Mehr noch: Offen über eine Behinderung sprechen zu können, geht mit einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit einher. Bei seelischen und geistigen Beeinträchtigungen ist die Aufgeschlossenheit allerdings geringer.

In Deutschland lebten zum Jahreswechsel 2023/24 9,3 Prozent der nationalen Gesamtbevölkerung mit einer Schwerbehinderung (Destatis, 2024). Dabei werden lediglich rund drei Prozent der Betroffenen mit einer Schwerbehinderung geboren. In etwa neun von zehn Fällen ist eine Schwerbehinderung wiederum auf eine Krankheit zurückzuführen. Demzufolge steigt bei voranschreitendem Lebensalter auch die Wahrscheinlichkeit, eine Schwerbehinderung zu erlangen. Dies gilt in besonderem Maße für die erwerbsfähige Altersgruppe zwischen 55 und 65 Jahren. Nach Collischon et al. (2024) scheiden Menschen, die im Laufe ihrer Erwerbstätigkeit schwerbehindert werden, nur selten aus dem Berufsleben aus. Zeitgleich geht eine Schwerbehinderung oft mit einer Verringerung des Arbeitsvolumens und der Intensität der Arbeit einher. Gründe hierfür, so die Autoren, sind der Wechsel auf körperlich oder psychosozial weniger belastende Positionen sowie die Nutzung von

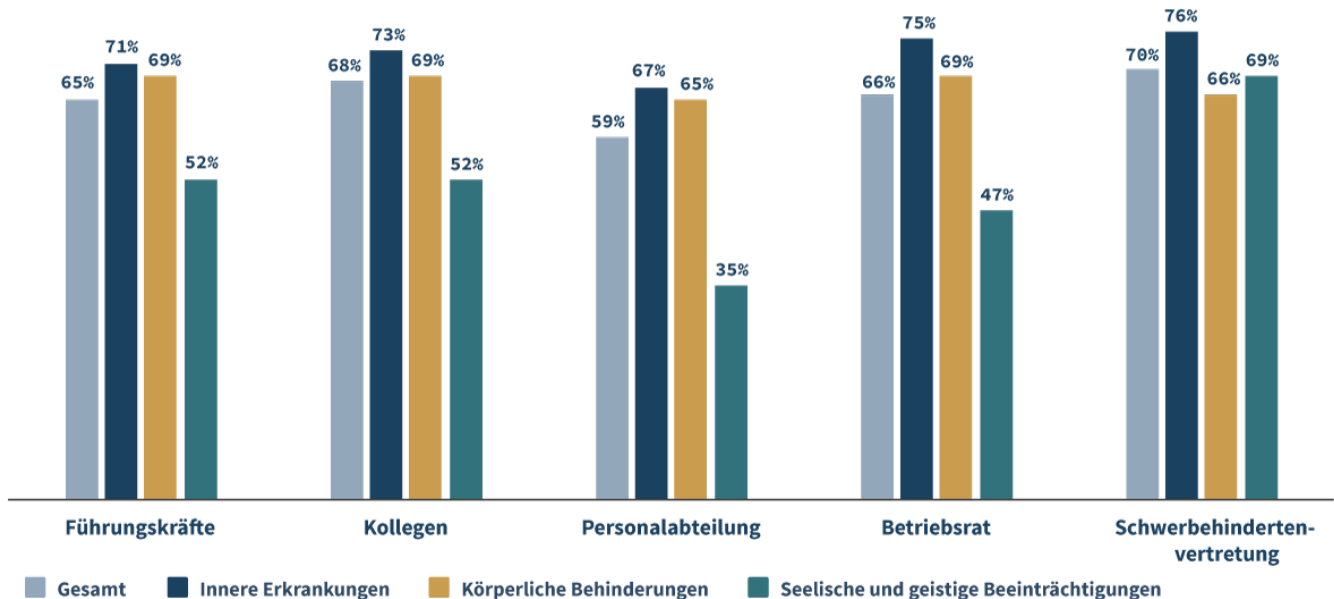
Teilzeitmodellen. Für diese Personengruppe stellt sich häufig die Frage, ob sie ihre Behinderungen am Arbeitsplatz mitteilen.

Hohe Offenheit bei körperlichen Behinderungen und inneren Erkrankungen

Das Kundtun einer Behinderung am Arbeitsplatz ist eine freiwillige und zumeist sensible Entscheidung für Betroffene. In der Forschung sind diverse Bedenken des Arbeitgebers hinsichtlich fehlender Eignung, hohem Kostenaufwand oder Unmut der übrigen Mitarbeitenden durch Ungleichbehandlungen gut dokumentiert. Gleichwohl zeigen die Ergebnisse der IW-Beschäftigtenbefragung 2024: Viele Beschäftigte mit Behinderungen können ihre Behinderungen offen kommunizieren. Dies gilt sowohl für Behinderungen, die auf innere Erkrankungen, z. B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Diabetes, zurückzuführen sind, als auch für körperliche Behinderungen, etwa der Gliedmaßen, des Rumpfes oder der Wirbelsäule. Eine geringere Offenheit zeigt sich bei seelischen und geistigen Beeinträchtigungen wie Depressionen oder Angststörungen. Hier nimmt sie gegenüber den meisten der in der Umfrage berücksichtigten Personengruppen im Arbeitsumfeld ab. Einzig gegenüber Schwerbehindertenvertretungen bleibt der offene Umgang mit der eigenen Behinderung hoch.

Wie offen können Sie in Ihrem aktuellen Arbeitsumfeld über Ihre Behinderung sprechen?

"Antwortoptionen 0 = gar nicht bis 10 = völlig offen", Schieberegler. Antworten in 3 Gruppen kategorisiert (0-3 = ungünstiges Gesprächsklima, 4-6 = neutrales Gesprächsklima, 7-10 günstiges Gesprächsklima)



Hinweis: % gibt an, wie viele Teilnehmende ein günstiges Gesprächsklima (7-10) angeben.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Psychische Beeinträchtigungen sind häufig mit einem gesellschaftlichen Stigma behaftet, was sich negativ auf einen offenen Umgang mit dieser Beeinträchtigung auswirken kann (Rüsch et al., 2004). So befürchten Betroffene mangelndes Verständnis oder Vorurteile, wenn sie ihre Erkrankung offenlegen (Baab et al., 2024). Im Gegensatz zur Personengruppe der Schwerbehindertenvertretenden ist das Gesprächsklima gegenüber distanzierten und größeren Personengruppen, wie Betriebsräten und Personalabteilungen deutlich weniger günstig, insbesondere bei seelischen und geistigen Beeinträchtigungen.

Inklusionserleben im Berufskontext

Nach Jansen et. al (2014) wird genau dann Inklusion erlebt, wenn sich Personen trotz der Zugehörigkeit zu einer Minderheit authentisch in einer Gruppe verhalten können und Wertschätzung durch andere erfahren. In diesem Zusammenhang spielt das Kundtun einer Behinderung eine wesentliche Rolle für jenes Inklusionserleben, welches wiederum nachweislich mit positiven Effekten verbunden ist. Es fördert die Reduktion von Stress, verringert die Kündigungsabsichten, hemmt negative gesundheitsökonomische Effekte, wie

Präsentismus und wirkt sich positiv auf das Arbeitsengagement der Angestellten aus (Chakraborty et al., 2023). Noch greifbarer werden die unternehmensökonomischen Anreize mit Blick auf die Ausgleichsabgabe, welche Unternehmen leisten müssen, wenn Sie die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung nicht erfüllen. Im Jahr 2020 lag die Gesamtsumme der zu entrichtenden Ausgleichsabgaben in Deutschland bei etwa 583 Millionen Euro (REHADAT, 2022). Da das Mitteilen der eigenen Schwerbehinderung eine Entscheidung der Beschäftigten ist, ist denkbar, dass Arbeitgebende vermeidbare Abgaben zahlen, weil sie nicht wissen, dass sie die Beschäftigungsquote erfüllen.

Erhöhte Arbeitszufriedenheit durch Aufgeschlossenheit

Neben wirtschaftlichem Nutzen führt die wahrgenommene Möglichkeit zum Kundtun einer Behinderung am Arbeitsplatz zu einer höheren Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten mit Behinderungen. So sind ca. 80 Prozent derjenigen, die ein günstiges Gesprächsklima gegenüber ihren Vorgesetzten angeben, zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Bei einem ungünstigen

Gesprächsklima sinkt die Zufriedenheit auf etwa 56 Prozent. Für die Bezugsgruppe der Kollegen gilt dasselbe. Interessanterweise bleibt die Arbeitszufriedenheit gegenüber Vorgesetzten in einem neutralen Gesprächsklima positiv, bei Kollegen sinkt sie jedoch um 14 Prozentpunkte. Je aufgeschlossener Menschen mit Behinderungen gegenüber Kollegen über ihre Behinderungen kommunizieren können, desto zufriedener sind Sie mit ihrer Arbeitssituation. Bei Führungskräften führt schon ein als neutral wahrgenommenes Gesprächsklima, zu einer hohen Arbeitszufriedenheit. Über den Stellenwert einer positiven Verbundenheit zum Arbeitgeber berichtete die AOK im Fehlzeiten-Report 2024. Demnach werden Beschäftigte, unabhängig, ob mit oder ohne Behinderungen, mit höherer emotionaler Bindung an den Arbeitgeber seltener krankgeschrieben, hegen geringere Wechselabsichten und sind zufriedener mit ihrer Arbeit. Für Arbeitgebende lässt sich die Förderung eines Betriebsklimas, welches einen Austausch ohne Angst vor Stigmatisierung ermöglicht und zeitgleich eine emotionale Bindung zum Unternehmen schafft, (a) mit Blick auf vermeidbare Krankheitsstände, (b) in Anbetracht des großen Konkurrerens in einem ausgedünnten Fachkräftemarkt, (c) hinsichtlich der Mitarbeiterzufriedenheit und (d) mit Blick auf mögliche Einsparungen bei der Ausgleichsabgabe als erstrebenswert betrachten. In diesem Zusammenhang sind seelische Beeinträchtigungen nicht zu unterschätzen, denn diese nehmen als Auslöser von Krankschreibungen stetig zu: So stieg beispielsweise die Anzahl an AU-Tagen aufgrund psychischer Erkrankungen in den letzten 10 Jahren um 47 Prozent.

Fazit

Die Mehrheit der befragten behinderten Beschäftigten fühlt sich frei, ihre Behinderung am Arbeitsplatz offen mitzuteilen. Dies fördert die Mitarbeiterzufriedenheit und ist für Arbeitgebende mit erheblichen ökonomischen Anreizen verbunden. Die Bereitschaft offen über eine Behinderung zu sprechen steht in Zusammenhang mit der Behinderungsursache. Beschäftigte mit geistigen und seelischen Beeinträchtigungen agieren verhaltener als solche mit körperlichen Behinderungen und inneren Erkrankungen. Für alle Gruppen erweisen sich Schwerbehindertenvertretungen als wichtige Vertrauenspersonen. Informationsvermittelnde Unterstützungsangebote wie Bildungsmaßnahmen, Schulungen

oder Netzwerktreffen (Niehaus et al., 2023) fördern das Verständnis von Personalverantwortlichen gegenüber Menschen mit Behinderungen.

Literatur

Baab et al., 2024, Geheimhaltung und Offenlegung einer psychischen Erkrankung im Bewerbungsprozess, Bremen

Badura et al., 2024, Fehlzeiten-Report 2024, Springer-Verlag, Berlin

Bundesagentur für Arbeit, 2024, Strukturdaten des regionalen Arbeitsmarktes. Deutschland und Bundesländer, <https://view.officeapps.live.com> [12.02.2025]

Chakraverty et al. 2023, Mittendrin oder nur dabei? Konsequenzen des Inklusionserlebens am Arbeitsplatz für Gesundheit, Wohlbefinden und Produktivität von Menschen mit dauerhaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie Jg. 67, Heft 1, S. 44-58

Collischon et al., 2024, Eine Schwerbehinderung hat oft gravierende Folgen für den weiteren Erwerbsverlauf, IAB-Kurzbericht, Nürnberg

Destatis, 2024, Statistik der schwerbehinderten Menschen, [Behinderte Menschen - Statistisches Bundesamt](#) [12.02.2025]

Hensen / Trögeler, 2023, Inklusion am Arbeitsplatz stärken. Wie die Verhaltensökonomik helfen kann, Hürden in der Einstellung von Menschen mit Behinderung zu überwinden, IW-Report, Nr. 49, Köln

Jansen et al., 2014, Inclusion: Conceptualization and measurement, in: European Journal of Social Psychology, Vol. 44, Issue 4, S. 370–385.

Niehaus et al., 2023, Gekommen, um zu bleiben, in: Personalmagazin 03/23, S. 46-49

REHADAT, 2022, Die Ausgleichsabgabe, [REHADAT kompakt: Die Ausgleichsabgabe](#) [12.02.2025]

Rüsch et al., 2004), Das Stigma psychischer Erkrankungen - Ursachen, Formen, therapeutische Konsequenzen, in: Berger (Hrsg.), Psychische Erkrankungen – Klinik und Therapie