

Flüter-Hoffmann, Christiane; Traub, Patricia

Research Report

Menschen mit Behinderungen im Homeoffice: Erleichterung für die Inklusion? Eine Gegenüberstellung von Deutschland und einigen angelsächsischen Ländern

IW-Report, No. 10/2023

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Flüter-Hoffmann, Christiane; Traub, Patricia (2023) : Menschen mit Behinderungen im Homeoffice: Erleichterung für die Inklusion? Eine Gegenüberstellung von Deutschland und einigen angelsächsischen Ländern, IW-Report, No. 10/2023, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/268664>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Menschen mit Behinderungen im Homeoffice - Erleichterung für die Inklusion?

Eine Gegenüberstellung von Deutschland und einigen angelsächsischen Ländern

Christiane Flüter-Hoffmann / Patricia Traub

Köln, 31.01.2023

IW-Report 10/2023

Wirtschaftliche Untersuchungen,
Berichte und Sachverhalte

Herausgeber**Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.**

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

Twitter

@iw_koeln

LinkedIn

@Institut der deutschen Wirtschaft

Instagram

@IW_Koeln

Autorinnen**Christiane Flüter-Hoffmann**

Senior Researcher für Personalpolitik

flueter@iwkoeln.de

0221 – 4981-841

Patricia Traub

Wissenschaftliche Referentin für berufliche Teilhabe und Inklusion

traub@iwkoeln.de

0221 – 4981-801

**Alle Studien finden Sie unter
www.iwkoeln.de**

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatikalische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

Stand:

Januar 2023

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	5
1.1 Definitionen von Behinderung und Problematik der internationalen Vergleichbarkeit von Erwerbstätigenstatistiken.....	5
1.2 Homeoffice als gering genutztes Arbeitsmodell vor der Pandemie.....	12
1.3 Homeoffice als notwendige Notfalloption während der Pandemie	17
2 Status quo von Homeoffice für Erwerbstätige mit und ohne Behinderungen – ein Ländervergleich	19
2.1 Deutschland.....	19
2.2 Vereinigtes Königreich.....	25
2.3 Irland.....	32
2.4 USA	35
2.5 Kanada	46
2.6 Australien.....	50
3 Handlungsempfehlungen für eine inklusionsorientierte betriebliche Personalpolitik	55
3.1 Erkennen der Chancen der Digitalisierung für Beschäftigte mit Behinderungen	55
3.2 Nutzen der Vorteile von Homeoffice für Beschäftigte mit Behinderungen	57
3.3 Abmildern von Risiken für Beschäftigte und Betriebe	58
3.4 Schaffen von Voraussetzungen für eine inklusive Unternehmenskultur	59
3.5 Lernen aus dem Ausland – übertragbare Erkenntnisse und Praktiken	63
3.6 Prüfen der „Third Places“ als möglicher Alternative zum Homeoffice	64
4 Fazit	66
5 Abstract.....	69
Tabellenverzeichnis.....	70
Abbildungsverzeichnis.....	72
Literaturverzeichnis	73

JEL-Klassifikation

D22 – Unternehmensverhalten: Empirische Analyse

J81 – Arbeitsbedingungen

M54 – Personalführung

O35 – Soziale Innovation

Zusammenfassung

Die COVID-19-Pandemie hat für ein „soziales Massen-Experiment der Telearbeit“ gesorgt, wie eine OECD-Studie es formulierte. Denn die Anteile der Erwerbstätigen, die von zuhause arbeiten, stiegen weltweit rapide an. Auch die Anteile der Menschen mit Behinderungen stiegen an, allerdings nicht so stark wie bei den Erwerbstätigen ohne Behinderungen:

- Waren beispielsweise in Deutschland vor der Pandemie im Jahr 2019 nur 12,9 Prozent aller Erwerbstätigen im Homeoffice, so stieg der Anteil im ersten Pandemiejahr 2020 um 8 Prozentpunkte auf 20,9 Prozent.
- Auch bei den Erwerbstätigen mit einer anerkannten Behinderung gab es einen Sprung. Allerdings betrug dieser nur 7 Prozentpunkte, und die Werte lagen auf einem niedrigeren Niveau: 9,4 Prozent im Jahr 2019 und 16,5 Prozent im Jahr 2020.

Grund für den schwächeren Anstieg der Werte ist vor allem die im Durchschnitt geringere Eignung der Berufe oder Tätigkeiten der Beschäftigten mit Behinderungen für das Homeoffice: Im OECD-Durchschnitt eigneten sich im Jahr 2019 nur 34 Prozent aller Berufe von Beschäftigten mit Behinderungen für das Homeoffice, aber 39 Prozent der Berufe von Beschäftigten ohne Behinderungen.

Für mobilitätseingeschränkte Menschen, aber auch für andere Menschen mit Behinderungen ist das Angebot des Homeoffice vielfach die Voraussetzung, um überhaupt arbeiten zu können. Denn die Arbeit wird insofern erleichtert, als dass der Arbeitsweg teilweise wegfällt, die Arbeitszeit und die Pausen flexibler gestaltet werden können und zum Beispiel die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Therapien oder individuellen Terminen zwischendurch gegeben ist. Wichtig sind gleichermaßen für Beschäftigte mit und ohne Behinderungen die empirisch belegten Erfolgsfaktoren für gelingendes Homeoffice: Informationsfluss, Führungsqualität, technische Ausstattung, Ergonomie und Raumumgebungsqualität sowie digitale Kompetenz der Beschäftigten selbst.

Risiken im Homeoffice wie soziale Isolation durch den fehlenden persönlichen Kontakt zu Teammitgliedern und Vorgesetzten scheinen für Menschen mit Behinderungen eine große Belastung zu sein. Daher könnten eine echte Alternative zum Büroarbeitsplatz und zum Homeoffice die sogenannten „Third places“ („Dritte Orte“) sein, also soziale Begegnungsstätten wie Bibliotheken oder Gemeindezentren außerhalb der familiären und der beruflichen Umgebung, die aber als Arbeitsort genutzt werden (vgl. Kap. 3.6). Diese Dritten Orte wären für Menschen mit Behinderungen insofern besonders hilfreich, weil dadurch einerseits das Pendeln reduziert würde, andererseits der soziale Austausch mit anderen Personen stattfinden kann.

Bedenkt man, dass in den meisten OECD-Ländern etwa 10 bis 15 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter Behinderungen haben, so wäre es ein großer Gewinn, solche Rahmenbedingungen zu schaffen, mit denen Homeoffice Barrieren überwinden und zur Brücke in Beschäftigung werden kann. Damit könnte die Arbeit im Homeoffice tatsächlich erfolgreich zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt beitragen.

Der vorliegende Bericht stellt die Situation in Deutschland derjenigen in einigen ausgewählten angelsächsischen Ländern gegenüber, die teilweise auf eine lange Forschungstradition zu Inklusion und beruflicher

Teilhabe zurückschauen können wie die USA und Kanada. Der Blick ins Ausland kann häufig neue Perspektiven eröffnen und innovative Impulse für die Arbeitsleben liefern.

1 Einleitung

1.1 Definitionen von Behinderung und Problematik der internationalen Vergleichbarkeit von Erwerbstätigenstatistiken

Im internationalen Vergleich sind die Definitionen von und die Kriterien für (Schwer-) Behinderung recht heterogen. Vor allem ein Vorgehen, das entweder zur Definition eine Selbsteinschätzung der Personen nutzt oder ein Beurteilungsverfahren aufgrund medizinischer Befunde, führt zu einer unterschiedlichen Ausgangslage und dadurch zu einer schwer vergleichbaren Datenbasis.

Das Konzept der Definition von Einschränkungen und Behinderungen hat sich über die letzten Jahrzehnte stark verändert. Herrschte früher eine eher bio-medizinische und eindimensionale Sichtweise auf Krankheit und Behinderung, wurde durch die ICF (ICF – International Classification of Functioning, Disability and Health, WHO, 2001) eine bio-psycho-soziale Denkweise etabliert, welche die Wechselwirkung zwischen einem Gesundheitsproblem, den daraus resultierenden Auswirkungen, beispielsweise auf Aktivitäten und Teilhabe, unter Berücksichtigung der individuellen Kontextfaktoren beschreibt. Die ICF macht deutlich, dass Gesundheitsschädigungen nicht zwangsläufig Aktivitäten einschränken und soziale Beeinträchtigungen nach sich ziehen, sondern dass dies entscheidend vom Zusammenspiel von umwelt- und personbezogenen Faktoren abhängt (Wurm, 2022, 3). Ansätze zu einem umfassenden, globalen und einheitlichen Verständnis von „Behinderung“ liefert auch die UN-Behindertenrechtskonvention. Nach der UN-BRK wird Behinderung als Ausdruck der menschlichen Vielfalt gesehen, deren Personenkreis zu achten und zu schützen ist und deren Behinderung durch äußere Barrieren in der Gesellschaft geprägt wird. Zentrale Aspekte sind Menschenrechte, Teilhabe und Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen (UN-BRK, 2006). So lautet Artikel 1 Satz 2: „Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ (Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, 2018).

Trotz dieser übergreifenden Konzepte von Behinderung ist es dennoch ein schwieriges Unterfangen, einen internationalen Vergleich von erwerbstätigen Menschen mit Behinderungen zu erstellen, weil zumindest die Vergleichbarkeit der Daten, vielfach auch die Vergleichbarkeit der gesetzlichen Regelungen und Rahmenbedingungen nicht unmittelbar gegeben sind.

Croce (2018) stellt fest, dass viele Länder sich nach wie vor unsicher seien, mit welcher Methodik sie Daten zum Status quo der Bevölkerung mit Behinderungen erfassen sollen. Ihrer Ansicht nach haben sich zwei unterschiedliche Methoden etabliert:

1. Die Washington Group Questions (WG) wurden im Auftrag der Vereinten Nationen für nationale Statistik-Behörden entwickelt, um kostengünstig und mit wenig Aufwand Daten zu erheben. Es gibt dazu das kurze Fragenset mit sechs Fragen (short set of WG questions – WG SS) oder das erweiterte Fragenset mit 35 Fragen (extended set of WG questions – WG ES). Für die beiden Fragensets brauchen

die Interviewer zwei Minuten (kurz) oder für die lange Version zehn bis 15 Minuten (Croce, 2018; Mitra et al., 2021, 3).

2. Das zweite Verfahren, der Model Disability Survey (MDS), haben die WHO und die Weltbank 2011 entwickelt. Gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) sollte damit eine Grundlage zuverlässiger und detaillierter Daten zu allen Aspekten von Behinderung geschaffen werden. Im November 2011 startete die WHO gemeinsam mit der Weltbank die Entwicklung des „Model Disability Survey – MDS“. Der MDS soll Behinderung – als das Ergebnis der Interaktion zwischen einer Person mit einem Gesundheitsproblem und Kontextfaktoren – erfassen (Coenen et al., 2016; Sabariego et al., 2022). Das Verfahren soll in den Ländern alle fünf bis zehn Jahre durchgeführt werden und umfasst 294 Fragen, deren Beantwortung etwa 120 bis 150 Minuten dauern. Es gibt aber auch eine kurze Fassung mit 38 Fragen, die als Ergänzung für andere Statistik-Erhebungen gedacht ist. Diese kurze Fassung wurde aber erst später entwickelt. Das lange Verfahren wurde bis 2018 in sieben Ländern eingesetzt: Chile, Sri Lanka, Philippinen, Qatar, Dubai, Vereinigte Arabische Emirate, Pakistan und Kamerun (Croce, 2018).

Da die jeweiligen hier vorgestellten Länder und ihre Statistik-Behörden unterschiedliche Definitionen von Behinderung verwenden, sind hier einige Beispiele aufgeführt, um zu zeigen, wer beispielsweise Selbsteinschätzungen der Erwerbstätigen nutzt oder Ergebnisse eines amtlichen Verfahrens zur Feststellung von Art und Grad der Behinderung:

- **Deutschland:** Im Mikrozensus gilt der vom Versorgungsamt zuerkannte, in Zehnergraden von 20 bis 100 auf der Basis von medizinischen Unterlagen festgelegte Grad der Behinderung (GdB) als Indikator: Wer von der Behörde einen amtlichen Bescheid erhält, dass eine Anerkennung von GdB 20 bis 40 vorliegt, gilt als Person mit einer leichteren Behinderung. Wer einen GdB von 50 bis 100 bescheinigt bekommt, gilt als Person mit Schwerbehinderung (Statistisches Bundesamt, 2021, 7). Im Fragebogen des Mikrozensus lauten die beiden Fragen in der Rubrik „Fragen zur Beeinträchtigung“ folgendermaßen:
 - Ist für Sie eine Behinderung durch amtlichen Bescheid festgestellt worden? (Frage Nr. 64/90/190)
 - Falls für Sie eine Behinderung durch amtlichen Bescheid festgestellt worden ist, wie hoch ist der amtlich festgestellte Grad der Behinderung? (Frage Nr. 65/91/191)
- Gesetzlich definiert ist der Behinderungsbegriff im Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX), das die Vorschriften für die Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen regelt und ebenfalls durch das Konzept der ICF maßgeblich beeinflusst wurde (Schuntermann, 2009). Menschen mit Behinderungen gelten als „Menschen, 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“ (§ 2 Abs. 1 SGB IX, 2016). Die Bundesagentur für Arbeit erfasst über das sogenannte Anzeigeverfahren jährlich alle Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung in Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen (BA, 2022b, BA, 2022d).

- **Vereinigtes Königreich:** Der Statistische Dienst der britischen Regierung (GSS – Government Statistical Service) definiert eine Person als Mensch mit Behinderung, wenn eine körperliche oder geistige Einschränkung vorliegt, die bereits zwölf Monate andauert oder voraussichtlich andauern wird und die die Fähigkeit der Person einschränkt, alltägliche Aktivitäten auszuführen. Die vom GSS abgestimmten Fragen werden den Teilnehmenden in der Befragung gestellt, das heißt der Zustand „mit Behinderung“ ist eine Selbsteinschätzung. Die Definition von Behinderung stimmt mit der britischen Gesetzgebung von 2010 (Equality Act 2010) überein, der sogenannten „EADD – Equalities Act disability definition“ (Leach et al. 2022, 12).
- **Irland:** In Irland gilt eine Person als Mensch mit Behinderung, wenn diese in der Bevölkerungsbefragung (Census) auf eine der sieben Kategorien bei der Frage zu langanhaltenden Gesundheitsbedingungen mit ja antwortet oder auf eine der vier Kategorien bei der Frage zu Schwierigkeiten bei alltäglichen Aktivitäten für sich reklamiert:
 - Haben Sie eine der folgenden langanhaltenden Gesundheitsbedingungen oder Schwierigkeiten: Blindheit oder Sehbeeinträchtigung; Taubheit oder Hörbehinderung, Schwierigkeiten bei grundlegenden körperlichen Tätigkeiten wie Gehen, Treppensteigen, Greifen, Heben oder Tragen; eine geistige Behinderung; Lernschwierigkeiten, Erinnerungs- oder Konzentrationsprobleme; psychologische, emotionale oder geistige Beeinträchtigungen; Schmerzen, Atembeschwerden oder andere chronische Krankheiten oder Zustände.
 - Haben Sie aufgrund eines länger anhaltenden Zustands eine der folgenden vier Einschränkungen oder Probleme, auch Alterseinschränkungen: Schwierigkeiten beim Anziehen, Baden oder Fortbewegung innerhalb der Wohnung; Schwierigkeiten, allein einkaufen zu gehen oder zu einer ärztlichen Untersuchung zu gehen; Schwierigkeiten, einer Berufstätigkeit nachzugehen oder eine Schule oder Hochschule zu besuchen; Schwierigkeiten bei Freizeitaktivitäten oder beim Nutzen von Transportmitteln (Central Statistics Office of Ireland, 2021, Census-Fragebogen, Fragen Nr. 15 und 16).
- **USA:** Die Definition der „United Nations (UN) Washington Group“ hat auf Basis des sogenannten Fragensets der „WGSS – Washington Group Short Set of questions“ eine Definition entwickelt, die sich an das Rahmenkonzept der ICF der Weltgesundheitsorganisation (WHO) anlehnt. Sie wird für nationale Statistiken verwendet, beispielsweise für die US-amerikanische Beschäftigtenstatistik. Die Bezeichnung „Menschen mit Behinderungen“ in der amerikanischen Beschäftigungsstatistik ist eine Selbstzuschreibung: Der „Current Population Survey (CPS)“, eine monatliche Erhebung in etwa 60.000 amerikanischen Haushalten, dient als Grundlage für die nationale amerikanische Beschäftigungsstatistik. Seit 2008 ermittelt die CPS-Erhebung anhand von sechs Fragen, ob und welche Einschränkungen die Personen haben. Danach gilt eine Person als Mensch mit Behinderung, wenn sie mindestens eine der folgenden Einschränkungen hat: gehörlos, schwerhörig; blind, starke Fehlsichtigkeit, auch mit Brille; Konzentrationsschwierigkeiten, Erinnerungsprobleme, Entscheidungsschwierigkeiten aufgrund von körperlichen, mentalen oder emotionalen Einschränkungen; große Schwierigkeiten beim Gehen, Treppensteigen, Anziehen oder Duschen; große Schwierigkeiten, einkaufen oder zum Arzt zu gehen aufgrund von körperlichen, geistigen oder emotionalen Einschränkungen (vgl. Flüter-Hoffmann/Kurtenacker, 2020a, 2 und Dragoo, 2020, 21ff.).

- **Kanada:** In Kanada gibt es keine einheitliche, offizielle Definition von Behinderung. Das „Accessible Canada Act“ zur Schaffung von Barrierefreiheit in Kanada bis zum Jahr 2040 fußt auf dem kanadischen Menschenrechtsgesetz (Canadian Human Rights Act, 1977) und formuliert als Behinderung „jede Beeinträchtigung, einschließlich einer körperlichen, geistigen, intellektuellen, kognitiven, Lern-, Kommunikations- oder Sinnesbeeinträchtigung – oder eine Funktionseinschränkung, unabhängig davon, ob sie dauerhaft, vorübergehend oder episodisch ist, ob sie offensichtlich ist oder nicht, die in Wechselwirkung mit einem Hindernis die volle und gleichberechtigte Teilhabe einer Person an der Gesellschaft beeinträchtigt“ (ACA, 2019). Der „Canadian Survey on Disability (CSD)“ ist eine der umfassendsten nationalen Erhebungen über Kanadier im Alter ab 15 Jahren mit gesundheitsbedingten Einschränkungen ihrer Alltagsaktivitäten. Die Umfrage basiert auf dem sozialen Modell von Behinderung, das von der Beziehung zwischen Körperfunktion und -struktur, Alltagsaktivitäten und sozialer Teilhabe ausgeht. Als „Behinderung“ nach CSD werden Selbsteinschätzungen der befragten Personen gewertet, die „manchmal“, „oft“ oder „immer“ in ihren täglichen Aktivitäten aufgrund einer langfristigen Erkrankung oder eines Gesundheitsproblems eingeschränkt sind sowie alle, die nur „selten“ beeinträchtigt sind, aber gleichzeitig bestimmte Aufgaben nicht oder nur unter großen Schwierigkeiten ausführen können (Statistics Canada, 2022).
- **Australien:** Die „Survey of Disability, Ageing and Carers (SDAC)“ ist die detaillierteste und umfassendste Datenquelle zur Prävalenz von Behinderung in Australien, die vom Australian Bureau of Statistics (ABS) durchgeführt wird. Nach deren Methodologie wird einer Person eine Behinderung zugeschrieben, wenn sie mindestens eine der aufgelisteten Beeinträchtigungen hat, die seit mindestens sechs Monaten andauert oder wahrscheinlich andauern wird und die alltägliche Aktivitäten aus zwölf Lebensbereichen einschränkt (Selbstversorgung, Mobilität, Kommunikation, kognitive oder emotionale Aufgaben, Gesundheitspflege, Lesen oder Schreiben, Transport, Hausarbeit, Instandhaltung von Immobilien und Zubereitung von Mahlzeiten, Schulbildung und Beschäftigung). Der Schweregrad der Behinderung resultiert daraus, ob eine Person bei drei Kernaktivitäten – Selbstversorgung, Mobilität und Kommunikation – Hilfe benötigt, Schwierigkeiten hat oder Hilfsmittel oder Geräte benutzt. Dabei wird zwischen leichter, mittelschwerer, schwerer und tiefgreifender Einschränkung unterschieden (Australien Bureau of Statistics, 2018).
- **Europa:** In Europa gibt es keine einheitliche Definition von Behinderung. Von Mitgliedsstaat zu Mitgliedsstaat variieren die Definitionen. Allerdings hat die Statistikbehörde EUROSTAT für die alle drei Jahre durchgeführte Gesundheitsbefragung im Rahmen der SILC-Statistik (Statistics on Income and Living Conditions), in der es auch um das Thema Behinderung geht, vier von den sechs Fragen des Fragebogens der „Washington Group on Disability Statistics“ übernommen (Altman, 2016), um ein umfassenderes Bild von Einschränkungen und Beeinträchtigungen aufgrund gesundheitlicher Probleme zu erhalten. Da allerdings zu zwei dieser Fragen keine Daten erhoben werden, ist die internationale Vergleichbarkeit nur eingeschränkt gegeben. In Deutschland wurde SILC bis 2019 als eigenständige Befragung unter dem Titel „Leben in Europa“ durchgeführt. Seit 2020 ist sie als Unterstichprobe in den Mikrozensus integriert worden (Destatis, 2022c, 5).
- In den beiden Jahren 2002 und 2011 fand die Sondererhebung (Ad-hoc-Module) der europaweit durchgeführten Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey – LFS) zum Thema „employment of disabled people“ statt (EUROSTAT, 2015). Für die Erfassung von Menschen mit Behinderungen in der Bevölkerung der 28 EU-Mitgliedsländer im Jahr 2011 hat EUROSTAT insgesamt sieben Definitionen

genutzt und danach die Anzahl und den prozentualen Anteil der Menschen mit Behinderungen an der Gesamtbevölkerung erfasst (EUROSTAT, 2015, 95):

- Definition 1: Personen haben Schwierigkeiten, alltägliche Aktivitäten allein durchzuführen.
- Definition 2: Personen haben gesundheitliche Schwierigkeiten, aber keine Probleme, alltägliche Aktivitäten allein durchzuführen.
- Definition 3: Personen haben Schwierigkeiten, alltägliche Aktivitäten allein durchzuführen und sie haben gesundheitliche Schwierigkeiten.
- Definition 4: Personen können nur eingeschränkt arbeiten aufgrund ihrer gesundheitlichen Probleme oder weil sie Probleme haben, alltägliche Aktivitäten allein durchzuführen.
- Definition 5: Personen können nur eingeschränkt arbeiten aufgrund ihrer gesundheitlichen Probleme.
- Definition 6: Personen können nur eingeschränkt arbeiten, weil sie Probleme haben, alltägliche Aktivitäten allein durchzuführen.
- Definition 7: Personen können nur eingeschränkt arbeiten aufgrund ihrer gesundheitlichen Probleme und weil sie Probleme haben, alltägliche Aktivitäten allein durchzuführen.

Nach den Definitionen 1 und 2 ergaben sich die höchsten Anteile von Personen mit Behinderungen in der EU wie folgt: danach hatten fast 45 Millionen Menschen in der EU-28 im Jahr 2011 eine Behinderung, also 14 Prozent der EU-Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Bezogen auf die einzelnen Mitgliedsländer hatten nach der ersten Definition (Personen mit Schwierigkeiten, alltägliche Aktivitäten allein durchzuführen) Frankreich, Finnland, Luxemburg und Österreich mit mehr als 20 Prozent die höchsten Anteile, wohingegen Irland, Griechenland und Malta mit weniger als 8 Prozent die niedrigsten Anteile hatte. Deutschland lag bei dieser Definition mit 15,5 Prozent im Mittelfeld (EUROSTAT, 2015, 96).

Aktuell berichten etwa ein Viertel aller in der EU lebenden Menschen von länger anhaltenden Einschränkungen aufgrund von gesundheitlichen Problemen: 26,1 Prozent der Frauen und 21,8 Prozent der Männer. Und mehr als ein Drittel (36,9 Prozent) berichtete von körperlichen Behinderungen oder Sinneseinschränkungen (EUROSTAT, 2022).

Für die eigentliche Arbeitskräfteerhebung verwendet EUROSTAT die folgenden zwei Definitionen von Behinderungen und fragt danach den Erwerbsstatus ab:

- Definition 1: Personen, die Probleme mit grundlegenden Aktivitäten haben, wie sehen, hören, laufen, kommunizieren, sich erinnern
- Definition 2: Personen, die nur eingeschränkt arbeiten können wegen langanhaltender Gesundheitsprobleme und/oder Schwierigkeiten bei grundlegenden Aktivitäten haben.

Nach der ersten Definition waren 2011 durchschnittlich 47 Prozent der Menschen mit Behinderungen im Alter von 15 bis 64 Jahren in den 28 EU-Mitgliedsstaaten erwerbstätig, bei der zweiten Definition sogar nur 38 Prozent (EUROSTAT, 2015, 123). Die Erwerbstätigenquote der Menschen mit Einschränkungen lag in Deutschland mit 51,5 Prozent über der durchschnittlichen Erwerbstätigenquote der 28 EU-Staaten (47,3 Prozent). Die höchsten Erwerbstätigenquoten hatten 2011 in Europa die Länder Schweden (66,2 Prozent), Luxemburg (62,5 Prozent) und Finnland (60,8 Prozent). Am Ende der Skala befanden sich Bulgarien (30,7 Prozent), Irland (29,8 Prozent) und Ungarn mit 23,7 Prozent (Tabelle 1-1).

Tabelle 1-1 Erwerbstätigenquoten der 15- bis 64-Jährigen mit und ohne Behinderungen oder Einschränkung im Jahr 2011, ausgewählte EU-Länder

Land	Schwierigkeiten bei der Ausübung von Tätigkeiten des täglichen Lebens	Keine Schwierigkeiten bei der Ausübung von Tätigkeiten des täglichen Lebens	Einschränkung der Erwerbstätigkeit aufgrund eines lang andauernden Gesundheitsproblems oder aufgrund von Schwierigkeiten bei der Ausübung von Tätigkeiten des täglichen Lebens	Keine Einschränkung der Erwerbstätigkeit aufgrund eines lang andauernden Gesundheitsproblems oder aufgrund von Schwierigkeiten bei der Ausübung von Tätigkeiten des täglichen Lebens
Schweden	66,2	75,7	61,5	76,6
Luxemburg	62,5	64,9	48,3	67,2
Finnland	60,8	73,2	50,6	74,8
Österreich	60,3	75,6	48,2	76,4
Frankreich	56,2	66,1	59,6	68,0
Deutschland	51,5	72,1	35,8	72,4
Portugal	51,0	67,8	44,0	69,6
Lettland	50,8	62,2	40,7	63,1
Estland	49,5	68,6	33,6	70,4
EU Ø – 28 Länder	47,3	66,9	38,1	67,7
Dänemark	46,7	78,1	41,4	80,0
Italien	45,6	58,9	37,0	59,4
Spanien	44,3	60,5	33,8	62,0
Niederlande	42,7	80,1	39,4	80,4
Belgien	40,7	66,4	33,4	67,3
Litauen	40,4	63,2	32,5	63,9
Tschechien	38,6	68,5	34,5	69,3
Griechenland	35,5	58,5	29,8	58,9
Polen	33,9	63,9	26,2	63,9
Rumänien	31,8	63,5	23,9	64,8
Bulgarien	30,7	61,8	17,8	62,1
Irland	29,8	60,9	21,6	62,2
Ungarn	23,7	61,1	18,1	60,9

Quellen: EUROSTAT, 2011; EUROSTAT, 2015

Im November 2013 haben die Direktoren der Sozial-Statistiken der EU (Directors of Social Statistics – DSS) beschlossen, durch den Indikator GALI (Global Activity Limitation Indicator) eine größere Vergleichbarkeit bei der Erfassung von „Behinderung“ in den Sozialstatistiken der EU zu erhalten. Dieser Indikator beruht auf der Frage an Personen, ob sie „während der letzten sechs Monate wegen eines gesundheitlichen Problems bei alltäglichen Verrichtungen eingeschränkt“ waren. Auf Basis dieser „GALI“-Frage wird der Anteil der Menschen mit einer Behinderung gemessen. Inzwischen arbeiten mehrere europäische Bevölkerungsbefragungen mit GALI (EU-Kommission, 2015, 5).

Für die OECD-Länder zeigen sich ebenfalls große Beschäftigungslücken zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen, im Durchschnitt von 32 der 38 OECD-Mitgliedsländer lag 2019 die Beschäftigungslücke bei 26 Prozentpunkten. Die Schweiz hatte 2019 die höchste Erwerbstätigenquote der Menschen mit Behinderungen von 58 Prozent, aber dennoch eine Lücke von 16 Prozentpunkten. In Deutschland war die Lücke fast doppelt so groß, nämlich 30 Prozentpunkte (Tabelle 1-2). Allerdings muss berücksichtigt werden, dass hier die Erwerbstätigenquoten der 15- bis 69-Jährigen erfasst werden. Daher liegen die Werte für beide Personengruppen – mit und ohne Behinderungen – niedriger als üblicherweise, wenn die Quoten der 15- bis 64-Jährigen erfasst werden.

Tabelle 1-2: Erwerbstätigenquoten der 15- bis 69-Jährigen mit und ohne Behinderungen im Jahr 2019, ausgewählte OECD-Länder

Angaben in Prozent

Land	Erwerbstätigenquote der Personen ohne Behinderungen	Erwerbstätigenquote der Personen mit Behinderungen
Schweiz	74,0	58,0
Kanada	72,2	53,5
Vereinigtes Königreich	78,0	51,0
Niederlande	72,0	46,0
Frankreich	65,0	45,0
OECD Ø	70,0	44,0
Österreich	70,0	44,0
Norwegen	77,0	43,0
Deutschland	72,0	42,0
Belgien	65,0	33,0
USA	72,0	32,0
Italien	60,0	32,0
Spanien	62,0	29,0

Ursprungsdaten: OECD-Berechnungen mit den Daten der „European Union Statistics on Income and Living Conditions“ (EU-SILC) für die EU-Länder, Daten des „American Community Survey“ (ACS) für die USA und Daten des „Canadian Income Survey“ für Kanada
 Quellen: OECD, 2022, 39; Prinz, 2022

Auch der OECD-Bericht geht auf die verschiedenen Definitionen von Behinderung in den internationalen Bevölkerungsbefragungen zur Erstellung von Statistiken mit vergleichbaren Daten ein. Er verweist auf die Schwierigkeit, die Daten über Zeitverläufe und Nationen hinweg zu vergleichen, weil nach dem sozialen

Modell der Definition von Behinderung kulturelle Unterschiede bei den Nationen und zu unterschiedlichen Zeiten zum Tragen kommen. Denn bei dem sozialen Modell der Definition von Behinderung entstehen Beeinträchtigungen durch die Wechselwirkung von Individuum und gesellschaftlichen Einstellungen, die länderspezifisch und zeitlich volatil sein können. Umgekehrt seien aber solche individuell wahrgenommenen Einschränkungen und Beeinträchtigungen durch Umwelt- und Umfeldbedingungen wichtige Hinweise bei der Gestaltung von Arbeits- und sozialen Bedingungen, um die soziale und beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Die OECD rät daher zur Vorsicht bei den internationalen Vergleichen – man solle immer diese Unwägbarkeiten im Hinterkopf behalten (OECD, 2022, 32).

Trotz dieser heterogenen Datenlage kann eine vergleichende Betrachtung der Situation von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt in unterschiedlichen Ländern dazu beitragen, mehr darüber zu erfahren, ob die Arbeitsform des Homeoffice für Menschen mit Behinderungen während der Pandemie nicht nur Infektionsschutz, sondern auch Durchbruch zu mehr Inklusion am Arbeitsmarkt war. Daher ist es aufschlussreich zu ermitteln, ob Homeoffice als Form der digitalen Arbeitswelt für Menschen mit Behinderungen mehr Möglichkeiten bietet, überhaupt auf dem Arbeitsmarkt tätig zu werden. Eine Hypothese in den wissenschaftlichen Abhandlungen lautet immer wieder, dass es Personen mit eingeschränkter Mobilität als Vorteil empfinden, weniger pendeln zu müssen. Denn nicht nur für Personen, die einen Rollstuhl nutzen, kann das Pendeln ein Barrierefaktor sein, sondern auch für Menschen mit nicht sichtbaren Behinderungen wie Krebs, Diabetes oder Depression. Für sie kann die Arbeit in der häuslichen Umgebung auch bessere und einfachere Möglichkeiten von Gesundheitsverhalten wie Medikamenteneinnahme oder flexiblerer Arbeitszeit- und Pausenregelungen bieten.

1.2 Homeoffice als gering genutztes Arbeitsmodell vor der Pandemie

Das ortsungebundene Arbeiten gibt es bereits seit einigen Jahrzehnten, allerdings noch nicht sehr weit verbreitet: Im Jahr 1994 gab es in Deutschland 150.000 Telearbeitsplätze, aber 2,9 Millionen wären bereits mit den entsprechenden Aufgaben wie Datenerfassung, Programmieren, Schreiben oder Rechnungswesen möglich gewesen (Dostal, 1995, 538). Dostal beschreibt bereits 1995 die unterschiedlichen Formen des Arbeitens: Von Außerbetrieblicher Arbeitsstätte – ein Begriff in der Betriebsvereinbarung von IBM – über New Work als flexible Arbeitsformen mit unterschiedlichen Funktionen innerhalb und außerhalb des Firmenverbundes bis hin zum Teleteaming, bei dem ein festes Team über Telekommunikationsmedien wie Telefon, Telefax und Videokonferenzen gemeinsam an einer Aufgabe arbeitet. Als Telearbeit galt damals „wohnortnahe Arbeit unabhängig vom Firmenstandort unter hauptsächlicher Nutzung von I- und K-Technik“ (ebd., 537). Telearbeit ist seit der Novellierung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) im November 2016 eine gesetzlich festgelegte Arbeitsform (§ 2 Abs. 7 ArbStättV): „Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.“ (vgl. Flüter-Hoffmann/Stettes, 2022, 6 und Tabelle 2-3 unten).

Der aktuell vielfach genutzte Begriff Homeoffice (eigentlich Bezeichnung für einen Teil des britischen Innenministeriums) ist die informelle Bezeichnung für das Arbeiten von zuhause. Inzwischen verwenden aber auch verschiedene Erlasse und Verordnungen auf Bundes- und Länderebene diesen Begriff und definieren ihn sogar: „Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermöglicht es Beschäftigten, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme

(zum Beispiel Notebooks) oder Datenträger, für den Arbeitgeber tätig zu sein.“ (Definition nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, 2021, 5; vgl. Flüter-Hoffmann/Stettes, 2022, 6).

Angelsächsische Medien und Forschende bezeichnen das ortsunabhängige Arbeiten meist als „working from home (wfh)“, aber auch als „remote working“, „telecommuting“ oder „telework“, also Telearbeit. Telecommuting entwickelte sich in den USA mit dem technologischen Fortschritt bereits seit den 1980er Jahren, und der Management-Professor Peter Drucker schrieb 1992, das Pendeln zur Arbeit im Büro habe sich erübrigt. Es sei unendlich viel einfacher, billiger und schneller, das zu tun, was im 19. Jahrhundert noch nicht möglich war, nämlich Informationen zu transportieren und damit auch die Büroarbeit dorthin zu transportieren, wo die Leute seien (Drucker, 1992, 105). Als eigentlicher „Vater der Telearbeit“ in den USA gilt allerdings Jack Nilles, der 1973 während der Ölkrise in einem Versicherungsunternehmen in Los Angeles mit 2.000 Beschäftigten testete, wie viel Geld für teures Benzin eingespart werden kann, wenn man das Telefon mit dem Computer koppelt, um auf diese Weise einige Büroarbeit zuhause erledigen zu können. Er brachte die beiden Begriffe in seiner Definition zusammen: „the substitution of telecommunications and/or computers for commuting to work“ [Ersatz des Pendelns zur Arbeit durch Telekommunikation und/oder Computer] und wird seitdem ‘father of telecommuting’, also der Vater der Telearbeit genannt (Mears, 2007). 1994 schrieb er einen ersten Leitfaden zum Thema: „Making telecommuting happen: A guide for telemanagers and telecommuters“ (Nilles, 1994). In den USA führte auch das Gesetz „Clean Air Act“ von 1990 dazu, dass viele Unternehmen Telearbeit einführten, denn so konnte das durch die pendelnden Beschäftigten verursachte Verkehrsaufkommen reduziert werden, das zu beunruhigend hohen Ozon-Werten geführt hatte (Leonard, 1995). Das Gesetz enthielt das sogenannte „Employer Trip-Reduction Program“ (Programm zur Reduzierung von Pendler-Fahrten durch die Arbeitgeber), das den Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten nur zwei Möglichkeiten ließ – für mehr Fahrgemeinschaften bei ihren Beschäftigten zu sorgen und so die Einzel Fahrten mit dem Auto zu reduzieren oder mehr Telearbeit anzubieten. Später konnte der Zusammenhang zwischen der Zunahme von Telearbeit und geringerem CO₂-Ausstoß durch vermindertes Pendeln nachgewiesen werden (Mokhtarian/Varma, 1997).

Dennoch war vor der Corona-Pandemie weltweit das Arbeiten von zuhause eher bei Selbstständigen eine gängige Arbeitsform, nicht aber bei den abhängig beschäftigten Personen: Europaweit hat 2019 nicht einmal jeder zehnte abhängig Beschäftigte gelegentlich zuhause gearbeitet. Große Unterschiede gab es aber zwischen den einzelnen Ländern allgemein und auch zwischen den Branchen und Berufsklassen. Vor der Corona-Pandemie, im Jahr 2019, haben in Deutschland 12,9 Prozent aller Erwerbstätigen von zuhause gearbeitet. Für 5,5 Prozent war es tägliche Praxis oder galt zumindest für die Hälfte ihrer Arbeitszeit. Weitere 7,3 Prozent arbeiteten gelegentlich zuhause, aber insgesamt an weniger als der Hälfte ihrer Arbeitstage. Bezogen auf die Berufsklassen und die Art der Tätigkeiten, waren es vor allem wissenschaftlich Tätige und auch Führungskräfte, die vor der Pandemie bereits regelmäßig oder gelegentlich von zuhause arbeiteten (vgl. Tabelle 1-3).

Tabelle 1-3: Arbeiten von zuhause in Deutschland, nach Art der Tätigkeit/Berufsklasse, 2019, in Prozent

Anteil der Erwerbstätigen (ab 15 Jahre), die regelmäßig (= täglich oder mehr als die Hälfte der Arbeitszeit) bzw. manchmal (= weniger als die Hälfte der Arbeitszeit) von zuhause arbeiten in den letzten 4 Wochen vor der Befragung

Art der Tätigkeit/Berufsklassen	Anteil der jeweiligen Personengruppe, in Prozent
Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	33,5
Führungskräfte	30,3
Techniker und gleichrangige nicht-technische Berufe	10,6
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	8,6
Dienstleistungsberufe, Verkaufspersonal in Geschäften und Märkten	5,2
Handwerks- und verwandte Berufe	3,9
Hilfsarbeitskräfte	1,6
Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	1,5
Erwerbstätige insgesamt	12,9

Quelle: Arbeitskräfteerhebung, Statistisches Bundesamt, 2020

Für die Führungskräfte hat die Beschäftigtenbefragung des sogenannten Linked Personnel Panels (LPP), das seit 2012 im Rahmen des gemeinsamen Projektes „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) entstanden ist, noch genauere Daten ermittelt. Bisher enthält das LPP Längsschnittdaten aus fünf Erhebungswellen von 2013 bis 2021 (vgl. Tabelle 1-4). Der Anteil der Führungskräfte, die grundsätzlich aus dem Homeoffice arbeiten können, lag vor der Pandemie weit höher als derjenige der Beschäftigten ohne Führungsverantwortung, von 2013 bis 2017 sogar mehr als doppelt so hoch. Während der Pandemie gab es einen großen Sprung der Anteile in beiden Gruppen, allerdings mit einer größeren Annäherung. Denn 2021 liegt der Anteil der Beschäftigten mit Führungsverantwortung, die aus dem Homeoffice arbeiten, mit 56 Prozent nur noch 9 Prozentpunkte über dem Anteil der Beschäftigten ohne Führungsverantwortung (vgl. Tabelle 1-4, Deutscher Bundestag, 2022, 5).

Tabelle 1-4: Anteile der abhängig beschäftigten Personen mit und ohne Führungsverantwortung im Homeoffice in Deutschland, 2013 bis 2021, in Prozent

Jahr	Ohne Führungsverantwortung	Mit Führungsverantwortung
2013	12,6	30,5
2015	14,4	31,9
2017	16,3	35,0
2019	26,0	40,9
2021	47,4	55,9

Beschäftigtenbefragung des LPP – Linked Personnel Panel; Fallzahlen der befragten Personen: 2013: 7.508; 2015: 7.282; 2017: 6.779; 2019: 6.515; 2021: 7.390.

Quelle: Deutscher Bundestag, 2022, 5

In Europa haben im Durchschnitt 5,4 Prozent aller abhängig Beschäftigten im Jahr 2019 regelmäßig von zuhause gearbeitet. Die beiden Spitzenreiter waren Finnland und die Niederlande, wo es 14,1 Prozent waren,

also fast jeder siebte Beschäftigte. Schlusslichter bildeten Bulgarien und Rumänien – dort waren es nicht einmal 1 Prozent der Beschäftigten, die regelmäßig von zuhause gearbeitet haben (Milasi et al., 2020). Betrachtet man diejenigen abhängig Beschäftigten, die 2019 gelegentlich von zuhause gearbeitet haben, steigt der Wert für die 27 EU-Staaten auf 9 Prozent. Spitzenreiter in dieser Kategorie sind Schweden (31,3 Prozent), die Niederlande (23,0 Prozent), Luxemburg (21,5 Prozent) und Dänemark (20,7 Prozent). Schlusslichter sind auch hier Bulgarien und Rumänien mit einem Anteil von jeweils 0,6 Prozent. Deutschland liegt mit 7,4 Prozent im Mittelfeld (EUROSTAT, 2022).

Für Personen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen hatte die Sonderauswertung des europäischen Labour Force Surveys 2011 ergeben, dass im EU-Durchschnitt gut jeder siebte Beschäftigte mit einer Beeinträchtigung oder Behinderung (15,4 Prozent) von zuhause arbeitete. Aber auch hier gab es große Unterschiede zwischen den einzelnen Staaten: In den skandinavischen Ländern, in Österreich, Luxemburg und dem Vereinigten Königreich arbeiteten zwischen 20 und 30 Prozent der Beschäftigten mit einer Behinderung von zuhause, wohingegen es in Süd-Europa und in den südöstlichen EU-Staaten weniger als 5 Prozent waren. In den meisten Ländern arbeiteten grundsätzlich mehr Personen mit Behinderungen von zuhause (15,4 Prozent) als Personen ohne Behinderungen (13 Prozent). Aber für Dänemark, Frankreich, Slowenien, die slowakische Republik und für Deutschland galt das Gegenteil: Hier arbeitete ein größerer Anteil von Personen ohne Behinderungen zuhause (EUROSTAT, 2015, 106).

Grundsätzlich zeigt sich, dass sich die Arbeitsaufgaben der Beschäftigten mit Behinderungen tendenziell seltener für die Arbeit zuhause eignen, weil beispielsweise die Präsenz vor Ort vonnöten ist: Im Durchschnitt eigneten sich im Jahr 2019 nur 34 Prozent aller Jobs von Beschäftigten mit Behinderungen für das Homeoffice, aber 39 Prozent der Jobs von Beschäftigten ohne Behinderungen (OECD, 2022, 186). Die Unterschiede in den einzelnen Ländern sind teilweise geringer als die 5 Prozentpunkte im OECD-Durchschnitt. Beispielsweise beträgt der Unterschied in Griechenland oder Norwegen nur 1 Prozentpunkt, in Luxemburg hingegen fast 11 Prozentpunkte. Italien und die Slowakische Republik, die allerdings beide eine recht geringe Verbreitung von Homeoffice haben, waren die einzigen beiden Länder, in dem sich geringfügig mehr Jobs der Beschäftigten mit Behinderungen für das Homeoffice eigneten (1 Prozentpunkt bzw. 0,8 PP) als Jobs von Beschäftigten ohne Behinderungen. Die Niederlande hatten mit 45 bzw. 46 Prozent der Jobs, die sich für das Homeoffice eignen, die höchsten Werte, Ungarn mit 24 bzw. 30 Prozent die niedrigsten (vgl. Tabelle 1-5).

Tabelle 1-5: Anteile der Jobs von abhängig beschäftigten Personen mit und ohne Behinderungen in einigen OECD-Ländern, die sich für das Homeoffice eignen, 2019

Personen im Alter von 15 bis 69 Jahren, in Prozent

Land	Jobs der Beschäftigten mit Behinderungen	Jobs der Beschäftigten ohne Behinderungen
Ungarn	24,1	30,4
Spanien	26,2	30,8
Tschechien	28,5	35,4
Portugal	28,5	32,8
Österreich	28,9	37,0
Slowakische Republik	31,4	30,6
Italien	33,5	32,5
Irland	33,6	39,1
Griechenland	34,1	35,1
OECD-Durchschnitt	34,3	38,7
Frankreich	34,7	38,5
Luxemburg	36,8	47,5
Vereinigtes Königreich	37,6	41,6
Island	41,0	43,8
Dänemark	41,5	44,3
Norwegen	41,7	42,7
Niederlande	44,5	46,4

Daten von Island, Irland und Italien beziehen sich auf 2018, die des Vereinigten Königreichs auf 2016.

Der OECD-Durchschnitt bezieht sich auf 24 EU-Länder, die auch Mitgliedsstaaten der OECD sind.

OECD-Berechnungen auf Basis der Daten von EU-SILC (EU Statistics on Income and Living Conditions).

Quelle: OECD, 2022, 186

Allerdings fehlte den Menschen mit Behinderung oft der Zugang zu digitalen Tools wie Computer oder Notebook (Tabelle 1-6), wodurch nach der OECD-Studie auch die digitale Fitness nicht so ausgeprägt sei wie bei Menschen ohne Behinderung. Beispielsweise hatten im Jahr 2019 mehr als 30 Prozent der Menschen mit Behinderungen in Spanien, Portugal oder Italien keinen Computer im Haushalt, wohingegen nur weniger als 6 Prozent der Menschen mit Behinderung in Island, den Niederlanden oder Norwegen keinen Computer im Haushalt hatten. Die Anteile der Menschen ohne Behinderungen, die keinen Computer im Haushalt hatten, waren in allen Ländern wesentlich geringer und lagen auch in Italien unter 20 Prozent (OECD, 2022, 181).

Tabelle 1-6: Anteil der Menschen mit und ohne Behinderungen in einigen OECD-Ländern ohne Computer im Haushalt, 2019

Personen im Alter von 15 bis 69 Jahren, in Prozent

Land	Menschen mit Behinderungen	Menschen ohne Behinderungen
Island	3,8	1,1
Niederlande	4,6	1,3
Norwegen	5,9	2,6
Finnland	6,3	2,4
Dänemark	7,2	4,1
Deutschland	10,8	4,0
OECD-Durchschnitt	16,7	6,9
Vereinigtes Königreich	17,2	7,0
Irland	23,1	9,1
Spanien	30,1	15,0
Portugal	31,7	12,9
Italien	35,0	19,3

Daten von Island, Irland und Italien beziehen sich auf 2018, die des Vereinigten Königreichs auf 2016.

Der OECD-Durchschnitt bezieht sich auf 26 EU-Länder, die auch Mitgliedsstaaten der OECD sind.

OECD-Berechnungen auf Basis der Daten von EU-SILC (EU Statistics on Income and Living Conditions)

Quelle: OECD, 2022, 181

1.3 Homeoffice als notwendige Notfalllösung während der Pandemie

Die Corona-Pandemie hat nicht nur das gesellschaftliche Leben mit allen sozialen und kulturellen Aktivitäten erschüttert, sondern auch das Arbeitsleben in vieler Hinsicht verändert. Im Vergleich zur letzten großen Krise 2008/2009 mussten beispielsweise weit mehr Personen in Kurzarbeit gehen: Im April 2020 nach dem ersten Lock-down registrierte die Bundesagentur für Arbeit sechs Millionen Kurzarbeitende, wohingegen in der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 zu keinem Zeitpunkt die Zwei-Millionen-Grenze überschritten wurde (BA, 2021).

Auch die gute Konjunkturlage, die von 2010 bis 2019 zu einer stetig abnehmenden Arbeitslosigkeit bei Beschäftigten mit und ohne Behinderungen geführt hat, änderte sich schlagartig mit Beginn der Pandemie. Für Menschen mit einer Schwerbehinderung in Deutschland bedeutete das auch einen Anstieg der Arbeitslosenzahlen: Im Durchschnitt des Jahres 2020 waren 169.691 Menschen mit einer Schwerbehinderung arbeitslos, das waren 14.995 oder 9,7 Prozent mehr als im Vorjahr. Im Jahresdurchschnitt 2021 waren 172.500 Menschen mit einer Schwerbehinderung arbeitslos, also 11 Prozent mehr als noch vor Beginn der Corona-Pandemie. Der Höchststand während der bisherigen Pandemie-Monate war der Januar 2021 mit über 180.000 arbeitslosen Menschen mit einer Schwerbehinderung. Die jüngsten Daten zeigen jedoch einen Rückgang beinahe auf Vorkrisenniveau: Im Oktober 2022 waren 160.259 Menschen mit einer Schwerbehinderung arbeitslos gemeldet (BA, 2022c).

Homeoffice wurde durch die Corona-Pandemie zu einer wichtigen Form der Arbeitsorganisation, weil so der Infektionsschutz größtenteils gewahrt und die Infektionskurve abgeflacht werden konnte. „Flatten the curve“ – so hieß der Appell internationaler Virologen an die Regierungen aller Staaten, um die Pandemie einzudämmen. Verringertes Reisen, eingeschränktes Pendeln durch Homeoffice und die generell reduzierte Mobilität sowie das Abstand-Halten haben die Infektionen eindeutig reduzieren und vor allem die Ausbreitung der Pandemie verlangsamen können (Alipour et al., 2020, 34; Sears et al., 2020, 46). Einige nannten die Entwicklung auch „vom Rand- zum Massenphänomen“ (Mergener/Baum, 2022, 3) oder von einem „sozialen Massen-Experiment der Telearbeit“ (OECD, 2022, 174).

In Europa haben im Sommer 2020 – vermutlich auch aufgrund der ersten Lockdowns in den EU-Ländern – gut ein Drittel der Beschäftigten (34 Prozent) ausschließlich von zuhause gearbeitet. Ein Jahr später, im Frühling 2021, war dies nur noch knapp ein Viertel (24 Prozent). Die Form des hybriden Arbeitens, also eine Kombination aus Arbeiten zuhause und Arbeiten im Büro oder an anderen Orten stieg hingegen von 14 auf 18 Prozent an (Tabelle 1-7).

Tabelle 1-7: Mobiles Arbeiten 2020/2021 in Europa

Anteile der Beschäftigten in den 27 EU-Staaten, die in der jeweiligen Arbeitsform tätig waren, in Prozent

Tätigkeitsort	Sommer 2020	Frühjahr 2021
Arbeiten nur von zuhause	34	24
Kombination von Arbeiten von zuhause und im Büro/an anderen Orten	14	18
Arbeiten nur im Büro/an anderen Orten	52	59

Online-Befragung von 138.629 Beschäftigten in den 27 EU-Staaten (67.685 Beschäftigte zwischen dem 9.4. und 1.5.2020; 24.144 Beschäftigten zwischen dem 22.6. und 27.7.2020 und 46.800 Beschäftigte im März 2021)

Quelle: Ahrendt et al., 2021

In den 38 OECD-Staaten hat sich aufgrund der COVID-19-Pandemie und den verschiedenen Lockdowns der Anteil an Beschäftigten, die von zuhause arbeiten, ebenfalls enorm erhöht: Waren es im Jahr 2019 erst 16 Prozent der Beschäftigten, die zuhause arbeiteten, stieg der Anteil im ersten Lockdown im März/April 2020 auf mehr als das Doppelte, nämlich 37 Prozent. Vieles spräche aber dafür, dass sich diese Arbeitsform auch nach der Pandemie durchsetzen werde, denn erstens seien die Ergebnisse von Homeoffice als Arbeitsform im Durchschnitt besser als ursprünglich angenommen (Ozimek, 2020, 73), zweitens hätten die Investitionen in Hard- und Software sowie Schulungen gute Rahmenbedingungen geschaffen, drittens seien die Vorurteile entkräftet worden und viertens hätten die technologischen Innovationen dazu geführt, dass die digitale Kommunikation und Kooperation dadurch enorm verbessert worden seien. Allein in den USA habe sich die Anzahl der Patentanmeldungen für digitale Tools und Anwendungen zwischen Januar und September 2020 verdoppelt (OECD, 2022, 174).

2 Status quo von Homeoffice für Erwerbstätige mit und ohne Behinderungen – ein Ländervergleich

Die folgenden Kapitel zeigen für die einzelnen Länder mit Hilfe der amtlichen Statistiken, wie hoch der Anteil von Menschen mit Behinderungen an der Gesamtbevölkerung ist, wie viele von ihnen überhaupt erwerbstätig sind und wie sich die Arbeit von zuhause sowohl für Menschen mit als auch ohne Behinderungen durch die COVID-19-Pandemie entwickelt hat. Weitere Studien haben die erforderlichen Rahmenbedingungen für ein gelingendes Homeoffice für Beschäftigte mit und ohne Behinderungen in den jeweiligen Ländern erforscht. Aus diesen Erkenntnissen können dann im Kapitel 3 Handlungsempfehlungen für die betriebliche Praxis abgeleitet werden.

2.1 Deutschland

Zum Jahresende 2021 lebten in Deutschland rund 7,8 Millionen Menschen mit Schwerbehinderung (Tabelle 2-1), das waren 9,4 Prozent der Gesamtbevölkerung. Weit mehr als die Hälfte der Menschen mit Schwerbehinderung ist bereits im Rentenalter. In den vergangenen 14 Jahren hat sich die Anzahl der Menschen mit Schwerbehinderung um fast eine Million erhöht (Destatis, 2022b, 87).

Tabelle 2-1: Entwicklung der Anzahl der Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland, 2007 bis 2021

Anzahl der Menschen mit Schwerbehinderung in der jeweiligen Altersgruppe

Alter	2007	2009	2017	2019	2021
Unter 18 Jahre	160.145	161.569	182.275	194.213	----
18 bis unter 25 Jahre	117.157	122.155	121.408	127.187	128.725
25 bis unter 35 Jahre	200.510	210.081	251.261	255.356	251.065
35 bis unter 45 Jahre	447.270	417.603	342.298	353.716	360.280
45 bis unter 55 Jahre	826.264	874.509	860.586	790.371	700.760
55 bis unter 60 Jahre	650.827	674.299	727.492	743.272	717.010
60 bis unter 62 Jahre	286.327	331.822	342.530	349.045	353.175
62 bis unter 65 Jahre	473.602	446.115	564.522	572.128	573.365
65 Jahre und älter	3.756.070	3.863.529	4.374.201	4.517.672	4.512.565
Insgesamt	6.918.172	7.101.682	7.766.573	7.902.960	7.795.340

Quelle: Destatis 2022b, 87

Nach dem Mikrozensus 2019 lebten in Privathaushalten knapp 10,4 Millionen Menschen mit einer anerkannten Behinderung, darunter 2,8 Millionen mit einer leichteren Behinderung, also GdB 20 bis 40. Da die meisten Behinderungen im Lauf des Lebens durch Krankheiten erworben werden, ist der größte Teil der Menschen mit Behinderungen schon älter: Drei Viertel der Menschen mit einer amtlich anerkannten Behinderung (76 Prozent) waren 2019 bereits 55 Jahre oder älter (Destatis, 2021, 15).

Tabelle 2-2: Entwicklung der Erwerbstätigkeit und der Erwerbstätigenquote der Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland, 2009 bis 2020

Anzahl der Menschen mit Schwerbehinderung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre)

Jahr	Anzahl der Menschen mit Schwerbehinderung in dieser Altersgruppe insgesamt	Anzahl der Erwerbstätigen mit Schwerbehinderung in dieser Altersgruppe	Erwerbstätigenquote, in Prozent
2009	3.065.000	1.208.000	39,4
2013	3.169.000	1.342.000	42,3
2017	3.123.000	1.464.000	46,9
2018	3.112.000	1.414.000	45,4
2019	3.101.000	1.446.000	46,6
2020	3.124.000	1.458.000	46,7

Ursprungsdaten: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes (seit 2017 werden nur noch Personen in Privathaushalten, nicht mehr in Gemeinschaftsunterkünften befragt; methodische Neugestaltung des Mikrozensus seit 2020, daher sind die Werte ab 2020 nur eingeschränkt mit früheren Werten vergleichbar)

Quelle: BA 2022a, 11

Von den Menschen mit Schwerbehinderung im erwerbsfähigen Alter zählt ein großer Teil zu den Nichterwerbspersonen, die nicht am Erwerbsleben teilnehmen. Etwas weniger als die Hälfte der Menschen mit Schwerbehinderung im erwerbsfähigen Alter ist erwerbstätig: Seit 2017 liegen die Werte zwischen 45 und 47 Prozent. Damit sind sie aber seit 2009 um 6 bis 8 Prozentpunkte angestiegen (Tabelle 2-2). Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter besteht eine Beschäftigungslücke von 28,8 Prozentpunkten, denn die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen lag im Jahr 2020 bei 75,5 Prozent (BA, 2022a, 12, vgl. auch die Auswertung der SOEP-Daten in Flüter-Hoffmann et al., 2021).

Mobile Arbeit und Homeoffice sind im Gegensatz zur Telearbeit, die schon seit den 1990er Jahren existiert und seit 2016 in Deutschland gesetzlich definiert ist, noch nicht rechtlich eindeutig definiert. Es gelten für mobiles Arbeiten und Homeoffice bisher nur das Arbeitszeitgesetz und die Arbeitsschutzregeln (vgl. Tabelle 2-3). Allerdings plant das Bundesarbeitsministerium ein neues Gesetz.

Tabelle 2-3: Gegenüberstellung von Mobiler Arbeit und Telearbeit – rechtlicher Hintergrund

Mobile Arbeit	Telearbeit
Die Arbeitsform des Mobilens Arbeitens (auch als mobile Telearbeit oder Mobile Office bezeichnet) ist bisher nicht legal definiert.	Seit der Novellierung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) im November 2016 wurde der Begriff der Telearbeit erstmals legal definiert.
Diese Arbeitsform zeichnet sich dadurch aus, dass sie weder an das Büro noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden ist.	Telearbeitsplätze im Sinne des § 2 Abs. 7 ArbStättV sind in die bestehende Arbeitsorganisation des Betriebes eingebunden.
Für mobiles Arbeiten gilt die Arbeitsstättenverordnung nicht. Hier haben die Beschäftigten eine erhöhte Verantwortung nach § 15 Abs. 1 ArbSchG, selbst auf die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsvorschriften zu achten.	Für Telearbeit gilt die Arbeitsstättenverordnung (z. B. Arbeitgeber muss Telearbeitsplatz einrichten mit Mobiliar, Hard- und Software sowie eine Gefährdungsbeurteilung durchführen).

Quelle: Eigene Zusammenstellung

Die Notfallsituation der „erzwungenen Arbeitsform“ im Homeoffice zeigt sich in Deutschland auch am sprunghaften Anstieg der abhängig beschäftigten Personen, die eine Vereinbarung zu Telearbeit oder zum Homeoffice mit ihrem Arbeitgeber abgeschlossen haben. Zwar erhöhte sich der Anteil der Personen auch schon von 2015 über 2017 bis 2019 um jeweils 2 bis 4 Prozentpunkte (Tabelle 2-4). Aber in der Corona-Pandemie, als alle Personen mit homeoffice-geeigneten Aufgabenbereichen gesetzlich verpflichtet waren, von zuhause zu arbeiten, verdoppelte sich der Anteil der Personen, die eine Vereinbarung zu Telearbeit oder zum Homeoffice hatten. Und erstmals hatten mehr Frauen als Männer eine solche Vereinbarung (33 Prozent vs. 32 Prozent). In den Jahren zuvor hatten immer mehr Männer eine solche Vereinbarung (Tabelle 2-4).

Tabelle 2-4: Anteile der abhängig beschäftigten Frauen und Männer mit einer Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice in Deutschland, 2015 bis 2021, in Prozent

Jahr	Frauen	Männer	Insgesamt
2015	7,2	11,1	9,3
2017	9,8	13,8	11,9
2019	15,9	16,7	16,3
2021	33,2	32,2	32,6

Fallzahlen der befragten Personen: 2015: 17.672; 2017: 8.484; 2019: 8.231; 2021: 17.733

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragungen 2015, 2017, 2019 und 2021 (zitiert nach Deutscher Bundestag, 2022, 3)

Für den Großteil aller Erwerbstätigen, die im Mai 2022 das Homeoffice als Arbeitsform nutzten, war dies durch die Corona-Pandemie eine neue Erfahrung: Fast zwei Drittel von ihnen (65 Prozent) haben in der Pandemie diese Arbeitsform erstmals ausprobiert. Das ergab eine Querschnitterhebung von forsa im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Mai 2022 (BMAS, 2022, 23).

Zahlen des Mikrozensus von 2021 verdeutlichen, dass sich in Deutschland durch die Pandemie der Anteil der Erwerbstätigen und der abhängig Beschäftigten, die zumindest gelegentlich von zuhause arbeiten, im Vergleich von 2017 und 2021 mehr als verdoppelt (vgl. Tabelle 2-5). So waren im Jahr 2021 von den 41,6 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland fast ein Viertel (24,8 Prozent) im Homeoffice. Je nach Branche war der Anteil sogar weit höher, aber zum Teil auch deutlich niedriger: In der IT-Industrie arbeiteten 2021 mehr als drei Viertel der abhängig Beschäftigten regelmäßig mindestens an einem Arbeitstag von zuhause (75,9 Prozent), in der Gesundheitsbranche dagegen nur 5,4 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2022a).

Tabelle 2-5: Anteil der Erwerbstätigen und der abhängig Beschäftigten, die regelmäßig zumindest an einem Arbeitstag im Homeoffice gearbeitet haben, in Prozent

Jahr	Erwerbstätige insgesamt	Darunter: abhängig Beschäftigte
2017	11	8
2018	12	9
2019	13	10
2020	21	19
2021	25	23

Quelle: Mikrozensus, Statistisches Bundesamt, 2022a

Vergleicht man die Zahlen der Erwerbstätigen insgesamt mit denen der Erwerbstätigen mit einer anerkannten Behinderung, also mit einem Grad der Behinderung (GdB) 20 bis 100 oder mit einer Schwerbehinderung (GdB 50 bis 100), so fällt auf, dass zwar einerseits genau wie bei den Erwerbstätigen insgesamt ein großer Sprung von 2019 bis 2020 stattfand, beispielsweise um 8 Prozentpunkte bei den Erwerbstätigen insgesamt (von 12,8 auf 20,9 Prozent) und bei den Erwerbstätigen mit einer anerkannten Behinderung um 7 Prozentpunkte (von 9,4 auf 16,5 Prozent). Andererseits liegen die Homeoffice-Quoten der Erwerbstätigen mit einer Behinderung oder Schwerbehinderung jedes Jahr um zwei bis drei Prozentpunkte unter derjenigen der Erwerbstätigen insgesamt. Gründe dafür sind möglicherweise, dass die Aufgaben sich nicht für Homeoffice eignen (z. B. Tätigkeiten im Gartenbetrieb, in der Landschaftspflege oder Gastronomie) oder dass Personen mit Behinderung tendenziell seltener Führungspositionen innehaben, bei denen der Anteil der Personen im Homeoffice generell höher ist als bei Personen ohne Vorgesetztenfunktion (Teborg et al., 2022, 1). Nach der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung erledigen 35,8 Prozent der Vorgesetzten ihre Arbeit regelmäßig von zuhause, und 30,6 Prozent haben einen Telearbeitsplatz, also weit mehr als Personen ohne Führungsfunktion (Ribbat et al., 2021, 20).

Dennoch ist die Anzahl der erwerbstätigen Personen mit Behinderung, die von zuhause arbeitet, beachtlich: Im Jahr 2020, also im ersten Jahr der Pandemie, hat insgesamt knapp jede fünfte Person mit einer Behinderung oder Schwerbehinderung (16,5 Prozent und 17,0 Prozent) regelmäßig im Homeoffice gearbeitet (Tabelle 2-6). In absoluten Zahlen waren im Jahr 2020 von den 2,84 Millionen Erwerbstätigen mit einer anerkannten Behinderung rund 469.000 im Homeoffice. Von den 1,6 Millionen Erwerbstätigen mit einer Schwerbehinderung, also Grad der Behinderung (GdB) 50 bis 100, waren im Jahr 2020 rund 273.000 im Homeoffice (Destatis, 2022).

Tabelle 2-6: Anteil der Erwerbstätigen insgesamt und der Erwerbstätigen mit (Schwer-)Behinderung im Homeoffice in Deutschland, 2017 bis 2021

Anteil der jeweiligen Erwerbstätigengruppe, die zumindest an einem Tag pro Woche im Homeoffice gearbeitet hat, in Prozent

Jahr	Erwerbstätige insgesamt	Erwerbstätige Menschen mit einer anerkannten Behinderung (GdB 20 bis 100)	Erwerbstätige Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung (GdB 50 bis 100)
2017	11,0	8,3	8,9
2018	11,9	8,9	9,5
2019	12,8	9,4	9,9
2020	20,9	16,5	17,0
2021	24,8	(Daten noch nicht verfügbar)	(Daten noch nicht verfügbar)

GdB = Grad der Behinderung.

Quelle: Mikrozensus, Statistisches Bundesamt, 2022a; eigene Berechnungen

Einige Studien kommen zu dem Ergebnis, dass Beschäftigte mit Behinderungen deshalb seltener von zu Hause arbeiten, weil sie sich seltener in Führungspositionen befinden (vgl. oben Tabelle 1-3). Und gerade Führungskräfte haben in fast allen Branchen tendenziell immer die Möglichkeit, flexibel und von beinahe überall zu arbeiten. In Deutschland beispielsweise arbeiteten im Jahr 2019 mit 42 Prozent deutlich häufiger Vorgesetzte von zu Hause als Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion. Bei dieser Personengruppe waren es lediglich 27 Prozent (Grunau et al., 2021, 15; vgl. auch Tabelle 1-3; Deutscher Bundestag, 2022, 5).

Die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) hat im November und Dezember 2020 eine Onlinebefragung mit Unterstützung des Zentrums für Sozialforschung Halle (ZSH) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) durchgeführt, um die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu ermitteln. Ein wesentlicher Bereich war die Teilhabe am Arbeitsleben (Buschmann-Steinhage, 2021, 6). Von den Befragten, die auch Angaben zum Erwerbsleben machten, waren 1.128 (66,8 Prozent) Personen mit einer anerkannten Schwerbehinderung. Drei Viertel der Befragten (1.249 = 74,5 Prozent) waren berufstätig (Tabelle 2-7). Als negative Auswirkungen der Pandemie nannten die Befragten vor allem den verringerten Kontakt zu Kollegen (76 Prozent), das Gefühl der Ausgrenzung durch Corona bei Arbeit, Beruf und Freizeit (54 Prozent), zunehmende Sorgen um die berufliche Zukunft (45 Prozent) und ein erhöhtes Arbeitsplatzrisiko (24 Prozent). Aber es wurden auch positive Punkte genannt: Gut die Hälfte der Befragten (51 Prozent) befürchteten keine langfristigen Folgen für Berufstätigkeit und Karriere, und knapp ein Viertel (23 Prozent) begrüßt die entlastende Auswirkung der Pandemie, beispielsweise durch vermehrte Möglichkeit, aus dem Homeoffice zu arbeiten und die Verringerung von Fahrzeiten durch weniger Pendeln zwischen Arbeitsstätte und heimischer Wohnung (ebd., 9).

Tabelle 2-7: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Menschen mit Behinderungen/Langzeiterkrankungen

Anteil der Menschen mit Behinderungen, chronischen Krankheiten und/oder Pflegebedürftigkeit, die die jeweilige Auswirkung nannten, in Prozent

Art der Auswirkung	Anteil der Befragten, die diese Auswirkung nannten
Weniger Kontakt mit den Kollegen durch die Digitalisierung	75,9
Gefühl der Ausgrenzung durch Corona bei Arbeit, Beruf und Freizeit	53,7
Keine langfristigen Folgen für die Berufstätigkeit und Karriere befürchtet	50,5
Zunehmende Sorgen um die berufliche Zukunft durch Corona	45,1
Erhöhtes Arbeitsplatzrisiko durch Corona	23,7
Berufliche Entlastung durch vermehrtes Homeoffice und Wegfall von Pendeln	23,2

Online-Befragung von etwa 1.680 Personen mit Behinderungen, chronischen Krankheiten und/oder Pflegebedürftigkeit, darunter 1.249 Berufstätige und darunter 1.128 Personen mit einer anerkannten Schwerbehinderung, im November und Dezember 2020. Quelle: Buschmann-Steinhage, 2021

Ein positiver Effekt, der sich nicht nur bei den Erwerbstätigen mit einer Behinderung bemerkbar macht, ist die beschleunigte Digitalisierung durch die Corona-Krise. In der genannten Befragung gaben fast zwei Drittel (61 Prozent) an, dass ihre Berufstätigkeit durch Corona stärker digitalisiert worden sei. Für viele Beschäftigte mit einer Behinderung ist der Digitalisierungsschub förderlich für die Inklusion. Beispielsweise begrüßten zahlreiche mobilitätseingeschränkte Personen, dass sie während der Pandemie von zuhause arbeiten konnten (Flüter-Hoffmann/Kurtenacker, 2020b).

Mit der Digitalisierung der Arbeitswelt zeichnet sich in vielen deutschen Betrieben der Trend ab, dass Homeoffice auch nach der Pandemie beibehalten oder ausgebaut werden soll. Dies zeigt die Studie „Betriebe in der COVID-19-Krise“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Kooperation mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), die zum Erhebungszeitpunkt im Oktober 2020 insgesamt 1.791 Betriebe unterschiedlicher Größe und aus verschiedenen Wirtschaftszweigen in Deutschland zum Thema Homeoffice befragte. Als Hauptgründe nennen die Betriebe den Wunsch der Beschäftigten nach flexiblen Arbeitsformen und der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Die Möglichkeiten, zuhause zu arbeiten, steigen dabei mit der Betriebsgröße an. Als Hinderungsgründe für Homeoffice werden häufig die Art der Tätigkeiten, Erschwernisse in der Zusammenarbeit oder die Unternehmenskultur angeführt (Backhaus et al., 2020).

Der Digitalisierungsschub, der durch die Corona-Pandemie ausgelöst wurde, war auch als ein „Weltrekord“ erkennbar: Am Internet-Knotenpunkt Frankfurt am Main hat der Betreiber DE-CIX (Deutscher Commercial Internet Exchange) im November 2020 einen neuen Weltrekord vermeldet, nämlich den Rekordwert von 10 Terabit pro Sekunde (Tbps). Im März 2020 – zum ersten Lockdown – war bereits der Weltrekord von 9 Terabit Datendurchsatz pro Sekunde erreicht worden. Dies liege einerseits an den Folgen von Corona (mehr Online-Handel, mehr Videokonferenzen, mehr Homeoffice mit digitalen Kollaborationstools und virtuellen Schulkonzepten), andererseits an der amerikanischen Präsidentschaftswahl, die im Internet verfolgt wurde (DE-CIX, 2020; 2021).

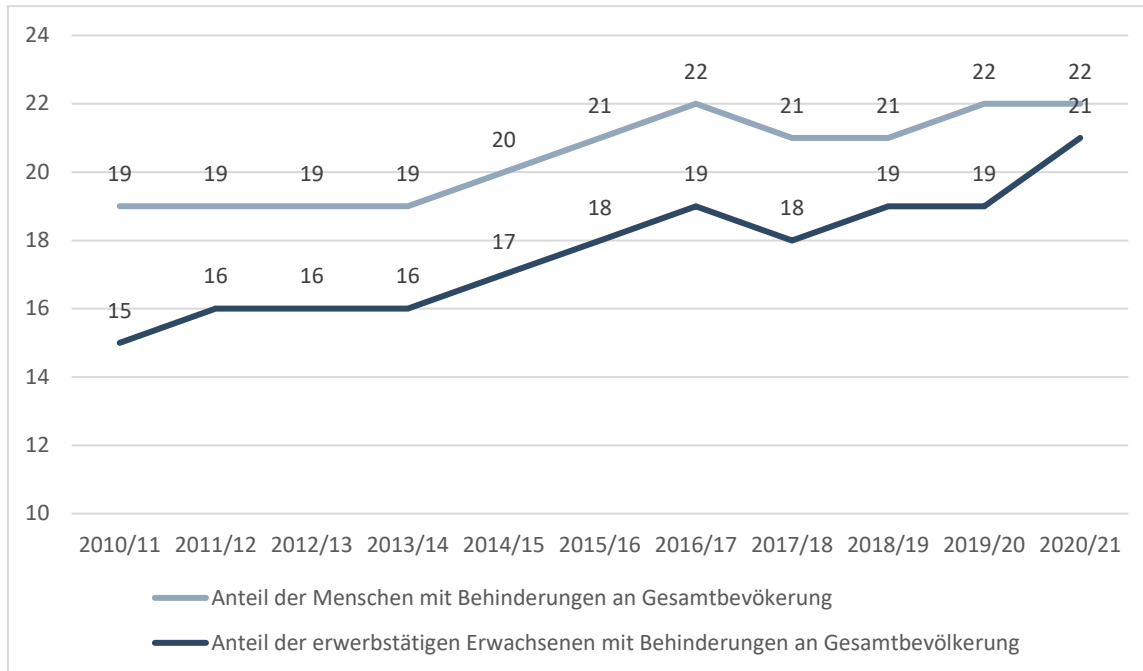
Der Digitalisierungsschub hat das Homeoffice als Arbeitsform in den Unternehmen in Deutschland vielfach fest etabliert, und die Vorteile werden auch nach der Pandemie bestehen bleiben: In der Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ (Welle 14 im Juni 2021) wurden als Hauptgründe für den weiteren Ausbau von Homeoffice genannt: Flexibilität (73 Prozent), Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf (73 Prozent) und Arbeitgeberattraktivität (54 Prozent). Gegen einen Ausbau sprechen aus Sicht der Betriebe nicht geeignete Tätigkeiten (63 Prozent), erschwerte Zusammenarbeit durch räumlichen Abstand (55 Prozent), aber auch die Unternehmenskultur, die fast vier von zehn Unternehmen (39 Prozent) nannten (Brenscheidt et al., 2022, 68).

2.2 Vereinigtes Königreich

Mitte 2021 wurde die Bevölkerung im Vereinigten Königreich auf 67 Millionen geschätzt. Das war ein Anstieg um 3,7 Millionen oder 5,9 Prozent im Vergleich zu 2011 (ONS, 2022). Nach den jüngsten Hochrechnungen des Family Resources Survey, einer kontinuierlichen Haushaltsbefragung mit einer repräsentativen Stichprobe von Privathaushalten im Vereinigten Königreich, hatten im Haushaltsjahr 2020/21 insgesamt 14,6 Millionen Menschen eine Behinderung gemäß der Definition des Equality Act 2010. Dies entspricht 22 Prozent der Gesamtbevölkerung, was verglichen mit dem Anteil von 19 Prozent im Zeitraum 2010 bis 2011 einen Anstieg von drei Prozentpunkten bedeutet. In 2020/2021 hatten 21 Prozent der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter im Vereinigten Königreich eine Behinderung. Beim Vergleich der Berichtsjahre ist allerdings zu berücksichtigen, dass aufgrund der coronabedingten Kontaktbeschränkungen in 2020/2021 zahlenmäßig nur etwa die Hälfte der im Vorjahr durchgeführten Interviews erreicht werden konnte und dies die Ergebnisse verzerren könnte (Family Resources Survey, 2022).

Abbildung 2-1: Prävalenz von Menschen mit Behinderungen im Vereinigten Königreich im Zeitraum 2010 bis 2021

Angaben in Prozent



Die Prozentangaben sind Hochrechnungen auf Basis repräsentativer Privathaushalte im Vereinigten Königreich; die Stichprobengröße für das jeweilige Erhebungsjahr variiert und umfasst drei Altersgruppen (Kinder, erwerbstätige Erwachsene, Personen im Rentenalter): n = 57.990 gesamt, n = 31.719 erwerbstätige Erwachsene in 2010/11; n = 21.254 gesamt, n = 11.581 erwerbstätige Erwachsene in 2020/21

Quelle: Office for National Statistics, 2022

Die Regierung des Vereinigten Königreichs plant für den Zeitraum von 2017 bis 2027, eine Million mehr Erwerbstätige mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu bringen. Durch die Pandemie gab es zunächst einen Rückgang bei der Beschäftigung (Q2/2020). Aber immerhin waren im zweiten Quartal 2021 insgesamt 4,4 Millionen Menschen mit Behinderungen erwerbstätig. Das waren etwa 390.000 mehr als im zweiten Quartal 2019 und 1,5 Millionen mehr als im zweiten Quartal 2013. Die Erwerbstätigenquote der 16- bis 64-jährigen Menschen mit Behinderungen stieg demnach um fast 10 Prozentpunkte von 43,6 Prozent im zweiten Quartal 2013 auf 52,7 Prozent im zweiten Quartal 2021 (Mehan/Uddin, 2022).

Vergleicht man die allgemeine Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen auf europäischer Ebene, weist das Vereinigte Königreich auf Datenbasis von 23 EU-Mitgliedsstaaten die vierthöchste Beschäftigungsungleichheit zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen auf (van der Zwaan/de Beer, 2021). Die vierteljährlich durchgeführte Labour Force Survey (LFS), deren Daten vom Office for National Statistics veröffentlicht werden, ist mit 80.000 Personen die größte Haushaltsbefragung im Vereinigten Königreich und gilt als das offizielle Erhebungsinstrument zur Beschäftigungssituation. Laut LFS lag bereits vor der COVID-19-Pandemie und der damit verbundenen globalen Rezession 2019 die Erwerbstätigenquote von Menschen mit Behinderungen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren im Vereinigten Königreich mit 53,2 Prozent fast ein Drittel unter der Quote (81,8 Prozent) derjenigen ohne Behinderungen (ONS, 2019). Die Anteile blieben auch im Zeitraum von Juli bis September 2021 fast konstant, mit nur etwas über die Hälfte (53,5 Prozent) der erwerbsfähigen Menschen mit Behinderungen in Arbeit gegenüber 81,6 Prozent ohne Behinderungen.

Besonders von Arbeitslosigkeit betroffen waren Menschen mit Lerneinschränkungen, Autismus und psychischen Erkrankungen (ONS, 2021).

Aktuelle Daten zeigen, dass die Erwerbstätigkeit mit Auslaufen der Pandemie wieder angestiegen ist, von knapp 4,5 Millionen im zweiten Quartal 2021 auf 4,9 Millionen erwerbstätigen Menschen mit Behinderungen im zweiten Quartal 2022 (Tabelle 2-8).

Tabelle 2-8: Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderungen im Vereinigten Königreich, 2018 bis 2022

Anteil der Menschen mit Behinderungen im Alter von 16 bis 64 Jahren, die erwerbstätig waren, in 1.000

Zeitraum	Insgesamt	Erwerbstätig	Arbeitslos
Q 2 / 2013	6.638	2.897	453
Q 2 / 2014	6.734	3.025	438
Q 2 / 2015	7.095	3.257	424
Q 2 / 2016	7.089	3.393	378
Q 2 / 2017	7.112	3.497	347
Q 2 / 2018	7.511	3.805	368
Q 2 / 2019	7.703	4.051	318
Q 2 / 2020	7.965	4.165	302
Q 2 / 2021	8.520	4.467	403
Q 2 / 2022	9.075	4.910	383

Ursprungsdaten: Labour Force Survey, Personen, auf die die Standard-Definition von Behinderung zutrifft: Einschränkung der beruflichen und sozialen Teilhabe aufgrund einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung, die 12 Monate andauert oder andauern wird bzw. eine Beeinträchtigung oder Erkrankung, die tägliche Aktivitäten einschränkt

Quelle: ONS, 2022

Die Gründe für das Beschäftigungsgefälle zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen sind komplex und können beispielsweise an Umweltbarrieren (wie Mobilitätshürden, Zugang zu assistiven Kommunikationsmitteln), an kulturellen Barrieren in Form von Einstellungen und Verhalten (Hoque/Bacon, 2022) oder an der geringeren Qualifikation liegen (Holland, 2021). Im Vereinigten Königreich hatten 2021 nur ein Viertel (24,9 Prozent) der Menschen mit Behinderungen im Alter von 21 bis 64 Jahren einen Hochschulabschluss als höchste Qualifikation und 13,3 Prozent von ihnen wiesen überhaupt keine Qualifikation nach (ONS, 2021).

Mit entscheidend für den Verbleib von Beschäftigten mit Behinderungen im Unternehmen ist eine auf die Bedürfnisse abgestimmte behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung, die auch flexible Arbeitsformen beinhaltet (Holland, 2021). Obwohl das britische Gleichstellungsgesetz von 2010 (UK Equality Act 2010) Arbeitgeber verpflichtet, angemessene Arbeitsplatzanpassungen für Beschäftigte mit Behinderungen vorzunehmen, um deren Verbleib im Unternehmen zu sichern (UK Equality Act 2010), beklagen Beschäftigte mit Behinderungen jedoch häufig Diskrimination, mangelnde Anpassungen und unflexible Arbeitsregelungen, was letztlich das Risiko des Arbeitsplatzverlustes und der Arbeitslosigkeit erhöht (Holland, 2021).

Bereits seit 2014 erlauben die „Flexible Working Regulations“ im Vereinigten Königreich, dass alle Beschäftigten einen Antrag auf flexible Arbeitsformen stellen können, sofern sie mindestens 26 Wochen ohne Unterbrechung im Betrieb angestellt sind (Flexible Working Regulations, 2014).

Im Zuge der COVID-19-Pandemie und der digitalen Technologisierung ist das Thema ortsflexibler Arbeitsmodelle generell noch stärker in den Fokus gerückt, obwohl zu den Auswirkungen speziell von Homeoffice auf die Beschäftigungsquote und allgemeine Arbeitssituation von Menschen mit Behinderungen auch im Vereinigten Königreich noch nicht umfassende Befunde vorliegen und diese zudem teilweise kontrovers eingeschätzt werden.

Neben potenziellen Beschäftigungsvorteile durch Homeoffice für Menschen mit Behinderungen sehen beispielsweise Hoque und Bacon (2022) auch nachteilige Auswirkungen von Homeoffice: Beispielsweise würden Barrieren nicht sichtbar beziehungsweise nicht benannt, erforderliche Anpassungen zuhause oder im Betrieb durch hybrides Arbeiten erschwert werden. Fehlende Software-Updates und Trainings im Umgang mit digitalen Technologien könnten Barrieren schaffen und mit einer insgesamt stärkeren sozialen Isolierung einhergehen.

Eine Veröffentlichung der Work Foundation (Taylor et al., 2022) stellt weitreichende Vorteile von Telearbeit und hybridem Arbeiten für Beschäftigte mit Behinderungen heraus. Datengrundlage war eine Umfrage unter 406 Menschen mit Behinderungen sowie 20 Interviews mit Beschäftigten mit Behinderungen und zwei „Runde Tische“ mit Arbeitgebern und anderen Stakeholdern in Großbritannien. Als besonders positive Effekte werteten 70 Prozent der Befragten den förderlichen Einfluss auf ihre physische und psychische Gesundheit sowie ihre gesteigerte Produktivität (85 Prozent). Auf der anderen Seite wurden teilweise notwendige Unterstützungsleistungen bemängelt. So wurde bei einem Fünftel (19,1 Prozent) der Beschäftigten, die zusätzliche Hilfestellungen oder Anpassungen zuhause benötigten, solche Maßnahmen alternativlos verwehrt. Auch das Ausmaß der Behinderung scheint eine Rolle zu spielen. So befürchtete die Mehrheit der Beschäftigten mit multiplen Beeinträchtigungen durch ortsmobiles Arbeiten eher Begrenzungen in ihren Karrierechancen (Aufstieg, Bezahlung) im Vergleich zu denjenigen, die nur eine Art der Behinderung hätten.

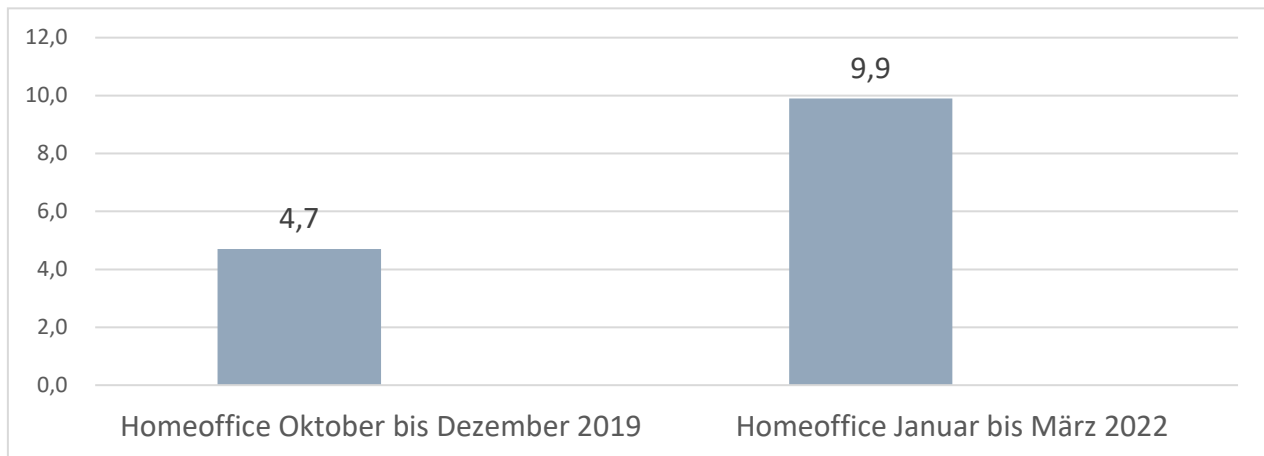
Im Vereinigten Königreich war Homeoffice als Arbeitsmodell – wie in den meisten Ländern weltweit – vor der Pandemie eher die Ausnahme als eine gängige Arbeitsform. Immerhin verdreifachte sich der Anteil im Zeitraum von 1981 bis 2019, allerdings auf einem niedrigen Niveau, von 1,5 auf 4,7 Prozent (Felstead/Reuschke, 2020). Der Ausbruch der Pandemie und der damit verbundene Lockdown im März 2020 mit der Einführung von Homeoffice führte zu einem sprunghaften Anstieg der Beschäftigten, die ausschließlich von zuhause arbeiteten, und verachtachte sich von 5,7 Prozent im Januar/Februar 2020 auf 43,1 Prozent im April 2020. Von Homeoffice profitierten insbesondere die am besten bezahlten sowie gut qualifizierten Personen und diejenigen, die in London und im Südosten des Vereinigten Königreichs arbeiteten. Diese Studienergebnisse von Felstead und Reuschke (2020) basieren hauptsächlich auf drei Online-Umfragen im April, Mai und Juni 2020 im Rahmen der britischen Haushalts-Längsschnittstudie „Understanding Society: COVID-19-Studie, 2020“, die vom Institut für Sozial- und Wirtschaftsforschung der Universität Essex durchgeführt wurde.

Ein Datenvergleich der Labour Force Survey für die Zeiträume Oktober bis Dezember 2019 und Januar bis März 2022 zeigt (Abbildung 2-2), dass sich die Anzahl der Personen, die im Homeoffice arbeiteten, nahezu

verdoppelt hat (Office for National Statistics, 2022). Der Behinderungsstatus wurde dabei jedoch nicht erhoben.

Abbildung 2-2: Anzahl der Erwerbstätigen im Vereinigten Königreich, die vor und während der COVID-Pandemie im Homeoffice arbeiteten

Angaben in Millionen



Vergleichszeiträume: Oktober bis Dezember 2019 und Januar bis März 2022

Quelle: ONS, 2022

Dass der Wunsch nach Homeoffice allerdings vielfach nicht umsetzbar ist, zeigt die Analyse von Holland (2021). Demnach sind gerade Beschäftigte mit Behinderungen überproportional in Berufen vertreten, die sich für Homeoffice nicht eignen, und auch in Branchen, die besonders von Unternehmensschließungen während der Pandemie betroffen waren. Die Autorin vermutet daher, dass die berufliche Lage von Arbeitnehmern mit Behinderungen auch über die COVID-Pandemie hinaus prekär bleiben wird. Bereits vor der Pandemie war die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen im Vereinigten Königreich insgesamt schlechter als die von Menschen ohne Behinderungen. Dies resümierten Hoque und Bacon (2022) auf Grundlage der WERS-Arbeitgeberdaten mit Angaben zu insgesamt 1.552 Arbeitsplätzen und der WERS-Beschäftigtenstudie mit 14.312 Datensätzen. Die „Workplace Employment Relations Study (WERS)“, die zuletzt vor der COVID-Pandemie im Jahr 2011 erhoben wurde, sammelt seit 1980 in größeren Zeitabständen Daten von Arbeitgebern, Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigten in Betrieben und gilt als wichtigste Umfrage zum Thema Arbeitsbeziehungen in Großbritannien. Die Stichprobe von WERS ist national repräsentativ für britische Betriebe mit fünf oder mehr Angestellten in allen Wirtschaftszweigen, ausgenommen Landwirtschaft, Jagd, Forstwirtschaft und Fischerei sowie Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden. Die Umfrage konzentriert sich auf reguläre Beschäftigungsverhältnisse in Unternehmen mit räumlich begrenzten Arbeitsplätzen und schließt daher Menschen mit Behinderungen aus, die als Selbstständige oder unabhängige Auftragnehmer von zuhause arbeiten. Als Messinstrument für den Behinderungsstatus verwendet WERS den „Global Activity Limitation Indicator (GALI)“ (vgl. Hoque/Bacon, 2022, 38).

Im Gegensatz zu einigen bisherigen Studienbefunden fanden Hoque und Bacon heraus, dass Beschäftigte mit Behinderungen seltener zuhause arbeiten als jene ohne Behinderungen, da sie seltener in besser bezahlten und/oder leitenden Positionen arbeiten, in denen Homeoffice eher möglich ist. Auch beschäftigten Unternehmen, in denen Homeoffice üblich ist, keinen höheren Anteil an Menschen mit Behinderungen. Obwohl sich Homeoffice für alle Beschäftigten, ganz unabhängig von einer Behinderung, gleichermaßen positiv auf das Kontrollerleben über die eigene Arbeit, die psychische Gesundheit und Arbeitszufriedenheit auswirkt

(ausgenommen ist jedoch die Work-Life-Balance), gibt es kaum Belege dafür, dass dieser Zusammenhang zugleich mit weniger behinderungsbezogenen Unterschieden einhergeht. Insgesamt machen Beschäftigte mit Behinderungen schlechtere berufliche Erfahrungen als Beschäftigte ohne Behinderungen in Bezug auf die genannten Faktoren. Infolgedessen bewerten die Autoren kritisch, Homeoffice als einzig potenziellen Lösungsansatz in Unternehmen gegen die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen zu betrachten. Vielmehr sind substantziellere Instrumente zur Beseitigung von Beschäftigungsbarrieren für Menschen mit Behinderungen zu entwickeln. Gleichwohl postulieren Hoque und Bacon, dass Homeoffice aufgrund seiner erkennbaren Vorteile für alle Beschäftigten von Arbeitgebern und Regierungen gefördert werden sollte (Hoque/Bacon, 2022, 48). Mögliche staatliche Regularien wären ein Rechtsanspruch für alle Beschäftigten auf Homeoffice, wie im finnischen Arbeitszeitgesetz 2020 („Working Hours Act 2020“) vorgesehen, oder die Einführung flexibler Arbeitszeiten als Standard für alle Arbeitsplätze entsprechend des britischen Arbeitsgesetzes 2019-20 (UK's Employment Bill 2019-2020).

Obwohl Beschäftigte mit Behinderungen gemischte Erfahrungen mit Homeoffice gemacht haben, möchten fast alle Beschäftigten (90 Prozent), die während der Pandemie zuhause arbeiteten, Homeoffice oder hybrides Arbeiten auch künftig nach der Pandemie beibehalten. Dies wurde in einer Umfrage des Trade Union Congress (TUC, 2021) erhoben, bei der im Februar 2021 insgesamt 2.003 Beschäftigte mit Behinderungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen befragt wurden, die zu Beginn der Pandemie im März 2020 berufstätig waren. Etwa zwei Drittel der Befragten gaben an, durch Homeoffice mehr Kontrolle über ihre Arbeitszeiten zu haben (z. B. Pausen nach Bedarf einlegen), wodurch sich Müdigkeit und Erschöpfung bei 40 Prozent der Befragten verringerten. Bei mehr als einem Drittel (34 Prozent) fehlte allerdings eine angemessene Büroausstattung zuhause, und 9 Prozent hatten Schwierigkeiten, aufgrund ihrer Beeinträchtigung an Online-Meetings teilzunehmen. Bei 7 Prozent fehlte die erforderliche Spezialsoftware wie beispielsweise Sprache-zu-Text-Programme. In Bezug auf ihre psychische Gesundheit gaben fast gleich viele Befragte an, dass sich ihr Gesundheitszustand durch Homeoffice entweder verschlechtert (30 Prozent) oder verbessert (26 Prozent) hat.

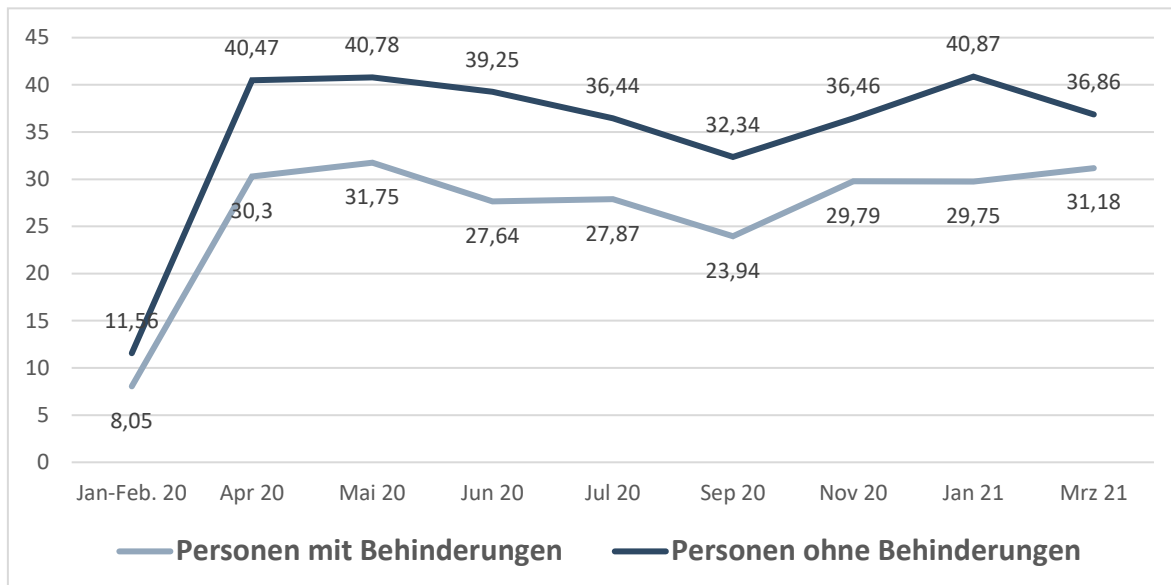
Homeoffice ist nicht nur ein potenzieller Förderfaktor für die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen, sondern auch eine wichtige Maßnahme zur Wahrung des Infektions- und Gesundheitsschutzes. So betraf der stringente Lockdown im März 2020 im Vereinigten Königreich die Schließung nicht relevanter Geschäfte und Läden, die Schließung aller Schulen und Gastronomie, Beschränkungen in der Mobilität und den sozialen Kontakten sowie die Einführung von Homeoffice wo immer möglich (Emerson et al., 2022, 2). Der hohe Zusammenhang zwischen Behinderung und klinischer Vulnerabilität zeigt sich unter anderem daran, dass bis November 2020 im ersten Jahr der COVID-19-Pandemie 60 Prozent aller coronabedingten Todesfälle in England Menschen mit einer Behinderung waren, aber tendenziell weniger Beschäftigte mit Behinderungen im Homeoffice tätig waren (Bryan et al., 2021). Die Autoren stützen sich hauptsächlich auf Daten einer Stichprobe der seit 2009 jährlich durchgeführten Haushaltspanelbefragung „Understanding Society: The UK Household Longitudinal Study“ aus 10.684 Personen im erwerbsfähigen Alter, die angestellt oder selbstständig waren und von denen 1.698 Personen (16 Prozent) eine Behinderung hatten, wobei der Behinderungsbegriff hierbei eng an die Definition des Equality Act (2010) angelehnt ist.

Eine Reihe von Haushalten wurde nach Beginn der Pandemie in monatlichen und später zweimonatlichen COVID-Erhebungswellen zusätzlich befragt. Der Anteil der Beschäftigten, die überwiegend von zuhause arbeiteten, stieg während des ersten Lockdowns von Februar bis April 2020 stark an. Allerdings vergrößerte sich damit auch der Abstand zwischen dem Anteil Beschäftigten mit (40,5 Prozent) und ohne Behinderung

(30,3 Prozent), die im Homeoffice arbeiteten zum Zeitpunkt April 2020. Dieser Unterschied blieb während der gesamten Pandemie bestehen (Abbildung 2-3).

Abbildung 2-3: Anteil der Beschäftigten mit und ohne Behinderungen im Vereinigten Königreich, die von Januar 2020 bis März 2021 vorwiegend im Homeoffice arbeiteten

Angaben in Prozent



Anteil der Beschäftigten mit und ohne Behinderungen, die immer oder häufig zuhause arbeiteten; COVID-Zusatzerhebungen im April, Mai, Juni, Juli, September, November 2020 sowie im Januar und März 2021. Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderungen waren bis auf November 2020 in jedem Monat der Erhebung statistisch signifikant (Signifikanzniveau 5 %).

Ursprungsdaten: UK Data Service „Understanding Society: COVID-19 Study, 2020-2021“

Quelle: Bryan et al., 2021

Auch eine Übersichtsarbeit von Emerson et al. (2022) mit vier britischen Längsschnittstudien zu den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Menschen mit Behinderungen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren wies deren besondere Schutzbedürftigkeit nach. Die vier Studien waren:

- Die Jahrhundert-Kohorten-Studie (Millennium Cohort Study – MCS)
- Die Nächste-Schritte-Studie (Next Steps – NS)
- Die britische Kohorten-Studie 1970 (1970 British Cohort Study – BCS70) und
- Die Nationale Entwicklungsstudie von Kindern (National Child Development Study – NCDS)

Die Auswertungen der Datenstichprobe von 12.774 Personen mit Angaben zu Behinderungen ergaben, dass im frühen Stadium von COVID-19 Menschen mit Behinderungen größere Nachteile in Bezug auf Gesundheit, Wohlbefinden und Beziehungen erfuhren und diese noch verstärkt bei älteren Menschen mit Behinderungen auftraten. Signifikant waren die häufigere Erkrankung an COVID-19, ein höheres Stressniveau, weniger Bewegung, ein schlechteres Schlafverhalten, mehr zwischenmenschliche Konflikte und weniger Vertrauen in die Regierung (Emerson et al., 2022, 10). Zur Erwerbssituation und der finanziellen Situation gab es keine auffälligen Befunde.

2.3 Irland

Irland hat nach dem aktuellen Zensus vom April 2022 gut 5,12 Millionen Einwohner, das sind 7,6 Prozent mehr als bei der letzten Zählung im Jahr 2016, als die Bevölkerung bei 4,67 Millionen lag. Dies sind allerdings noch vorläufige Ergebnisse (CSO, 2022a).

Nach dem vorletzten Zensus in Irland gab es im April 2016 insgesamt 643.131 Personen in Irland, die sich selbst als Person mit einer Behinderung einschätzten. Das entsprach 13,5 Prozent der Bevölkerung Irlands (CSO, disability, 2016 – die entsprechenden Daten des aktuellen Zensus vom April 2022 sind noch nicht veröffentlicht). Im Vergleich zur Bevölkerungsbefragung 2011 mit erst 595.335 Personen ist damit die Anzahl der Menschen mit Behinderungen um 47.796 angestiegen (CSO, 2016).

Die niedrige Beschäftigungsquote, die im Jahr 2016 nur etwa die Hälfte derjenigen von Menschen ohne Behinderungen entsprach, also 36,5 Prozent versus 72,8 Prozent, spiegelt sich auch im internationalen Vergleich (OECD, 2021, 9). So lag die Erwerbstätigenquote von Menschen mit Behinderungen 2017 in Irland nur bei 26,2 Prozent im Vergleich zum EU-Durchschnitt von 48,1 Prozent und war damit eine der niedrigsten (EU commission Ireland report, 2019, 38). Auch im internationalen Vergleich lag die Erwerbstätigenquote von Menschen mit Behinderungen in Irland wesentlich niedriger als im OECD-Vergleich (Tabelle 2-9).

Diese Beschäftigungslücke zu verkleinern, das ist eines der zentralen Ziele der „Comprehensive Employment Strategy – CES – for People with Disabilities 2015–2024“, mit der seit einigen Jahren umfassende Reformmaßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Irland begonnen haben (OECD, 2021, 9).

Tabelle 2-9: Erwerbstätigenquoten und Arbeitslosenquoten von Menschen mit und ohne Behinderungen in Irland und im OECD-Durchschnitt, 2018

Anteile der jeweiligen Bevölkerungsgruppe im erwerbsfähigen Alter (15-65), in Prozent

Quote	Menschen mit Behinderungen	Menschen ohne Behinderungen
Erwerbstätigenquote in Irland	30,1	70,0
Erwerbstätigenquote im OECD-Durchschnitt (26 EU-Länder)	51,0	71,3
Arbeitslosenquote Irland	29,0	9,8
Arbeitslosenquote im OECD-Durchschnitt (26 EU-Länder)	17,4	9,0

Ursprungsdaten: EU-Statistik SILC (Einkommen und Lebensbedingungen), 2018 – Die Daten beziehen sich auf Irland und 26 weitere europäische Länder, die auch OECD-Mitgliedsstaaten sind.

Quelle: OECD, 2021, 30

Die Analyse des OECD-Reports sieht als eine Lösung für Irland zur Erhöhung der Beschäftigungsquote unter anderem das Thema „Homeoffice“: Personen mit Behinderungen sollten gleichermaßen von der Möglichkeit profitieren. Etwa jeder dritte Job sei von zuhause aus zu erledigen. Und gerade diese Chance, nicht täglich zum Arbeitgeber pendeln zu müssen, sieht die OECD als besonders wertvoll für Menschen mit Behinderungen an (OECD, 2021, 15). Hinzu kommt, dass in Irland der Anteil der Jobs, die sich für Homeoffice eignen, mit 37

Prozent um drei Prozentpunkte höher liegt als der OECD-Durchschnitt von 34 Prozent. Allerdings seien viele ländliche Gegenden noch nicht mit Hochgeschwindigkeitsbreitband-Infrastruktur ausgerüstet, daher gebe es einen Unterschied von 10 Prozentpunkten zwischen Städten, in denen etwa 43 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice arbeiten könnten und ländlichen Gegenden, in denen nur 33 Prozent zuhause arbeiten könnten (ebd., 48). Für seine Analyse des irischen Arbeitsmarktes hat der OECD-Bericht von allem die Irische Bevölkerungsbefragung (Census) der Jahre 2011 und 2016 sowie den Irish Labour Force Survey (LFS) für das Jahr 2019 ausgewertet, denn beide enthalten Fragen zu Behinderung (ebd., 34). Dabei stellte sich unter anderem heraus, dass der Unterschied des Anteils an geringqualifizierten Beschäftigten mit Behinderung in Irland im Vergleich mit dem Anteil der geringqualifizierten Beschäftigten ohne Behinderung OECD-weit am größten ist, dass Irland also die größte Qualifikationslücke beim Vergleich von Menschen mit und ohne Behinderung („disability education gap“) von allen OECD-Staaten hat. Obwohl sich der Anteil an geringqualifizierten Menschen mit Behinderungen von 2004 bis 2018 um 27 Prozentpunkte von 65,4 Prozent auf 38,3 Prozent stark verringert hat, liegt der aktuelle Wert von 38 Prozent aber immer noch deutlich über dem OECD-Durchschnitt von 31 Prozent (ebd., 37).

Die Zentrale Statistik-Behörde Irlands (Central Statistics Office – CSO) hat im Dezember 2022 die Ergebnisse der Arbeitskräftebefragung für das dritte Quartal 2022 veröffentlicht. Dabei zeigte sich ein großer Sprung beim Homeoffice – verglichen mit der Vor-Pandemie-Zeit und ein leichtes Absinken im Vergleich zu den höchsten Werten, die im Vorjahr erreicht wurden: Waren es im dritten Quartal 2019, also vor der Pandemie, erst 7,3 Prozent der Erwerbstätigen, die regelmäßig von zuhause arbeiteten (Tabelle 2-10), so stieg die Zahl im dritten Quartal 2021 auf ihren Höchstwert, nämlich fast 30 Prozent oder 740.000 an, um im Jahr 2022 auf 22,5 Prozent oder 574.000 Erwerbstätige abzusinken (CSO, 2022b).

Tabelle 2-10: Erwerbstätige, die regelmäßig von zuhause arbeiten, jeweils im dritten Quartal der Jahre 2019 bis 2022

Anzahl und Anteile der Erwerbstätigen im Homeoffice, in 1.000 und in Prozent

Anzahl Erwerbstätige	Q 3 2019	Q 3 2020	Q 3 2021	Q 3 2022
Anzahl der Erwerbstätigen im Homeoffice, in 1.000	169,3	637,6	738,9	574,1
Anteile der Erwerbstätigen im Homeoffice, in Prozent	7,3	28,3	29,9	22,5

Regelmäßig: mindestens die Hälfte der Arbeitstage in den vier Wochen vor der Befragung

Ursprungsdaten: Arbeitskräfteerhebung, LFS Employment Survey

Quelle: CSO, 2022b

Nimmt man jedoch die Werte für die Erwerbstätigen, die nicht nur regelmäßig, sondern auch gelegentlich im Homeoffice gearbeitet haben, so verdoppelt sich der Wert für 2019: Der Anteil aller Beschäftigten in Irland, die regelmäßig oder gelegentlich von zuhause arbeiteten, lag vor der COVID-1-Krise bei etwa 14 Prozent (Redmond/McGuinness, 2020, 1).

Da grundsätzlich eher die Personen mit höherer Qualifikation wissensbasierte Aufgaben aus dem Homeoffice erledigen können und die Personen mit Behinderungen in Irland immer noch tendenziell niedrig qualifiziert sind, ist die Grundgesamtheit der Beschäftigten mit Behinderung, deren Aufgaben sich für Homeoffice eignen, niedriger als bei den Beschäftigten ohne Behinderung (Tabelle 2-11).

Tabelle 2-11: Anteile der Beschäftigten mit und ohne Behinderung in Irland, deren Aufgaben sich für Homeoffice eignen, nach Qualifikationsniveau, 2018, in Prozent

Anteile der jeweiligen Beschäftigtengruppe, die im Homeoffice arbeiten könnte, als Teil der gesamten Gruppe – Le-sehilfe: 7,5 Prozent aller Beschäftigten mit Behinderung mit niedrigem Ausbildungsniveau haben Aufgaben, die für das Homeoffice geeignet sind

Ausbildungs- / Qualifikationsniveau	Anteile der Be-schäftigten mit Behinderungen	Anteile der Be-schäftigten ohne Behinderungen
Niedriges Niveau (ISCED 0-2: keine abgeschlossene Schulausbil-dung oder Haupt- oder Realschulabschluss)	7,5	14,7
Mittleres Niveau (ISCED 3-4: Fachoberschulreife, Hochschul-reife, schulische oder berufliche Ausbildung)	23,6	18,2
Hohes Niveau (ISCED 5-8: Meister, Techniker, Fachwirt oder akademische Ausbildung mit Bachelor, Master oder Promotion)	33,9	42,7

Ursprungsdaten: EU-Statistik SILC (Einkommen und Lebensbedingungen), 2018

Quelle: OECD, 2021, 49

Der OECD-Bericht empfiehlt Homeoffice und mobiles Arbeiten („remote working“) als Möglichkeit, einen in-klusiven Arbeitsmarkt zu fördern. So könnten die Arbeitgeber auch die Aufgabenstellungen genauer nach den Stärken und Kompetenzen ihrer Beschäftigten mit Behinderung ausrichten. Gleichzeitig solle Homeoffice aber weiterhin nur eine Option sein, die freiwillig und nicht erzwungen genutzt werden solle. Denn gerade für Menschen mit Behinderung sei das Thema Isolation, Vereinsamung oder soziale Ausgeschlossenheit sehr bedeutsam. Der Betrieb als sozialer Ort spielt daher für Menschen mit Behinderung eine besondere Rolle. Da in Irland die Menschen mit Behinderung tendenziell eher gering qualifiziert sind und daher geringere Chan-cen haben, dass ihre Aufgaben für das Homeoffice geeignet sind, empfiehlt der OECD-Bericht nachdrücklich die Weiterqualifizierung („upskilling“), damit mehr Menschen mit Behinderung eine Chance auf Homeoffice haben (OECD, 2021, 50).

Mit seiner im Januar 2021 veröffentlichten „National Remote Work Strategy“ will der irische Wirtschafts-, Handels- und Arbeitsminister Leo Varadkar vor allem das Ziel erreichen, dass mobiles Arbeiten und das Ar-beiten zuhause normale Formen der Arbeitsorganisation werden, um das wirtschaftliche, soziale und Um-welt-Potenzial dieser Arbeitsformen möglichst umfassend zu erschließen. Bei den sozialen Vorteilen der Ar-beit in häuslicher Umgebung sieht er vor allem die Chancen für Menschen mit Behinderungen und die Men-schen mit Pflegeverpflichtungen, denen auf diese Art und Weise das Arbeiten erleichtert werden kann (DETE, 2021). Im November 2022 legten Arbeitsminister Varadkar und der Minister für Gleichstellung, Behinderung, Integration, Kinder und Jugend, Roderic O’Gorman, den Entwurf eines Gesetzes vor (“DCEDIY Work Life Ba-lance Bill“), das allen Beschäftigten das Recht auf Homeoffice zusichert (DETE, 2022).

Der OECD-Bericht sieht diese Nationale Irische Homeoffice-Strategie als konsequente Weiterentwicklung ei-nes modernen Arbeitsmarktes und verweist auf 15 OECD-Mitgliedsländer, in denen Gesetze oder Tarifver-einbarungen die Möglichkeit des Homeoffice („working from home“) eröffnen und nennt als Beispiel das Vereinigte Königreich, das mit seinem Gesetz des flexiblen Arbeitens („Flexible Working Act“) schon 2014 die Möglichkeit geschaffen hat, flexibel und auch von zuhause zu arbeiten, wenn die Beschäftigten mindestens sechs Monate im Betrieb sind und keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen (OECD, 2021, 84).

Irland hatte im März 2021 angekündigt, sogenannte „Remote Working Hubs“ gerade im ländlichen Raum zu fördern, unter anderem, um die wirtschaftlich noch wenig entwickelten westlichen Küstenregionen zu stärken. Anfang 2020 gab es in Irland landesweit bereits über 330 dieser Coworking Spaces (Bonin et al., 2022, 45). Für die regionalen Arbeitsmärkte außerhalb der größeren Städte wäre das Angebot von Homeoffice eine Bereicherung (Williamson, 2022, 24 f.). Allerdings mahnt die Evaluation von Williamson auch an, dass durch das Angebot von Homeoffice die reguläre behinderungsgerechte Anpassung von Arbeitsplätzen für die Beschäftigten mit Behinderungen weiterhin stattfinden muss („It is important however that firms do not use remote working to avoid providing required workplace provisions for people with disabilities“ – ebd., 2).

Im Juli 2021 hatte die irische Regierung bereits für den öffentlichen Dienst die Rahmenregelungen „Civil Service Blended Working Policy Framework“ getroffen, nach denen jeder Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes für mindestens 20 Prozent der Arbeitszeit seiner Beschäftigten die Möglichkeit des Homeoffice anbieten muss. Das so genannte „blended working“, also die Mischung von Präsenz im Büro und das mobile Arbeiten oder das Arbeiten von zuhause soll nach der COVID-19-Pandemie zum Standard im öffentlichen Dienst Irlands werden (DeptPER, 2022).

Im Rahmen des Projekts „Employers for Change“, das im März 2021 mit finanzieller Unterstützung des Ministeriums für Gleichstellung, Behinderung, Integration, Kinder und Jugend gegründet wurde, hat ein Forscherteam das Thema Homeoffice für Menschen mit Behinderungen in der COVID-Pandemie genauer beleuchtet. Sie sehen neue Chancen durch die Pandemie, wie die Selbstverständlichkeit des Einsatzes von digitalen Technologien und die Weiterentwicklung von „Assistiven Technologien“ (AT) für Menschen mit Behinderungen, die das hybride oder mobile Arbeiten sowie das Arbeiten von zuhause („working from home – wfh“) zu einer realistischen Option auch für Beschäftigte mit Behinderungen gemacht hat (O’Donnell, 2021, 8).

Irland ist das erste EU-Land, das als Konsequenz der COVID-19-Pandemie eine nationale Strategie für die Arbeitsform des Homeoffice – einschließlich Menschen mit Behinderungen – entwickelt hat: Mit seinen „remote working hubs“ schafft Irland die Möglichkeit, auch für Menschen mit Behinderungen, die außerhalb der Metropolen leben, erwerbstätig zu werden.

2.4 USA

Im Juli 2022 hatten die USA eine Bevölkerung von gut 333 Millionen (US Census Bureau, 2022a). Nach dem American Community Survey – ACS (US Census Bureau, 2019) hatten im Jahr 2019 von den damals 323 Millionen Menschen in den USA etwa 41 Millionen oder 12,7 Prozent eine Behinderung, Frauen waren mit 12,8 Prozent etwas häufiger betroffen als Männer mit 12,6 Prozent (vgl. Tabelle 2-12).

Tabelle 2-12: Bevölkerung in den USA insgesamt und darunter mit einer Behinderung, 2019

Anzahl und Anteile der jeweiligen Personengruppe mit mindestens einer von sechs erfassten Behinderungen

Bevölkerung	Anzahl insgesamt	Darunter mit einer Behinderung (Anzahl)	Darunter mit einer Behinderung (in Prozent)
USA	323.120.678	41.089.958	12,7
Darunter Männer	157.833.027	19.901.988	12,6
Darunter Frauen	165.287.651	21.187.970	12,8

 Ursprungsdaten: American Community Survey, 2019, T. S1810, <https://data.census.gov/table?q=S1810&tid=ACST1Y2019.S1810>

Quelle: US Census Bureau, 2019

Nimmt man nur die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, also zwischen 18 und 64 Jahren, dann liegt der Anteil der Personen mit Behinderungen in den USA bei 7,4 Prozent (Shrider et al., 2021, 18).

In den USA erfasst die Regierung über **drei statistische Quellen** die Daten zu Behinderung, der „American Community Survey“ (ACS), der „Survey of Income and Program Participation“ (SIPP) und der „Current Population Survey“ (CPS):

- **The American Community Survey (ACS):** Jeden Monat werden 250.000 Haushalte in den USA befragt, seit 1999 gibt es auch Fragen zur Behinderung, die allerdings im Jahr 2008 nochmals aktualisiert wurden. Sechs verschiedene Formen von Behinderung werden erfasst:
 - Hörbeeinträchtigungen: Taubheit oder starke Hörbeeinträchtigung (DEAR)
 - Sehbeeinträchtigungen: Blindheit oder starke Sehbeeinträchtigung trotz Brille (DEYE)
 - Kognitive Beeinträchtigungen: aufgrund von körperlichen, geistigen oder emotionalen Problemen; Schwierigkeiten beim Erinnern, Konzentrieren oder Entscheidungen-Treffen (DREM)
 - Mobilitätseinschränkungen: große Schwierigkeiten beim Gehen oder Treppensteigen (DPHY)
 - Einschränkungen bei der selbstständigen Körperpflege: Schwierigkeiten beim Baden oder Anziehen (DDRS)
 - Beeinträchtigungen der selbstständigen Lebensführung: aufgrund von körperlichen, geistigen oder emotionalen Problemen; Schwierigkeiten, Einkäufe oder Arztbesuche selbstständig durchzuführen (DOUT)

(<https://www.census.gov/topics/health/disability/guidance/data-collection-ac.html>)

Um diese sechs Formen der Behinderung standardisiert zu ermitteln, stellt die amerikanische Statistik-Behörde folgende sechs Fragen:

1. Sind Sie taub oder haben Sie große Schwierigkeiten beim Hören?
2. Sind Sie blind oder haben Sie große Schwierigkeiten beim Sehen?
3. Haben Sie aufgrund von körperlichen, geistigen oder emotionalen Ursachen große Schwierigkeiten beim Konzentrieren, Erinnern oder Entscheiden?
4. Haben Sie große Schwierigkeiten beim Gehen oder Treppensteigen?
5. Haben Sie Schwierigkeiten, sich selbst anzuziehen oder zu baden?
6. Haben Sie aufgrund von körperlichen, geistigen oder emotionalen Ursachen Schwierigkeiten, alltägliche Aktivitäten allein durchzuführen, wie einen Arztbesuch oder Einkaufen?

(<https://www.cdc.gov/ncbddd/disabilityandhealth/datasets.html>)

- **The Survey of Income and Program Participation (SIPP):** SIPP ist eine nationale, repräsentative Längzeitstudie und erhebt seit 1983 Daten zu Einkommen, Erwerbstätigkeit, Bildung, Haushaltszusammensetzung, Krankenversicherung, Kinderbetreuung, Transferleistungen aus verschiedenen Programmen und weitere sozio-demographische Daten wie zur „Social Security Disability Insurance“ (SSDI), der gesetzlichen Rentenversicherung für Menschen mit Behinderungen. Als die Befragung im Oktober 1983 startete, wurden Personen ab 15 Jahren in rund 20.000 Haushalten über einen Zeitraum von 32 Monaten alle vier Monate befragt. Inzwischen ist das Panelkonzept mehrmals überarbeitet worden. Die letzte Neuerung stammt aus dem Jahr 2014. Seitdem werden in etwa 33.600 Haushalten durchschnittlich 2,1 Personen ab 15 Jahren befragt, sodass etwa 70.560 Interviews mindestens neunmal alle vier Monate innerhalb von 38 Monaten geführt werden. Damit ist das SIPP die nationale Befragung mit den umfangreichsten Datensätzen.
 (<https://www.census.gov/programs-surveys/sipp.html>)

- **The Current Population Survey (CPS):** Der CPS ist eine monatliche Befragung von etwa 60.000 Haushalten, die durch das BLS – U.S. Bureau of Labor Statistics durchgeführt wird. Es ist die wichtigste Statistikquelle für alle Fragen des Arbeitsmarktes. Der CPS hat zusätzlich eine jährliche Ergänzungsbefragung, die „CPS Annual Social and Economic Supplement (CPS ASEC)“ mit weiteren Fragen zu Arbeit und Behinderung.
 (<https://www.census.gov/topics/health/disability/guidance/data-collection-acs.html>)

Zusätzlich gibt es Befragungen, in denen auch der Status „Behinderung nach den sechs Kategorien des ACS“ abgefragt werden. Beispielsweise ergab die Studie BRFSS (Behavioral Risk Factor Surveillance System, United States, 2018), die 430.949 Personen in allen 50 US-Bundesstaaten befragte, dass gut ein Viertel der erwachsenen Amerikaner (26,2 Prozent), also etwa 61 Millionen sagten, mindestens eine dieser sechs Behinderungen zu haben (Cree et al., 2020, 1239).

Nach dem American Community Service gab es im Jahr 2021 rund 267 Millionen Menschen ab 16 Jahren in den USA, und rund 194 Millionen der Altersgruppe der erwerbsfähigen Menschen zwischen 20 und 64 Jahren, darunter knapp 21 Millionen mit einer Behinderung. Gut drei Viertel (78 Prozent) der 20- bis 64-Jährigen waren erwerbstätig, aber nur knapp die Hälfte (47 Prozent) der Menschen mit Behinderungen (Tabelle 2-13).

Tabelle 2-13: Erwerbstätige in den USA insgesamt und mit Behinderung, 2021

Anzahl und Anteile der jeweiligen Personengruppe mit mindestens einer dieser Behinderungen

Erwerbstätige	Anzahl insgesamt	Erwerbstätigenquote (in Prozent)
Personen in den USA (ab 16 Jahre)	267.057.693	63,0
Personen zwischen 20 und 64 Jahren	193.684.093	78,0
Darunter mit einer Behinderung	20.551.040	47,2

Ursprungsdaten: American Community Survey, 2021 <https://data.census.gov/table?q=employment+rate&tid=ACSST1Y2021.S2301>

Quelle: US Census Bureau, 2022b

Nach dem Current Population Survey (CPS) gab es im Jahr 2021 gut 145 Millionen Erwerbstätige ohne Behinderungen im Alter von 16 bis 64 Jahren. Das entsprach einer Erwerbstätigenquote von 76,5 Prozent. In derselben Altersgruppe gab es knapp 5,5 Millionen Erwerbstätige mit Behinderungen, was einer Erwerbstätigenquote von 35,1 Prozent entsprach (Tabelle 2-14).

Tabelle 2-14: Erwerbstätige in den USA mit und ohne Behinderungen, 2020 und 2021

Anzahl und Anteile der jeweiligen Personengruppe im Alter zwischen 16 und 64 Jahren, die erwerbstätig waren, in 1.000 und in Prozent, Jahresdurchschnittswerte

Erwerbstätige	2020		2021	
	Anzahl in 1.000	Quote in Prozent	Anzahl in 1.000	Quote in Prozent
Erwerbstätige ohne Behinderungen	145.151	76,0	145.127	76,5
Erwerbstätige mit Behinderungen	4.979	33,6	5.477	35,1

Ursprungsdaten: Current Population Survey (CPS), <https://www.bls.gov/news.release/disabl.a.htm>,

Quelle: US Bureau of Labor Statistics, 2022

Ein Forschungsteam vom „Institute on Disability“ an der Universität von New Hampshire in Durham (Houtenville et al., 2021) ermittelte die Veränderungen der Erwerbstätigkeit von Personen mit und ohne Behinderungen zu Beginn und während der COVID-19-Pandemie. Dazu werteten sie Daten des CPS – Current Population Survey aus. Für den Zeitraum von Februar bis April 2020, also den Zeitraum mit dem ersten Lockdown zeigte sich, dass der Anteil der Erwerbstätigen mit Behinderungen von 31,1 auf 26,4 Prozent sank und der Anteil der Erwerbstätigen ohne Behinderungen sogar von 74,8 auf 63,2 Prozent (Tabelle 2-15).

Tabelle 2-15: Erwerbstätige in den USA mit und ohne Behinderungen, 02/2020 bis 01/2021

Anteile der jeweiligen Personengruppe im Alter zwischen 16 und 64 Jahren, die erwerbstätig oder arbeitslos waren, in Prozent

Monat/Jahr	Personen mit Behinderungen		Personen ohne Behinderungen	
	Erwerbstätigenquote	Arbeitslosenquote	Erwerbstätigenquote	Arbeitslosenquote
02/2020	31,1	3,0	74,8	2,9
03/2020	31,7	3,3	73,4	3,5
04/2020	26,4	6,5	63,2	10,5
05/2020	27,8	6,5	65,1	9,6
06/2020	28,6	5,9	67,8	8,4
07/2020	28,4	4,9	68,8	7,9
08/2020	29,1	4,7	69,9	6,3
09/2020	28,7	4,4	70,2	5,7
10/2020	29,6	4,0	71,5	4,9
11/2020	29,3	4,5	71,3	4,7
12/2020	29,6	3,7	71,1	4,8
01/2021	28,9	4,2	70,6	5,1

Ursprungsdaten: Current Population Survey (CPS)

Quelle: Houtenville et al., 2021, 1422

Die Arbeitslosenquote sprang nach dem ersten Lockdown sowohl bei den Erwerbstätigen ohne als auch denen mit Behinderungen enorm hoch und verdoppelte bzw. verdreifachte sich. Dass die Erwerbstätigenquote bei den Personen ohne Behinderungen in geringerem Ausmaß sank bzw. die Arbeitslosenquote in geringerem Ausmaß stieg, führen die Autoren darauf zurück, dass Personen mit Behinderungen tendenziell eher zuhause arbeiten und daher von der Infektionsgefahr durch COVID-19 tendenziell geringer betroffen waren (Houtenville et al., 2021, 1422)

In den USA gehen die Homeoffice-Zahlen je nach Studie und Fragestellung auseinander. Das amerikanische Statistik-Amt ermittelte für die Zeit vor der Pandemie einen Anteil von 24,8 Prozent der Beschäftigten, die gelegentlich oder regelmäßig von zuhause arbeiteten, darunter 10 Prozent, die dies mindestens an einem Tag pro Woche taten (Flüter-Hoffmann/Stettes, 2022, 11). Die Behörde der amerikanischen Arbeitsmarktstatistik (Bureau of Labor Statistics) gab für den Frühsommer 2020 an, dass coronabedingt etwa ein Drittel der Beschäftigten von zuhause arbeiteten (ebd., 15).

Bezogen auf den Anteil der abhängig Beschäftigten mit Behinderung, die in den USA aufgrund der COVID-19-Pandemie von zuhause arbeiteten, lag der Wert im Mai 2020 bei den Personen mit Behinderungen bei knapp 26 Prozent, also etwa 10 Prozentpunkte weniger als bei den Beschäftigten ohne Behinderung (Tabelle 2-16). Bis Dezember 2021 sanken die Anteile in beiden Beschäftigtengruppen wieder auf fast gleich hohe Werte, nämlich 11 Prozent (Rosenblum/Swick, 2022, 6).

Tabelle 2-16: Abhängig Beschäftigte in den USA mit und ohne Behinderungen im Homeoffice, 2020/2021

Anteile der jeweiligen Personengruppe, in Prozent

Monat	Beschäftigte mit Behinderungen im Homeoffice	Beschäftigte ohne Behinderungen im Homeoffice
05/2020	25,7	35,8
12/2021	11,0	11,1

Ursprungsdaten: Current Population Survey (CPS)

Quelle: Rosenblum/Swick, 2022, 6

Die Kessler Stiftung und die Universität von New Hampshire (Institute on Disability) haben im Rahmen ihrer Studie „National Trends in Disability Employment (nTIDE)“ insgesamt 3.797 Führungskräfte in Unternehmen mit mindestens 25 Beschäftigten im Mai und Juni 2022 befragt. Ziel der Studie war ein Vergleich der Beschäftigungspraktiken in den amerikanischen Unternehmen aus Sicht der Führungskräfte 2017 und 2022, um die Folgen der COVID-Pandemie für die Rekrutierungs- und Beschäftigungspraxis von Menschen mit Behinderungen einschätzen zu können (Kessler Foundation, 2022). Es stellte sich heraus, dass die Pandemie einen negativen Einfluss auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen hatte: 38 Prozent berichteten von einer Reduzierung der Beschäftigten, fast die Hälfte (47 Prozent) berichtete über eine (teilweise starke) Zunahme der Beschäftigten, die von ihrem Zuhause arbeiteten (working from home – wfh). Aber mehr als 90 Prozent der direkten Vorgesetzten halten Homeoffice für eine sehr effektive Maßnahme auch für die Beschäftigten mit Behinderung. Von den Führungskräften, die ihre Beschäftigten weder gelegentlich von überwiegend zuhause arbeiten lassen, sagen immerhin mehr als ein Viertel (28 Prozent), dass dies eine mögliche Strategie wäre, um mehr Menschen mit Behinderung zu beschäftigen (Tabelle 2-17).

Tabelle 2-17: Einstellung der Führungskräfte in den USA zum gelegentlichen oder überwiegenden Arbeiten im Homeoffice, 2022

Anteile der direkten Vorgesetzten, die der jeweiligen Aussage zustimmten, in Prozent

Frage	Gelegentliche Arbeit im Homeoffice („working from home some of the time“)	Überwiegende Arbeit im Homeoffice („working from home most of the time“)
Ja, bietet unser Unternehmen an	36,0	23,0
Falls ja, ist es eine effektive Maßnahme auch für Beschäftigte mit Behinderung?	90,0	92,0
Nein, bietet unser Unternehmen nicht an	25,0	36,0
Falls nein, wäre dies eine Strategie, um mehr Menschen mit Behinderung beschäftigen zu können?	28,0	28,0

Ursprungsdaten: Kessler Foundation National Employment and Disability Survey: Supervisor Perspective, Befragung 2022

Quelle: Kessler Foundation, 2022, 16

Bezogen auf die Einstellung zur Bedeutung einer behinderungsgerechten Ausstattung der Arbeitsplätze für Beschäftigte mit Behinderung, zeigte sich ein Rückgang von 9 bzw. 7 Prozentpunkten von 2017 bis 2022 bei den direkten Vorgesetzten und der jeweiligen Geschäftsführung (Tabelle 2-18). Hier schlägt offenbar die Pandemie zu Buche, die bei den Führungskräften andere Prioritäten nach vorn gebracht hat.

Tabelle 2-18: Einstellung der Führungskräfte zur behinderungsgerechten Ausstattung der Arbeitsplätze in den USA, 2017 und 2022

Anteile der jeweiligen Personengruppe, die der Aussage zustimmten, dass eine behinderungsgerechte Ausstattung der Arbeitsplätze sehr wichtig sei, in Prozent

Jahr	Direkte Vorgesetzte („superiors“)	Geschäftsführung, oberes Management („upper management“)
2017	66,0	47,0
2022	57,0	40,0

Ursprungsdaten: Kessler Foundation National Employment and Disability Survey: Supervisor Perspective, Befragungen 2017 und 2022

Quelle: Kessler Foundation, 2022, 14

Blanck (2020, 1) erinnert daran, dass das amerikanische Gesetz zum Schutz von Menschen mit Behinderungen (ADA – Americans with Disabilities Act) den Arbeitgebern als Arbeitsplatzanpassung unter anderem mobiles Arbeiten und Telearbeit empfiehlt – zusätzlich zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, Teilzeitarbeit, Anpassung der Arbeitsanforderungen sowie eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung. Chan et al. (2021) haben in einer Untersuchung mit knapp 500 Unternehmen festgestellt, wie wichtig die Haltung der Vorgesetzten und des oberen Managements hinsichtlich einer gelingenden Inklusion von Beschäftigten mit Behinderungen ist (Chan et al, 2021, 471).

Schur, Ameri und Kruse (2020) finden in ihrer Studie zur Frage, ob das Homeoffice nach der Pandemie ein „Silberstreif“ („silver lining“) für Beschäftigte mit Behinderung sein könne, heraus, dass es für Beschäftigte mit Behinderungen tatsächlich vorteilhaft sein kann, von zuhause zu arbeiten. Denn gerade für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen sei es hilfreich, nicht regelmäßig zum Standort des Arbeitgebers pendeln zu müssen. Vielfach sei die gewonnene Lebenszeit für Menschen mit Behinderung noch kostbarer als für Beschäftigte ohne Behinderungen. Aber auch die hohe Flexibilität der Zeiteinteilung für die Arbeit und die Pausengestaltung sei für Menschen mit Behinderung sehr wichtig (Schur et al., 2020, 521). Das Autorenteam der Rutgers Universität untersucht, inwiefern die Corona-Pandemie die Chancen der Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt verbessert hat. Als Grund hierfür wird der Digitalisierungsschub mit der höheren Verbreitung von Homeoffice genannt. Das Potenzial für diese Verbesserung bewertet das Autorenteam anhand der Analyse von Daten aus den USA, die zum Arbeiten von Menschen mit Behinderung im Homeoffice vor der Corona-Pandemie gesammelt wurden. In dieser Studie werden drei repräsentative Umfragen herangezogen, die das United States Census Bureau durchgeführt hat: American Community Survey (ACS), American Time Use Survey (ATUS) und Current Population Survey – Disability Supplement (CPS). Diese Daten werden genutzt, um Unterschiede zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen für das Potenzial eines Anstiegs der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und für die Eignung von Homeoffice bei bestimmten Berufsgruppen festzustellen. Dabei wird auch geprüft, ob die Daten hinreichend signifikant sind. Vom ACS werden die Daten von 2009 bis 2018 mit einer Stichprobengröße von 13.019.338 Beschäftigten ohne und 810.897 Beschäftigten mit Behinderungen ausgewertet. Vom ATUS werden Daten von 2008 bis 2018 mit einer Stichprobengröße von 39.380 Beschäftigten mit und 1.413 Beschäftigte ohne Behinderungen ausgewertet. Die dritte Datenquelle ist der CPS Disability Supplement vom Mai 2012 und Juli 2019. Hier konnten die Daten von 93.281 Beschäftigten ohne und 3.896 Beschäftigten mit Behinderung ausgewertet werden.

Hinsichtlich der Erwerbstätigen, die überwiegend zuhause arbeiten, zeigte sich ein signifikanter Unterschied:

Beschäftigte mit Behinderung arbeiten eher im Homeoffice als Beschäftigte ohne Behinderung (5,7 Prozent zu 4,6 Prozent). Die Ergebnisse waren stark signifikant für alle Arten von Behinderungen und Berufsgruppen. Am größten war der Anteil bei Beschäftigten mit einer beeinträchtigten Mobilität, beeinträchtigte selbstständige Körperpflege und beeinträchtigte selbstständige Lebensführung. Hinsichtlich der Berufsgruppen haben die Personen im Management am häufigsten überwiegend im Homeoffice gearbeitet (Tabelle 2-19).

Tabelle 2-19: Erwerbstätige mit und ohne Behinderungen in den USA, die überwiegend im Homeoffice gearbeitet haben, 2009 bis 2018

Anteile der jeweiligen Personengruppe, die von 2009 bis 2018 überwiegend im Homeoffice gearbeitet hat, nach Art der Behinderung und nach Art der Berufsgruppe, in Prozent

Behinderung	Alle Erwerbstätigen	Darunter: abhängig Beschäftigte	Darunter: Selbstständige
Keine Behinderung	4,6	2,8	21,3
Mit Behinderung (gesamt)	5,7	3,3	23,1
Hörbeeinträchtigung	5,8	3,0	22,1
Sehbeeinträchtigung	4,7	2,9	20,0
Kognitive Beeinträchtigung	4,9	3,0	23,0
Mobilitätseinschränkung	6,8	4,0	25,6
Beeinträchtigung der selbstständigen Körperpflege	7,1	4,4	25,9
Beeinträchtigung der selbstständigen Lebensführung	7,2	4,5	29,0

Berufsgruppe	Alle Erwerbstätigen		Darunter: abhängig Beschäftigte		Darunter: Selbstständige	
	Ohne Behinderung	Mit Behinderung	Ohne Behinderung	Mit Behinderung	Ohne Behinderung	Mit Behinderung
Management	7,8	11,0	4,7	5,6	23,9	27,3
Dienstleistung	3,7	5,2	2,1	3,3	17,5	19,8
Verkauf	5,9	6,3	3,7	3,3	20,8	22,2
Verwaltung	3,7	4,8	2,8	3,6	32,0	33,5
Gewerbliche Arbeiter („blue-collar“)	2,2	2,9	1,1	1,5	12,5	14,2

Ausgewertete Daten	Alle Erwerbstätigen		Darunter: abhängig Beschäftigte		Darunter: Selbstständige	
	Ohne Behinderung	Mit Behinderung	Ohne Behinderung	Mit Behinderung	Ohne Behinderung	Mit Behinderung
N (Anzahl der ausgewerteten Daten)	13.019.338	810.897	11.669.172	706.291	1.350.166	104.606

Ursprungsdaten: American Community Survey 2009 bis 2018

Quelle: Schur et al., 2020, 525

Die Auswertung der ATUS-Daten von Beschäftigten, die gelegentlich im Homeoffice arbeiten, ergab keinen signifikanten Unterschied zwischen Menschen mit und ohne Behinderung (22,7 Prozent zu 21,7 Prozent). Lediglich Menschen mit einer beeinträchtigten Mobilität arbeiten leicht signifikant mehr von zuhause als Beschäftigte ohne Behinderung. Die Auswertung der CPS-Daten ergab wiederum, dass Erwerbstätige mit Behinderung häufiger im Homeoffice arbeiten als Erwerbstätige ohne Behinderung. Sie haben auch häufiger eine Homeoffice-Regelung mit ihrem Arbeitgeber vereinbart. Die häufigsten Gründe für Homeoffice sind bei Erwerbstätigen mit Behinderung Produktivitätsgewinne, die erleichterte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch die Behinderung oder Krankheit selbst (Tabelle 2-20).

Tabelle 2-20: Erwerbstätige mit und ohne Behinderungen in den USA, die grundsätzlich im Homeoffice gearbeitet haben, 2012 und 2019

Anteile der jeweiligen Personengruppe, die im Mai 2012 und Juli 2019 grundsätzlich im Homeoffice gearbeitet hat, nach Arrangement mit Arbeitgeber und Gründen für das Homeoffice, in Prozent

Arrangement mit Arbeitgeber und Gründe für Homeoffice	Alle Erwerbstätigen		Darunter: abhängig Beschäftigte		Darunter: Selbstständige	
	Ohne Behinderung	Mit Behinderung	Ohne Behinderung	Mit Behinderung	Ohne Behinderung	Mit Behinderung
Homeoffice-Regelung mit dem Arbeitgeber vereinbart	10,8	11,7	10,8	11,7	n. v.	n. v.
Höhere Produktivität	27,1	23,3	31,9	31,4	12,9	10,8
Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern	15,9	11,0	17,8	13,1	10,3	7,7
Weniger Pendelzeit	14,0	9,5	15,9	11,6	8,2	6,3
Mehr Kontrolle über eigenes Leben	12,6	8,9	13,3	10,4	10,4	6,7
Krankheit, Behinderung, Gesundheitsgründe	1,7	9,6	2,1	10,0	0,7	9,0

Datengrundlage	Alle Erwerbstätigen		Darunter: abhängig Beschäftigte		Darunter: Selbstständige	
	Ohne Behinderung	Mit Behinderung	Ohne Behinderung	Mit Behinderung	Ohne Behinderung	Mit Behinderung
Anteile der Erwerbstätigen im Homeoffice	4,7	7,9	2,7	3,5	22,8	33,1
N (Absolute Anzahl der ausgewerteten Daten)	93.281	3.896	83.152	10.129	3.239	657

n. v. = nicht vorhanden

Ursprungsdaten: „Current Population Survey disability supplements“ im Mai 2012 und Juli 2019

Quelle: Schur et al., 2020, 530

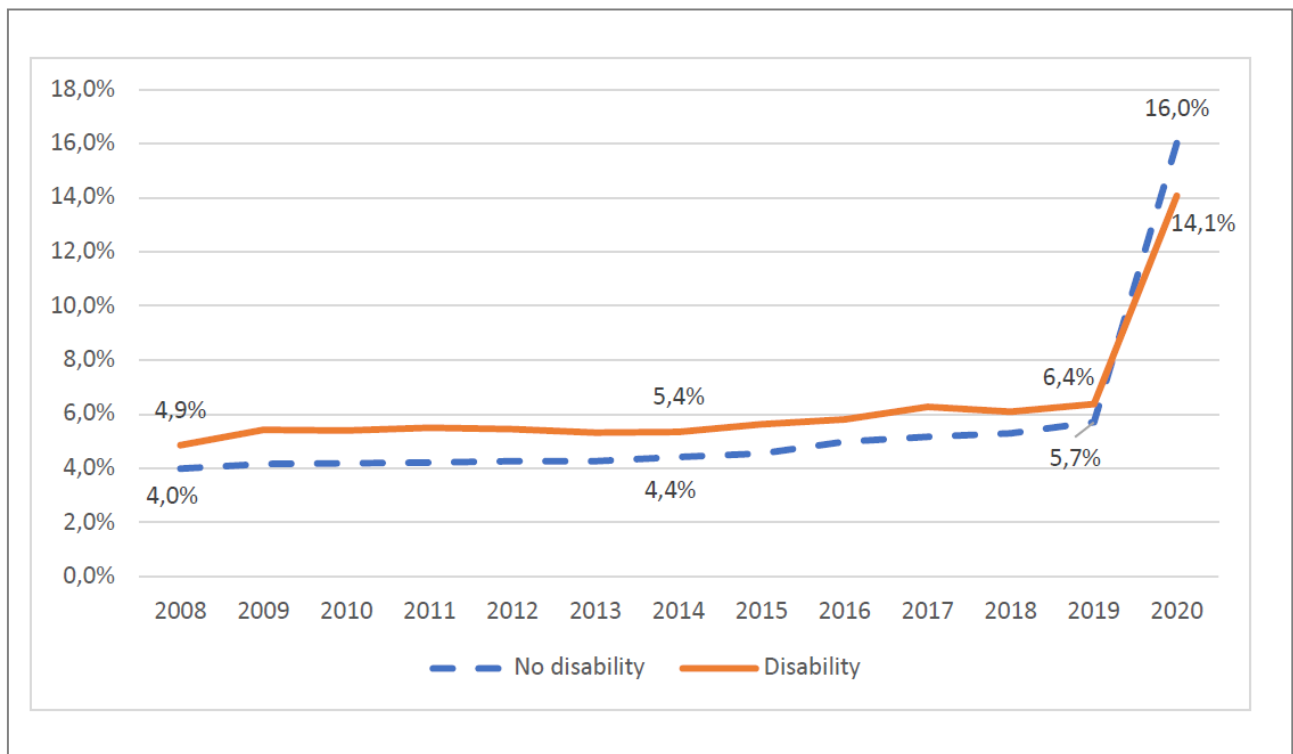
Hinsichtlich der Eignung von Jobs für Homeoffice durch die entsprechenden Aufgabenbereiche ergab sich für Beschäftigte mit Behinderungen eine stark negative Korrelation zwischen dem Potenzial für ausschließliches Homeoffice in einem Beruf und dem Anteil der Beschäftigten mit Behinderungen. Wesentlicher Grund dafür:

Menschen mit Behinderungen sind häufiger in geringer bezahlten Arbeiter- und Servicebeschäftigungen tätig, bei denen es seltener möglich ist, die Aufgaben im Homeoffice durchzuführen, sondern stattdessen Präsenz erforderlich ist (Schur et al., 2020, 529).

In einer späteren Studie hat dieses Team von der Rutgers University in New Jersey (Ameri et al., 2022) weitere Daten ausgewertet: Es vergleicht dort Beschäftigte mit und ohne Behinderung im Homeoffice zum Zeitpunkt des Pandemiebeginns und die Verbreitung von Homeoffice während der Pandemie. Dazu werten sie wieder die Daten des American Community Survey (ACS) von 2008 bis 2020 und den Current Population Survey (CPS) von Mai 2020 bis April 2022 aus, also noch aktuellere Daten als in ihrer früheren Studie (Schur et al., 2020). Es zeigte sich, dass vor der Pandemie der Anteil der Beschäftigten mit Behinderung, die von zuhause arbeiteten, rund 1 Prozentpunkt über dem Anteil der Beschäftigten ohne Behinderung lag (Abbildung 2-4).

Abbildung 2-4: Anteil der Beschäftigten mit und ohne Behinderung in den USA, die vor der Pandemie vorwiegend im Homeoffice gearbeitet haben

Angaben in Prozent



Ursprungsdaten: American Community Survey (ACS), 2008 bis 2020

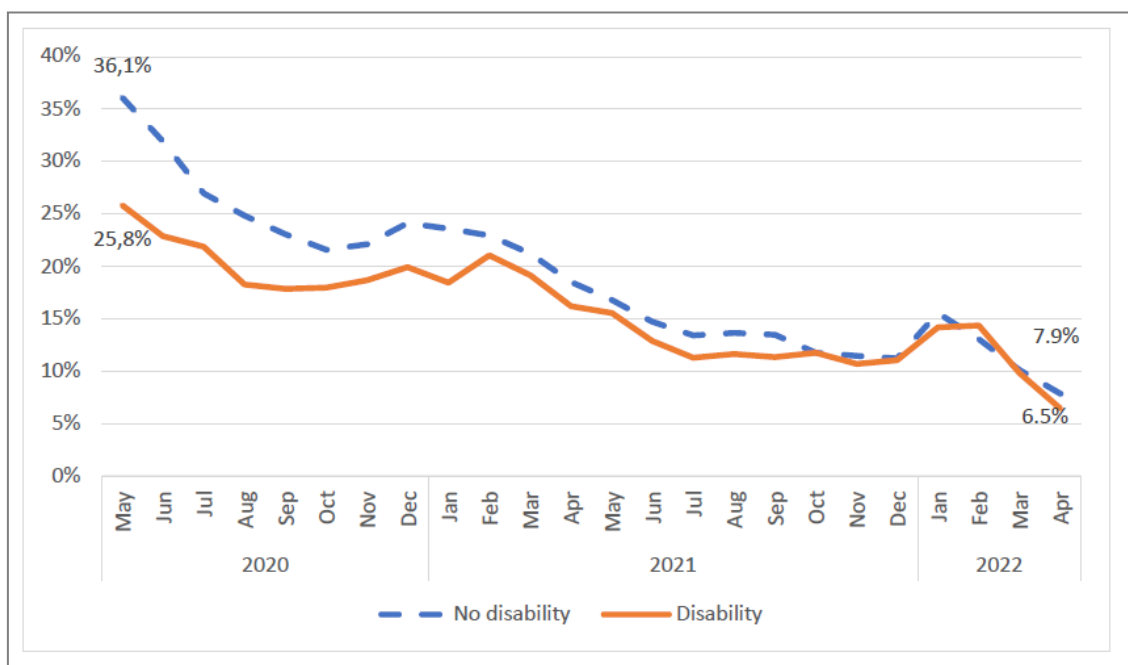
Quelle: Ameri et al., 2022, 21

Während der COVID-19-Pandemie zeigt sich allerdings ein anderes Bild: Zu Beginn der Pandemie, nach dem ersten Lockdown, war mehr als ein Drittel (36 Prozent) der Beschäftigten ohne Behinderung im Homeoffice, aber nur gut ein Viertel der Beschäftigten mit Behinderung (26 Prozent). Im Verlauf der Pandemie sank der Anteil beider Personengruppen, die von zuhause arbeiteten, ab. Er lag zwischenzeitlich etwa gleich auf und im April 2022 bei 7,9 Prozent (Beschäftigte ohne Behinderungen) und 6,5 Prozent bei den Beschäftigten mit Behinderungen (Abbildung 2-5). Dieser Befund gleicht allerdings den Ergebnissen aus dem Vereinigten Königreich (Ameri et al., 2022, 14). Als Gründe für den geringeren Anstieg von Homeoffice bei den Beschäftigten während der Pandemie führt das Autorenteam die Ergebnisse ihrer Regressionsanalysen an: Es zeigte sich,

dass die Beschäftigten mit Behinderung eher in Berufen arbeiteten, in denen Homeoffice kaum möglich ist, wie Handwerk, klassische Arbeiter-Jobs („blue collar“) oder Dienstleistungsberufe. Mehr als die Hälfte der Lücke beim Anteil an Homeoffice von Beschäftigten mit und ohne Behinderung während der Pandemie ist auf die jeweiligen Berufe und Tätigkeiten zurückzuführen (ebd., 15). Das Autorenteam geht aber davon aus, dass nach der Pandemie der Bedarf an Arbeitskräften wieder zunimmt und dass die Arbeitgeber in den USA von vornherein Homeoffice-Angebote („telework arrangements“) für Personen mit Behinderung anbieten, um in einem enger werdenden Arbeitsmarkt ihren Bedarf decken zu können. Darüber hinaus gehen Ameri et al. davon aus, dass der technologische Fortschritt immer mehr Berufe und Tätigkeiten zumindest in Teilbereichen telearbeitsfähig macht („increasing the feasibility of working remotely in many occupations“, ebd., 17). Das käme dann auch den Beschäftigten mit Behinderung zugute, die aufgrund ihrer Mobilitätseinschränkung oder ihres geschwächten Immunsystems lieber von zuhause arbeiten.

Abbildung 2-5: Anteil der Beschäftigten mit und ohne Behinderung in den USA, die aufgrund der Pandemie von Mai 2020 bis April 2022 vorwiegend im Homeoffice arbeiteten

Angaben in Prozent



Ursprungsdaten: Current Population Survey (CPS), Mai 2020 bis April 2022

Quelle: Ameri et al., 2022, 22

Ozimek (2022) zeigt mit Daten des Current Population Survey (CPS), dass zwei wesentliche Faktoren die Erwerbstätigenquote der Menschen mit Behinderung nach oben bringen können („boosting the employment rate for Americans with disabilities“), nämlich ein starker amerikanischer Arbeitsmarkt und die Möglichkeit des Homeoffice. Er zeigt, dass bereits vor der Pandemie die Erwerbstätigenzahlen von Menschen mit Behinderungen ständig gestiegen sind und auch, dass sie nach dem pandemiebedingten Einbruch vor allem im dritten Quartal 2020 schnell wieder angestiegen sind, sogar schneller als bei Personen ohne Behinderung. Dieser Anstieg setzte sich über das Jahr 2021 bis heute fort. Sollte sich der Fachkräftemangel in der ausgeprägten Form in den USA weiter fortsetzen, wovon Ozimek ausgeht, dann haben Menschen mit Behinderungen sehr gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Der zweite Faktor für den Anstieg der Erwerbstätigenquote von Menschen mit Behinderung liegt laut Ozimek darin, dass durch die Pandemie die Arbeitsform des Homeoffice in den USA enorm an Bedeutung gewonnen hat. Dieser schnelle Anstieg des Homeoffice habe neue

Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen geschaffen. Allerdings seien das Qualifikationsniveau, die Frage der Eignung von Aufgaben und die Art der Behinderung eine mögliche Barriere (Ozimek, 2022).

2.5 Kanada

In Kanada leben etwa 28 Millionen Menschen. Nach dem „Canadian Survey on Disability, 2017“ hatten 6,2 Millionen Menschen ab 15 Jahren in Kanada, also 22 Prozent der Gesamtbevölkerung, mindestens eine Behinderung. Der Großteil, nämlich 71 Prozent, hatten zwei Behinderungen oder mehr. Jede fünfte Person (20 Prozent) im erwerbsfähigen Alter von 25 bis 64 Jahren hatte eine Behinderung (Tabelle 2-21). Der sogenannte „Canadian Survey on Disability (CSD) erhebt alle fünf Jahre repräsentative Daten zu Menschen mit Behinderungen, durchgeführt von der nationalen kanadischen Statistikbehörde „Statistics Canada“ (Morris, 2019). Im vergangenen Jahr fand die Befragung zwischen dem 3. Juni und dem 30. November 2022 statt. Erhoben werden Daten zu den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen mit Behinderungen, ihre soziale und ökonomische Lage, aber auch zur Art und Schwere der Behinderungen (Statistics Canada, 2022c). Ergebnisse der Auswertungen des „Canadian Survey on Disability, 2022“ sollen 2023 veröffentlicht werden.

Tabelle 2-21: Anzahl der Personen mit und ohne Behinderungen in Kanada, 2017

Anzahl der Personen in der jeweiligen Altersgruppe und Anteil der Personen mit Behinderungen in der jeweiligen Altersgruppe in Prozent

Altersgruppen	Bevölkerung insgesamt	Darunter: ohne Behinderungen	Darunter: mit Behinderungen	Prävalenz der Behinderung
				In absoluten Zahlen
15 bis 24 Jahre	4.155.440	3.609.040	546.410	13,1
25 bis 64 Jahre	18.636.250	14.908.330	3.727.920	20,0
65 Jahre und älter	5.217.160	3.244.860	1.972.310	37,8
Insgesamt im Alter von 15 Jahren und älter	28.008.860	21.762.230	6.246.640	22,3

Ursprungsdaten: „Canadian Survey on Disability, 2017“

Quelle: Statistics Canada, 2018

Für das Jahr 2016 ermittelte der CSD 2017 eine Erwerbstätigenquote von 59,1 Prozent. Das heißt, es waren 2,2 Millionen Menschen mit Behinderungen im Alter von 25 bis 64 Jahren erwerbstätig. Die Quote der Menschen ohne Behinderungen lag bei 80,1 Prozent, also 21 Prozentpunkte höher (Statistics Canada, 2018).

Die Anzahl der Erwerbstätigen mit und ohne Behinderungen in den Jahren 2013 bis 2020 lag weit darüber: Waren im Jahr 2013 3,6 Millionen Menschen mit Behinderungen erwerbstätig, so stieg die Anzahl bis zum Jahr 2020 auf fast 5 Millionen. In dieser Statistik („Canadian Income Survey“) werden alle Personen erfasst, die ein Einkommen aus Beschäftigung erzielen, ohne Altersbeschränkung (Tabelle 2-22).

Tabelle 2-22: Anzahl der Erwerbstätigen mit und ohne Behinderungen in Kanada, 2013 bis 2020

Anzahl der jeweiligen Personengruppe, die erwerbstätig war, in 1.000

Jahr	Erwerbstätige mit Behinderungen	Erwerbstätige ohne Behinderungen
2013	3.659	16.565
2014	3.522	17.045
2015	3.872	16.732
2016	4.060	16.527
2017	4.270	16.755
2018	4.489	17.003
2019	4.814	16.954
2020	4.966	16.588

Ursprungsdaten: „Canadian Income Survey“, (Tabelle 11-10-0089-01: „Distribution of employment income of individuals by disability status, status, sex and work activity“)

Quelle: Statistics Canada, 2022a

Neue Daten, die aus einer Kombination der Arbeitsmarktberichterstattung (Labour Force Survey) und der kanadischen Einkommensstatistik (Canadian Income Survey) gewonnen wurden, zeigten den Einfluss der COVID-19-Pandemie auf die Arbeitssituation von Menschen mit und ohne Behinderungen. Es stellte sich heraus, dass die allgemeine Erwerbstätigenquote von 2019 bis 2021 leicht zurückging um mehr als 1 Prozentpunkt von 72 auf 71 Prozent (Tabelle 2-23). Auch bei den Personen mit einer Behinderung (ohne kognitive Behinderung) sank die Erwerbstätigenquote um fast 2 Prozentpunkte von 47 auf 45 Prozent. Erstaunlich war der Anstieg der Erwerbstätigenquote von Menschen mit kognitiven Behinderungen (nach Schlaganfall, stressbedingten kognitiven Ausfällen und seit Geburt oder durch Unfall entstandene geistige Behinderungen). Hier gab es einen Anstieg von beinahe 9 Prozentpunkten von 52 auf 61 Prozent. Diese Zunahme hatte sich bereits im Gesundheitsreport von 2020 abgezeichnet („Canadian Community Health Survey 2020“), dass ein großer Anteil der Bevölkerung über emotionalen, pandemiebedingten Stress berichtete, der sich verschlechternd auf ihre psychische Gesundheit auswirkte. Auch der kanadische Sozialreport von 2021 („Canadian Social Survey 2021“) ergab, dass viele Kanadier über wesentlich höhere Stressniveaus berichteten als vor der Pandemie. So erklärt sich der hohe Anstieg der Erwerbstätigenquote von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen (Statistics Canada, 2022b).

Tabelle 2-23: Erwerbstätigenquoten: Beschäftigte mit/ohne Beeinträchtigungen in Kanada, 2019/2021

Anteile der jeweiligen Personengruppe, die erwerbstätig war, in Prozent

Personengruppe	2019	2021
Personen mit einer psychischen Beeinträchtigung	52,3	60,8
Personen mit Beeinträchtigung (ohne psychische Beeinträchtigung)	46,7	45,3
Personen ohne Beeinträchtigung	71,7	70,5

Ursprungsdaten: „Canadian Labour Force Survey“ und „Canadian Income Survey“

Quelle: Statistics Canada, 2022b, 4

Kanada ist sehr aktiv mit den Arbeitsplatzanpassungen für Menschen mit Behinderungen: Nach der Befragung des „Canadian Survey on Disability (CSD)“ von 2017 haben mehr als 772.000 Beschäftigte mit Behinderungen im Alter von 25 bis 64 Jahren eine Arbeitsplatzanpassung beantragt, um überhaupt arbeiten zu

können. Das waren 37 Prozent aller Beschäftigten mit Behinderungen in Kanada (Tabelle 2-24). An fünfter Stelle stand die Anpassung „Arbeiten von zuhause“: 172.000 bzw. 8,5 Prozent der Beschäftigten mit Behinderungen haben diese Anpassung im Jahr 2017 beantragt. 70 Prozent der Anträge auf Homeoffice wurden auch bewilligt (Morris, 2019, 4).

Tabelle 2-24: Arbeitsplatzanpassungen für Beschäftigte mit Behinderungen im Alter von 25 bis 64 in Kanada, 2017

Anzahl und Anteile der jeweiligen Arbeitsanpassungen, die benötigt wurden, in absoluten Zahlen und in Prozent.

Arbeitsplatzanpassung	Anzahl	In Prozent
Insgesamt: Haben eine oder mehrere Arbeitsplatzanpassungen angefordert	772.110	37,3
Darunter: Veränderte Arbeitszeiten oder reduzierte Arbeitszeit (Teilzeit)	393.410	19,0
Darunter: Veränderte Arbeitsaufgaben	278.870	13,5
Darunter: Spezieller Bürostuhl oder andere Unterstützung des Rückens	232.470	11,2
Darunter: Veränderter, ergonomischer Arbeitsplatz	215.720	10,4
Darunter: Arbeiten von zuhause („working from home“)	171,850	8,3
Insgesamt (Anzahl der beschäftigten Personen mit Behinderungen)	2.069.390	100,0

Fehlende zu 100 sind weitere Maßnahmen wie technische Ausstattung, Kommunikationshilfen, barrierefreie Zugänge mit Rampen oder Aufzügen.

Ursprungsdaten: „Canadian Survey on Disability (CSD)“, 2017, Statistics Canada

Quelle: Morris, 2019, 4

In der Auswertung des CSD 2017 mit dem Datensatz von fast 900.000 Erwerbstätigen mit einer Sehbehinderung im Alter von 25 bis 64 Jahren zeigte sich, dass Homeoffice sogar zu den drei wichtigsten Arbeitsanpassungen gehört. Für die Menschen mit Sehbehinderungen ist diese Arbeitsform also noch wichtiger, um am Arbeitsleben teilzunehmen (Gupta et al., 2021). Die Ergebnisse für die Beschäftigten mit Sehbehinderungen zeigen, dass Homeoffice zu den drei wichtigsten Anpassungen gehörte, die in den Unternehmen auch umgesetzt wurden (Tabelle 2-25):

- Veränderte Arbeitszeiten (45 Prozent)
- Homeoffice (38,5 Prozent)
- Angepasster Arbeitsplatz (37 Prozent).

(Gupta et al., 2021, 10).

Tabelle 2-25: Arbeitsplatzanpassungen für Beschäftigte mit Sehbehinderungen im Alter von 25 bis 64 Jahren in Kanada, 2017

Anzahl und Anteile der jeweiligen Arbeitsanpassungen, die benötigt und zur Verfügung gestellt wurden, in absoluten Zahlen und in Prozent, ausgewertete Grundgesamtheit von Beschäftigten mit Sehbehinderungen: 481.799

Arbeitsplatzanpassung	Benötigte Anpassungen		Zur Verfügung gestellte Anpassungen	
	Anzahl	In Prozent	Anzahl	In Prozent
Veränderte Arbeitszeiten/-stunden	171.510	35,7	77.270	45,1
Veränderte oder neue Arbeitsaufgaben	134.690	28,1	45.170	33,6
Homeoffice (work from home – wfh)	102.420	21,3	39.430	38,5
Angepasster, ergonomischer Arbeitsplatz	96.280	20,1	35.730	37,1
Computer mit spezieller Software oder Anpassung	56.710	11,8	15.520	27,4
Unterstützung von Team-Mitgliedern	32.410	6,8	9.450	29,2
Technische Hilfen	24.170	5,0	3.320	13,7
Kommunikationshilfen	21.390	4,5	4.740	22,2

Ursprungsdaten: „Canadian Survey on Disability (CSD)“, 2017

Quelle: Gupta et al., 2021, 11

Von den Menschen mit Behinderungen, die gar nicht arbeiteten, sagten 14,4 Prozent, dass Anpassungen des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation oder des Aufgabenzuschnitts ihnen die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen würde (Choi, 2021, 10).

Wie in den meisten Ländern sprangen die Zahlen der Erwerbstätigen, die durch die Corona-Pandemie in das Homeoffice gezwungen wurden, insgesamt rapide an: Waren im Jahr 2016 nur 4 Prozent aller Beschäftigten im Alter von 15 bis 69 Jahre in Kanada im Homeoffice, so stieg deren Anteil im Januar 2021 auf 32 Prozent an (Mehdi/Morissette, 2021). Immerhin zeigte sich aber in der offiziellen Statistik des Landes Kanada, dass von den Beschäftigten, die durch die COVID-19-Pandemie ins Homeoffice gezwungen worden waren und zum ersten Mal die Arbeitsform des Homeoffice erprobten, 90 Prozent berichteten, sie seien mindestens so produktiv wie im Büro. Die übrigen 10 Prozent, die berichteten, dass sie weniger schafften als im Büro, gaben als Grund dafür einen fehlenden Austausch mit den Teamkollegen, zusätzliche familiäre Verpflichtungen und schlechtere Arbeitsplatzausstattung im Homeoffice, z. B. Platzmangel oder schlechtere IT-Ausstattung, an (ebd.).

Ein Forschungsteam der Universitäten Toronto und Alberta in Edmonton (Maroto et al., 2021) wollte herausfinden, wie sich die Corona-Pandemie auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Gesundheitsproblemen ausgewirkt und wie sich die Art der Arbeit unter den Beschäftigten verändert hat. Dazu führten sie eine Onlinebefragung im Juni 2020 durch, an der 1.027 Personen mit mindestens einer Behinderung teilnahmen. Es war eine nationale Studie, denn es waren alle zehn kanadischen Provinzen abgedeckt (ebd., 881). Zusätzlich fanden einige Monate später 50 vertiefende Telefon-Interviews mit Teilnehmern der Umfrage statt. Von den Befragten war gut ein Drittel (35,2 Prozent) in Vollzeit beschäftigt, 12,6 Prozent in Teilzeit, und 4,4 Prozent waren arbeitslos, aber auf Job-Suche. 8,8 Prozent konnten aufgrund von Corona nicht arbeiten. Es stellte sich heraus, dass die Pandemie nicht nur die Beschäftigungssituation

insgesamt verändert hatte: viele Beschäftigte waren von einer Vollzeitätigkeit auf eine Teilzeittätigkeit gewechselt oder sogar jetzt als Freelancer unterwegs. Auch die Art zu Arbeiten („remote work“) war für viele Beschäftigte (56,3 Prozent) selbstverständlicher geworden. Hinsichtlich der Sicherheit des Arbeitsplatzes waren diejenigen am besten dran, die gut oder sehr gut qualifiziert waren. Über die Hälfte der Befragten fürchtete allerdings, den Arbeitsplatz zu verlieren (ebd., 892).

Eine größere Übersichtsarbeit an den Universitäten von Québec und Vancouver fand heraus, dass der Digitalisierungsschub, der durch die Corona-Pandemie entstanden ist, nicht nur die Verbreitung von Homeoffice für alle Erwerbstätigen erhöht hat, sondern auch für Erwerbstätige mit Behinderungen (Lapierre et al., 2022, 12). Allerdings sieht das Forscherteam auch Probleme für Menschen mit Behinderungen, die entweder technisch nicht so gut ausgestattet sind oder aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters nicht die digitale Kompetenz haben und daher von manchen Online-Angeboten ausgeschlossen sind.

Eine große Unterstützung für Menschen mit Behinderungen ist die strategische Ausrichtung des Landes auf Barrierefreiheit: 2018 hat die Regierung das Gesetz zur Barrierefreiheit in Kanada dem Parlament vorgelegt („Accessible Canada Act – ACA“), im Juli 2019 trat es in Kraft. Damit will Kanada bis zum Jahr 2040 komplett barrierefrei werden).

2.6 Australien

Australien hat eine Gesamtbevölkerung von 25,4 Millionen Menschen. Nach der Bevölkerungsbefragung (Census) gab es im Jahr 2021 insgesamt 1.464.415 Personen, die Unterstützung bei alltäglichen Aktivitäten benötigen (ABS, 2022a). Die Bevölkerungsbefragung (Census) wird alle fünf Jahre durchgeführt, die jüngste war 2021, die nächste ist für 2026 geplant.

Australien hat einen stabilen Arbeitsmarkt: Im Dezember 2022 lag die Arbeitslosenquote in Australien bei 3,5 Prozent. Die Anzahl der Erwerbstätigen stieg insgesamt an auf 13.765.200 Personen (Tabelle 2-26). Damit lag die Erwerbstätigenquote lag bei 64,4 Prozent (ABS, 2022b).

Tabelle 2-26: Abhängig Beschäftigte und Erwerbstätige in Australien, 2022

Demografische Merkmale (Geschlecht und Alter)	Abhängig Beschäftigte			Erwerbstätige insgesamt		
	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Männer	4.633.200	1.016.400	5.6496.000	5.715.600	1.375.900	7.091.500
Frauen	3.216,800	2.454.900	5.6717.000	3.550.200	2.914.100	6.464.300
15–19 Jahre	147.400	591.200	738.700	148.900	605.400	754.400
20–24 Jahre	664.100	487.200	1.151.300	693.300	520.700	1.214.000
25–34 Jahre	2.153.100	616.700	2.769.800	2.371.800	730.300	3.102.100
35–44 Jahre	1.964.700	587.200	2.551.900	2.342.300	745.500	3.087.800
45–54 Jahre	1.662.900	514.500	2.177.400	2.053.600	678.000	2.731.600
55–59 Jahre	660.500	230.100	890.600	829.100	320.800	1.149.900
60–64 Jahre	422.100	239.700	661.900	534.500	328.300	862.800
65 Jahre und älter	175.200	204.600	379.800	292.200	361.000	653.200
Insgesamt	7.850.000	3.471.300	11.321.300	9.265.800	4.290.000	13.555.800

Ursprungsdaten: Labour Force Survey

Quelle: Australian Bureau of Statistics, 2022b

Im Jahr 2018 waren in Australien etwas mehr als die Hälfte der Menschen im erwerbsfähigen Alter mit Behinderung erwerbstätig (53 Prozent), die Erwerbstätigenquote der Menschen ohne Behinderung lag mit 84 Prozent über 30 Prozentpunkte höher (Tabelle 2-27). Von den Personen im erwerbsfähigen Alter mit einer Behinderung haben zwei Drittel (68 Prozent oder 1,4 Millionen) spezifische Einschränkungen hinsichtlich ihrer Arbeitsfähigkeit, bei den Personen mit einer Schwerbehinderung sind dies sogar 91 Prozent oder 457.000 (AIHW, 2022, 44).

Mehr als eine Million Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit einer Behinderung waren im Jahr 2018 in Australien erwerbstätig. Die Zahl hat sich seit 2003 nicht verändert, ist also schon seit 15 Jahren stabil: mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Menschen mit einer Behinderung sind erwerbstätig. Allerdings liegt die Erwerbstätigenquote für Menschen mit Schwerbehinderung darunter, nämlich nur bei 27 Prozent (AIHW, 2022, 311). Der Anteil der abhängig Beschäftigten mit (Schwer-) Behinderung war entsprechend niedriger und lag für 2018 bei 23,4 Prozent bzw. 47,8 Prozent (Tabelle 2-28).

Tabelle 2-27: Abhängig beschäftigte und arbeitslose Personen in Australien mit (Schwer-) Behinderung und ohne Behinderung, 2018, in absoluten Zahlen und in Prozent

Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die in Privathaushalten leben

Personen- gruppe	Personen mit Schwer- behinde- rung, Anzahl	Personen mit Schwer- behinde- rung, in %	Personen mit Behinde- rung, Anzahl	Personen mit Behinde- rung, in %	Personen ohne Behin- derung, An- zahl	Personen ohne Behin- derung, in %
Abhängig be- schäftigt	120.200	23,9	984.200	47,8	11.257.100	80,3
Darunter: in Vollzeit	57.400	11,4	581.800	28,3	7.691.700	54,8
Darunter in Teilzeit	62.400	12,4	402.800	19,6	3.565.800	25,4
arbeitslos	17.400	3,5	112.700	5,5	544.200	3,9
Insgesamt	503.800	100	2.057.500	100	14.025.300	100

Schwerbehinderung: starke Einschränkung bei alltäglichen Aktivitäten – ständige oder gelegentliche Unterstützung bei Körperpflege, Mobilität und/oder Kommunikation notwendig; Rest zu 100 Prozent: keine Erwerbsperson, nicht erwerbsfähig oder aber selbstständig; Rundungsfehler möglich; Ursprungsdaten: Australian Census

Quelle: Australian Bureau of Statistics, 2022

Eine andere australische Studie, die das Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research seit 2001 jährlich durchführt, nämlich „HILDA – The Household, Income and Labour Dynamics in Australia longitudinal survey“, kommt sogar für das Jahr 2017 zu einer höheren Anzahl von erwerbstätigen Menschen mit Behinderung, nämlich 1,73 Millionen abhängig Beschäftigte, eine Viertel Million Solo-Selbstständige und mehr als 112.000 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mindestens einem Beschäftigten (Tabelle 2-28).

Tabelle 2-28: Erwerbstätige Personen in Australien mit und ohne Behinderung, nach Erwerbsstatus, 2017, in absoluten Zahlen und in Prozent

Personen im Alter ab 15 Jahren, die in Privathaushalten leben

Personen- gruppe	Personen mit Behinde- rung, Anzahl	Personen mit Behinde- rung, in %	Personen ohne Behin- derung, An- zahl	Personen ohne Behin- derung, in %	Personen mit und ohne Behin- derung, An- zahl	Personen mit und ohne Behin- derung, in %
Abhängig be- schäftigt	1.727.500	82,7	8.794.000	86,7	10.521.500	86,0
Arbeitgeber mit mindestens ei- nem Beschäf- tigten	112.200	5,4	590.500	5,8	702.700	5,7
Solo-selbststän- dig	250.400	12,0	763.200	7,5	1.013.600	8,3
Insgesamt	2.090.100	100	10.147.700	100	12.237.800	100

Rundungsfehler möglich; repräsentative Befragung von mehr als 17.000 Personen in Australien; Definition von Behinderung: Beeinträchtigungen, langanhaltende Gesundheitsprobleme oder eine Behinderung schränken langfristig (mindestens sechs Monate) alltägliche Aktivitäten wie sehen, hören, gehen, einkaufen, kommunizieren ein

Ursprungsdaten: HILDA – The Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey, 17. Welle der Befragung

Quelle: Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, 2019

Australien hat sich mit der Veröffentlichung der nationalen Strategie für Menschen mit Behinderung („National Disability Strategy 2010–2020 – DSS“) im Jahr 2011 zur Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen bekannt. Das Land verfügt über eine große Bandbreite an Maßnahmen, um Personen mit Behinderungen eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen, beispielsweise individuelle Arbeitsanpassungen und Unterstützung („Individual Placement and Support – IPS“), aber auch das Prüfen der Passgenauigkeit von Arbeitsplatzanforderungen und Kompetenzen („Job matching“), unterschiedliche Trainings- und Weiterbildungsangebote, Lohnaufstockung für die Arbeitgeber bei Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Arbeitsplatzanpassungen sowie Unterstützung am Arbeitsplatz (Crosse, 2022, Australian Human Rights Commission, 2010).

Ein besonderes Programm unterstützt Menschen mit Behinderungen darin, einen Arbeitsplatz zu erhalten. Das sogenannte „Disability Employment Services – DES“-Programm hat in den letzten Jahren immer mehr Personen unterstützt: Waren es im Mai 2016 noch 182.000 Personen, so lag die Anzahl fünf Jahre später im Mai 2021 bereits bei 313.000 (DESE, 2021). Das Programm dient dazu, Barrieren beim Zugang zu Beschäftigung abzubauen und ermöglicht beispielsweise unterstützte Beschäftigung oder Weiterbildungen zum Abbau von Qualifikationsdefiziten.

In der Strategie zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der öffentlichen Verwaltung („Australian Public Service Disability Employment Strategy 2020–25“) hat Australien Ziele gesetzt, um den Menschen mit Behinderung auch in einem der größten Arbeitgeber des Landes, der öffentlichen Verwaltung (Australian Public Service – APS) mit mehr als 150.000 Beschäftigten, eine Chance zu geben. Da sich in den vergangenen 30 Jahren der Anteil der Beschäftigten mit Behinderung in der öffentlichen Verwaltung von Australien verringert hatte – von 6,8 Prozent im Jahr 1986 auf 4 Prozent im Jahr 2020, hat die australische Regierung ein neues Beschäftigungsziel festgelegt: Bis zum Jahr 2025 soll der Anteil bei 7 Prozent liegen (Commonwealth of Australia, 2020, 5).

Dennoch liegt die Erwerbstätigenquote der Menschen mit Behinderungen im Alter von 15 bis 64 Jahren mit 48 Prozent mehr als 30 Prozentpunkte unter derjenigen der Menschen ohne Behinderungen, die bei 80 Prozent liegt (AIHW, 2022, 307).

Während der Corona-Pandemie waren auch in Australien viele Unternehmen gezwungen, ihre Beschäftigten von zuhause arbeiten zu lassen. Nach März 2020 war es für viele Beschäftigte mit und ohne Behinderungen gängige Praxis: Beispielsweise berichteten im Juni 2021 gut 30 Prozent der erwerbstätigen Menschen mit Behinderung und 39 Prozent der Menschen ohne Behinderung, dass sie mindestens einmal pro Woche von zuhause arbeiten. Für über die Hälfte der Personen (59 Prozent der Erwerbstätigen mit Behinderung und 51 Prozent ohne Behinderung) war das Arbeiten von zuhause eine neue Erfahrung (ABS – Australian Bureau of Statistics, 2021). Seit 1976 erfasst die Australische Nationale Statistik-Behörde alle fünf Jahre über die Bevölkerungsbefragung („Census“), wie viel Prozent der abhängig beschäftigten Menschen zumindest gelegentlich

zu Hause arbeiten. Jahrzehntlang bewegte sich die Quote zwischen 5 und 7 Prozent. Erst durch die Pandemie sprang sie auf über 21 Prozent hoch (vgl. Tabelle 2-29).

Tabelle 2-29: Entwicklung der Arbeit von zuhause in Australien, 1976-2021

Anteile der abhängig Beschäftigten im Homeoffice, in Prozent

Jahr	Prozent
1976	7,3
1986	5,7
1996	5,6
2006	4,7
2016	4,7
2021	21,0

Ursprungsdaten: Australian Census, Tabelle: <https://www.abs.gov.au/articles/australias-journey-work>,
Quelle: Australian Bureau of Statistics, 2022

Die Berufe mit den höchsten Anteilen an Homeoffice in Australien waren im Jahr 2021:

1. Unternehmensberater, Systemanalysten und Programmierer: 75,3 Prozent
2. Informations- und Kommunikationsmanager: 70,1 Prozent
3. IT-Netzwerkspezialisten und Support-Mitarbeiter: 63,3 Prozent
4. Medien-Spezialisten: 61,4 Prozent
5. Vertriebs-, Marketing und PR-Spezialisten: 61,1 Prozent

(ABS – Australian Bureau of Statistics, 2022)

Nach der jüngsten Befragung der Studie „Household Impacts of COVID-19 Survey“ vom September 2022 des Australian Bureau of Statistics zeigte sich, dass der Anteil der Beschäftigten im Homeoffice langsam zurückgeht: Arbeiteten im Juni 2021 noch 30 Prozent der Erwerbstätigen im Homeoffice, waren es im August 2022 nur noch 16 Prozent (ABS, 2022).

Capuano (2022) mahnt an, dass die Selbstverständlichkeit von hybridem und mobilem Arbeiten durch die COVID-19-Pandemie zugenommen habe. Dies berge aber Risiken für Beschäftigte mit nicht sichtbaren Behinderungen. Das australische Arbeitsgesetz und Antidiskriminierungsgesetz sei für diese Art von Veränderungen der Arbeitsplätze noch nicht ausgestattet, daher könne es zu einer Ungleichbehandlung von Beschäftigten mit unsichtbaren Behinderungen kommen. Capuano spricht sich dafür aus, dass die Gesetzeslage vor allem hinsichtlich der Arbeitsplatzgestaltung verbessert werden solle. Nicht erst auf Anforderung, sondern proaktiv solle es immer solche Arbeitsplatzanpassungen („person-environment fit in workplaces“) geben (Capuano, 2022, 913).

In Australien haben Beschäftigte mit Behinderungen, aber auch Beschäftigte mit familiären Pflegeverpflichtungen oder Beschäftigte über 55 Jahre das Recht, flexible Arbeitsbedingungen einzufordern. Nach dem Fair Work Act aus dem Jahr 2009, Abschnitt 65, können sie „flexible working arrangements“ einfordern (<https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00323>)

3 Handlungsempfehlungen für eine inklusionsorientierte betriebliche Personalpolitik

3.1 Erkennen der Chancen der Digitalisierung für Beschäftigte mit Behinderungen

Die Prozesse der Automatisierung und Digitalisierung eröffnen neue Teilhabechancen in der Arbeitswelt – durch die Verringerung körperlich belastender Tätigkeiten, den Einsatz neuer Kommunikationstechnologien und neuer Formen der Zusammenarbeit auch über räumliche Grenzen hinweg (York/Jochmaring, 2022, 88). Die fortschreitende Digitalisierung bietet Menschen mit Behinderungen bessere Chancen, erwerbstätig zu werden oder zu bleiben. Die Nutzung und Weiterentwicklung von unterstützenden Technologien mit unterschiedlichen Assistenzsystemen können Menschen mit Behinderungen nicht nur die selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erleichtern, sondern auch das Berufsleben und ihre Erwerbstätigkeit, indem digitale Technik beispielsweise flexible Arbeitsformen wie das Homeoffice ermöglicht. Und der Zusammenhang zwischen dem Digitalisierungsgrad der Betriebe und dem Angebot von Homeoffice konnte bereits mehrmals nachgewiesen werden (Mergener/Baum, 2022, 6f.).

Ein wichtiges Handlungsfeld der Digitalisierung ist die Informations- und Kommunikationstechnik. Sie bietet den Menschen mit Behinderungen nicht nur Unterstützung im Alltag, fördert die Unabhängigkeit, kann den Lebensradius erweitern und soziale Kontakte herstellen, sondern sie kann auch dazu beitragen, dass Erwerbsarbeit überhaupt ermöglicht wird. Hierzu hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales schon im September 2011 die Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie-Informationstechnik – Verordnung – BITV 2.0) erlassen. Öffentliche Informationsangebote wie Websites und Apps müssten längst den Richtlinien der Barrierefreiheit genügen, allerdings ist dies nur in ganz geringem Ausmaß der Fall (Flüter-Hoffmann/Rabung, 2022).

Das australische Forschungsteam Ellis und Goggin (2015) sieht die sogenannten „Überall-Effekte“ oder „Allgegenwärtigkeitseffekte“ (ubiquity-effects) von digitalen Technologien als eine große Chance für Menschen mit Behinderungen. Die verschiedenen assistiven Technologien unterstützen Personen mit unterschiedlichen Behinderungen. Aber gerade auf diese Unterschiedlichkeit und die komplexen Anforderungen unterschiedlicher Behinderungen verweisen Ellis und Goggin. Eine Wegweiser-App mit GPS-Navigationssystem für blinde Personen muss anders gestaltet sein als eine Wegweiser-App für sehende, aber mobilitätseingeschränkte Personen. Das digital gesteuerte fahrerlose Auto hingegen kann für beide Personengruppen hilfreich sein. Mobiltelefone seien wegen der Tragbarkeit und der weltweiten Kommunikationsmöglichkeiten eine soziale und kulturelle Innovation. Ellis und Goggin sehen die digitalen Technologien als Abkehr von der früher vorherrschenden Defizitorientierung und als eine bewusste Hinwendung zum Ressourcenansatz, zur Potenzialstrategie, die bei den Kompetenzen der Menschen mit Behinderungen ansetzt und vorhandene Einschränkungen mit Hilfe der Technik abmildert oder überwindet, um soziale und berufliche Teilhabe zu ermöglichen.

Eine Studie der Algoma Universität in Ontario, Kanada, untersuchte die Möglichkeiten, wie digitale Hilfsmittel die Beschäftigten mit Behinderungen im Homeoffice unterstützen und ob dadurch bestehende Barrieren zum Arbeitsmarkt überwunden werden können (Shaw et al., 2021). Die Studie kam zu dem Ergebnis, dass digitale Hilfsmittel die Barrieren zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen verringern oder sogar ganz abbauen können (vgl. Tabelle 3-2).

Tabelle 3-1: Mögliche Lösungen, um Arbeitsmarktbarrieren für Menschen mit Behinderungen durch digitale Hilfsmittel abzubauen

Konzeptentwurf der Universität Algoma, Ontario, Kanada, 2021

Betriebliche Aufgabenstellung	Mögliche Lösungen
Arbeitsaufgaben erledigen (z. B. Dokumente erstellen, Internetrecherche, Informationssuche)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jedes Dokument und alle Arten von Daten und Informationen sollten elektronisch verfügbar sein und elektronisch statt auf Papier akzeptiert werden ▪ Die Computer sollten mit entsprechenden Hilfsmitteln für die jeweilige Art von Behinderung ausgestattet sein (z. B. Braille-Zeile, Alternativtexte, Stimmerkennungsprogramm, Vergrößerungsoption, optische Schriftzeichenerkennung) ▪ Dokumente und Daten sind vollständig elektronisch zugänglich und können auch elektronisch bearbeitet werden
Kommunikation und Kooperation mit Kunden oder Kollegen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mobile Instant Chat-Plattformen und Echtzeittextanzeige ermöglichen die Kommunikation für Menschen mit Hör- und Sprachbeeinträchtigungen ▪ Text- und Video-Telefonie können interne und externe Telefonate ermöglichen, z. B. mit einem Gebärdensprach-Dolmetscher für Gehörlose ▪ Live-Untertitelung kann bei Video-Konferenzen eingesetzt werden
Arbeitszeit- und Arbeitsprozessflexibilität	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Homeoffice ermöglicht den Beschäftigten hohe Flexibilität bei Arbeitszeiten und Pausen ▪ Mobiles technisches Equipment ermöglicht es, die Arbeit überall und jederzeit auszuüben („anytime and anywhere work“) ▪ Die Beschäftigten können von Orten aus arbeiten, die für sie körperlich leicht erreichbar und bequem zugänglich sind

Quelle: Shaw et al., 2021, 28

Das Forschungsteam plädiert dafür, dass gerade digitale Hilfsmittel stärker bekannt gemacht und genutzt werden, damit hierdurch mehr Menschen mit Behinderung die Chance haben, am Arbeitsleben teilzuhaben. Aufgrund des Digitalisierungsschubs, ausgelöst durch die Corona-Pandemie, sei zwar sehr stark auch in digitale Hilfsmittel investiert worden, aber der Gebrauch von digitalen Hilfsmitteln im Homeoffice durch Beschäftigte mit Behinderungen sei immer noch zu wenig erforscht. Wenn Arbeitgeber in dieser Hinsicht eine solide Kosten-Nutzen-Analyse und den Nachweis von Effektivität solcher Hilfsmittel bekämen, wäre beiden Seiten – Betrieben und Beschäftigten – geholfen (Shaw et al., 2021, 31).

Allerdings gibt es auch Studien, die belegen, dass Menschen mit Behinderungen durchschnittlich weniger Möglichkeiten haben, Informations- und Kommunikationstechniken zu nutzen, als Menschen ohne Behinderung, wodurch eine ‚digitale Kluft‘ (digital divide) entstehen kann oder während der Pandemie bereits entstanden ist (vgl. Johansson et al., 2021; Cho/Kim, 2022; van Deursen/van Dijk, 2019; Boehle et al., 2021). Denn gerade die geringere Verbreitung von Hard- und Software sowie Internet-Anschlüssen in Haushalten, in denen Personen mit Behinderungen wohnen, trägt zu dieser digitalen Kluft bei (vgl. oben Tabelle 1-6).

Ertas-Spantgar et al. (2022) sehen in der Digitalisierung auch eine Gefahr für Menschen mit Behinderungen. Sie warnen vor der ausschließlichen Verlagerung aller Arbeiten in das Homeoffice, weil dadurch die soziale Einbindung in das Arbeitsteam und die Anbindung an das Unternehmen geschwächt werden oder sogar verloren gehen könnte. Sie plädieren dafür, die digitale Fitness der Beschäftigten mit Behinderungen so zu

erhöhen, dass die Nutzung von digitalen Tools und assistiven digitalen Hilfsmitteln nicht neue Barrieren für sie darstellt, sondern die Teilhabe am beruflichen Leben erleichtert (Ertas-Spantgar et al., 2022, 262).

Generell gehen viele Reha-Forscher hinsichtlich der beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung davon aus, dass die durch die Corona-Pandemie hervorgerufenen Veränderungen der Arbeitswelt von Dauer sein werden. Das bedeutet auch für Menschen mit Behinderungen, dass die Befähigung zu digitalem Arbeiten aus dem Homeoffice zentral bleiben wird. Dafür benötigen sie einerseits entsprechende digitale Kompetenzen und digitale Fitness und gleichzeitig ein großes Maß an Selbstmanagement wie selbstständiges Arbeiten und Selbstorganisation mit gutem Zeitmanagement, um erfolgreich im Berufsleben tätig werden zu können (Gottwald, 2021, 6).

3.2 Nutzen der Vorteile von Homeoffice für Beschäftigte mit Behinderungen

Gerade für mobilitätseingeschränkte Personen mit Seh-, Hör- oder Gehbeeinträchtigung und/oder Personen, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind, kann das Pendeln zur Arbeitsstätte eine große Anstrengung, wenn nicht gar Barriere darstellen. Viele wussten (und wissen) nicht, wie sie den Weg zur Arbeit täglich oder mehrmals pro Woche bewältigen können. Das wegfallende oder zumindest geringere Pendeln ist für viele Beschäftigte mit Behinderungen ein sehr großer Vorteil des Homeoffice.

Daher kann gerade für diese Personengruppe das Arbeiten per Computer im Homeoffice ein echter Gewinn sein, vielleicht sogar den (Wieder-) Einstieg ins Erwerbsleben überhaupt ermöglichen. Viele Forscher erinnern in diesem Zusammenhang immer wieder an das durch die UN-Behindertenrechtskonvention verankerte Recht auf Arbeit (vgl. Karim, 2022, 154). Jegliche Erleichterung für einen Einstieg von Menschen mit Behinderungen in das Erwerbsleben ist willkommen, um dieses Recht auch gewährleisten zu können.

Aber auch Personen mit unsichtbaren Behinderungen wie Rheuma, Diabetes oder Depression können von Homeoffice profitieren, indem sie über mehr Autonomie und Flexibilität im täglichen Management ihrer Beeinträchtigung verfügen (z. B. flexible Pausenzeiten, Arztbesuche, Medikamenteneinnahme).

Dies belegt unter anderem eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (Decker et al., 2021), wonach sich Beschäftigte mit Behinderungen besser im Job integriert fühlen, die teilweise oder ausschließlich außerhalb des Betriebs, wie beispielsweise im Homeoffice, arbeiten. Datenbasis bildeten drei Befragungen von REHADAT in den Jahren 2018, 2019 und 2020, in denen knapp 1.300 Menschen mit entzündlich-rheumatischen Erkrankungen sowie Hör- und Sehschädigungen zu ihrer Arbeitssituation befragt wurden.

Empirisch belegte Erfolgsfaktoren für ein gelingendes Homeoffice sind vor allem: Informationsfluss, Führungsqualität, technische Ausstattung, Ergonomie und Raumumgebungsqualität. Eine Studie aus dem Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) befragte zwischen Mai und Juli 2020 etwa 2.100 Personen in einer Online-Umfrage unter anderem nach den Erfolgsfaktoren (Bockstahler et al., 2020, vgl. zu Führungsqualität auch Kensbock/Böhm, 2018).

Boehle et al. (2021) empfehlen, das Homeoffice so weit wie möglich für Beschäftigte mit Behinderungen anzubieten, gerade für Personen mit erheblichen Mobilitätseinschränkungen. Dabei sei es aber ganz wichtig, bestimmte Rahmenbedingungen zu schaffen:

- Freiwilligkeit festlegen: kein Zwang zum Homeoffice, sondern eine mögliche Option
- Arbeitsplatz einrichten: behinderungsgerecht, barrierefrei, ergonomisch (Förderung nutzen)
- Schulungen anbieten: Anleitung und Hilfe bei der Nutzung der digitalen Tools
- Kommunikation verstärken: Kontakt halten, Unterstützung anbieten, um Feedback bitten
- Bedarfe berücksichtigen: Personen mit Seh- und Hörbeeinträchtigungen haben bei der digitalen Kommunikation besondere Bedarfe
- Lösungen gemeinsam entwickeln: individuelle Homeoffice-Lösungen gemeinsam mit den Beschäftigten entwickeln

(Boehle et al., 2021, 91).

Auch die OECD-Studie empfiehlt die Arbeitsform des Homeoffice als Möglichkeit für Personen mit Behinderungen, um überhaupt auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen („enabler for people with disability“). Dennoch sei es nicht die Wunderwaffe für die Arbeitsmarktintegration („not a silver bullet for labour market integration“). Wichtig sei die Freiwilligkeit mit entsprechenden Rahmenbedingungen, damit die Vorteile des Homeoffice zum Tragen kommen könnten, wie beispielsweise die Autonomie, den Arbeitstag flexibel gestalten zu können, um auch medizinische Behandlungen oder Rehabilitationsübungen zwischendurch durchführen (lassen) zu können (OECD, 2022, 185).

Wichtige Voraussetzungen sind aber, dass passgenaue digitale Kompetenzen durch Investition in Qualifizierungsmaßnahmen erworben werden können. Und die OECD mahnt an, dass assistive Technologien, vor allem Hard- und Software, nur dann ein förderlicher Faktor für die digitale Arbeitswelt sind, wenn sie auf die individuellen Bedürfnisse und das Arbeitsumfeld abgestimmt sind (OECD, 2022, 177).

3.3 Abmildern von Risiken für Beschäftigte und Betriebe

Das Arbeiten im Homeoffice kann für beide Seiten – Betriebe und Beschäftigte – Risiken bergen. Eine Zusammenstellung der wichtigen Risiken mit den empirischen Nachweisen stellen Flüter-Hoffmann/Stettes (2022, 28 ff. und Tabelle, 35 ff.) zusammen. Betriebe fürchten vor allem Produktivitätsverluste und erhöhte Kosten durch die doppelte Ausstattung der Arbeitsplätze zuhause und am Firmenstandort. Ein großes, oft noch unterschätztes Risiko ist die Cyberkriminalität bei unsachgemäßer Ausstattung mit Virensoftware oder einer Firewall für das Firmennetzwerk, aber auch durch Fehlverhalten der Beschäftigten. Allein 2020 ist den Unternehmen über Cyber-Angriffe im Homeoffice ein Schaden von 52,5 Milliarden Euro entstanden (ebd., 30).

Für Beschäftigte sind die größten Risiken die soziale Abkopplung von ihrem Team und die verringerte Kommunikation. Denn auch die digitale Kommunikation kann den persönlichen Kontakt nicht ersetzen. Durch die familiären Belastungen aufgrund von Homeschooling oder erhöhter Pflegeverpflichtungen während der Corona-Zeit haben viele Beschäftigte ein wesentlich höheres Stressempfinden erlebt als vor der Pandemie. Dieser Vereinbarkeitsstress entstand durch die Zusatzbelastungen und der daraus entstehenden Konflikte (ebd., 32).

Ein großes Risiko für Beschäftigte sind auch die oft wenig ergonomisch ausgerichteten Arbeitsplätze zuhause. Viele Beschäftigte sitzen auf der Couch oder am Küchentisch und ermüden daher schneller oder bekommen Rückenschmerzen. Die OECD empfiehlt den Arbeitgebern, beim Homeoffice den Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit mit zu berücksichtigen und für gute Arbeitsbedingungen im Homeoffice zu sorgen. Vielfach

würden Informationen und Leitfäden die Beschäftigten für das Thema überhaupt sensibilisieren (OECD, 2022, 175).

Die häufigsten Probleme beim Arbeiten zuhause waren nach einer Studie von Härtling et al. (2021), die 8.210 Beschäftigte in der sächsischen Staatsverwaltung nach dem ersten Lockdown 2020 befragte, mangelnde technische Ausstattung (34,9 Prozent), fehlende oder mangelhafte ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes (33,6 Prozent) und Betreuung von Kindern oder von Personen mit Pflege- und /oder Unterstützungsbedarf (31,7 Prozent). Da nicht vorab ermittelt wurde, wie viele Beschäftigte eine anerkannte Schwerbehinderung haben, kann der Anteil von 0,3 Prozent der Befragten, die angaben, dass ein Problem die mangelhafte Ausstattung mit technischen Arbeitshilfen für Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung sei, nicht in direkte Beziehung zu den anderen Aussagen gestellt werden. Aber es ist zusammen mit den qualitativen Freitextangaben ein Hinweis darauf, dass besondere Belange nicht ausreichend berücksichtigt wurden (Härtling et al., 2021, 33). Das Autorenteam sieht nach Auswertung der Beschäftigtenbefragung die Krise als Ad-hoc-Lernfeld für organisatorische Veränderungen, in denen Führungskräfte und Mitarbeitende sich in kürzester Zeit mit ganz neuen Technologien für die Kommunikation und Zusammenarbeit vertraut machen und neue Arbeits-, Kooperations- und Führungspraktiken erlernen mussten (ebd., 87).

Für Menschen mit Behinderungen sind die Nachteile des Homeoffice vor allem die geforderte höhere Anforderung an IT-Kompetenz, mehr Bildschirmarbeit, weniger Kommunikation mit Kollegen, Verlust an Unterstützung, die normalerweise am Arbeitsplatz geleistet wird, mangelnde, behinderungsgerechte Ausstattung der Wohnung für die Arbeit im häuslichen Umfeld, mangelnde Barrierefreiheit der Hardware und/oder der Software sowie Probleme mit dem Internet (Boehle et al., 2021, 29).

Auch der Abschlussbericht des Projekts AKTIF (= „Akademiker_innen mit Behinderung in die Teilhabe- und Inklusionsforschung“) kommt zu dem Ergebnis, dass bei der Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen darauf geachtet werden müsse, wie die Personen weiterhin ins Team eingebunden sind: Die Erfahrungen aus AKTIF hätten einerseits gezeigt, wie wichtig flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice-Lösungen seien, andererseits käme es darauf an, die Arbeitsumgebung gemäß der jeweiligen Bedarfe anzupassen und Flexibilität zu schaffen, um individuelle Arbeitsrhythmen zu ermöglichen und gleichzeitig die Einbindung ins Team zu gewährleisten (Schröttle/Zapfel, 2019, 40).

3.4 Schaffen von Voraussetzungen für eine inklusive Unternehmenskultur

Eine inklusive Unternehmenskultur nach dem Konzept der Optimal Distinctiveness Theory (ODT) basiert auf dem Verständnis von Inklusion als perfekte Balance zwischen dem Wunsch, Teil einer Gruppe zu sein und sich andererseits aber von dieser abzuheben und als einzigartiges Individuum betrachtet zu werden (Flüter-Hoffmann/Hammermann/Monsef, 2021, 6). Inklusive Unternehmenskultur schafft also einerseits ein starkes Zugehörigkeits- und Zusammengehörigkeitsgefühl im ganzen Unternehmen, in einer Abteilung oder einem Team und gibt andererseits Raum für jede einzelne Person, sich durch die eigenen Stärken und die Persönlichkeit auszuzeichnen und dadurch zum Teamerfolg beizutragen. Shore et al. (2011, 1264 ff.) haben daraus ein Rahmenkonzept für die betriebliche Inklusion entwickelt (vgl. Abbildung 3-1), in der das Zusammenspiel beider Bedürfnisse deutlich wird. Inklusion kann im Betrieb nur erreicht werden, wenn Führungskräfte und Kollegen das Grundbedürfnis der Zugehörigkeit (belongingness) und der Einzigartigkeit (uniqueness) ausgewogen beachten. Wenn Beschäftigte zwar in die Gemeinschaft integriert werden, aber von ihnen

ein starkes Maß an Anpassung und Unterordnung erwartet wird, leidet das Selbstverständnis des Einzelnen. Sind hingegen der Zusammenhalt und das Gemeinschaftsgefühl wenig ausgeprägt, dann kann der Wunsch nach sozialer Identität nicht ausreichend erfüllt werden.

Abbildung 3-1: Rahmenkonzept für betriebliche Inklusion nach Shore et al. (2011)

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

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

Quelle: Grafik entnommen aus Flüter-Hoffmann/Hammermann/Monsef, 2021, 5

Dass sich ein gutes Betriebsklima positiv auf die Zusammenarbeit der Kollegen auswirkt und im Ergebnis zu einer höheren Zufriedenheit der Beschäftigten führt, haben schon viele Studien empirisch belegen können (Ferreira, 2020; Hammermann/Stettes, 2017). Eine hohe Arbeitszufriedenheit wirkt wiederum identitätsstiftend und trägt zur Bindung an das Unternehmen bei, während sie gleichzeitig das Arbeitsverhalten, die Motivation und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter positiv beeinflusst (Pfaff/Kuhn, 2016, 58). Deshalb messen viele Arbeitgeber der Förderung und dem Erhalt einer positiven Arbeitsatmosphäre einen hohen Stellenwert bei.

Die Erkenntnisse der IW-Studie zur Arbeitszufriedenheit von Menschen mit Behinderungen zeigten, dass Arbeitszufriedenheit ein wichtiger Faktor bei der Unternehmenskultur ist. Die IW-Studie hat auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2018 die Daten von fast 18.000 Beschäftigten hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit ausgewertet, darunter 10 Prozent mit einer anerkannten Behinderung (I). Von den Beschäftigten ohne Behinderungen gaben knapp 91 Prozent an, dass sie zufrieden oder sehr zufrieden sind, und bei den Beschäftigten mit Behinderungen waren es nur 2 Prozentpunkte weniger, nämlich 89 Prozent. Dieser Status quo bei der generellen Arbeitszufriedenheit ist also erfreulich hoch. Auch hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten anzuwenden, sind die berufstätigen Menschen mit Behinderungen mit 86,1 Prozent fast ebenso häufig (sehr) zufrieden wie Beschäftigte ohne Behinderungen mit

88,1 Prozent. Nur bei der Zufriedenheit mit den körperlichen Bedingungen gibt es einen größeren Abstand von 6 Prozentpunkten. Aber auch hier sind drei Viertel (74,9 Prozent) der Beschäftigten mit Behinderungen zufrieden oder sehr zufrieden (Flüter-Hoffmann/Hammermann/Monsef, 2021).

Tabelle 3-2: Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit und ohne Behinderungen in Deutschland, 2018

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

Auswertung der Daten von 17.854 Beschäftigten, darunter 1.794 Personen mit einer anerkannten Behinderung.
 Ursprungsdaten: BIBB-/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018; eigene Berechnung
 Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Eine weitere IW-Studie (Decker et al., 2021), die Befragungsdaten von 1.283 Menschen mit Behinderungen auswertete, ergab, dass bei 41,1 Prozent der Befragten benötigte technische Anpassungen und bei 32,4 Prozent organisatorische Anpassungen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit vorgenommen wurden. Zudem kam die Studie zum Ergebnis, dass Beschäftigte, für die bereits technische oder organisatorische Arbeitsanpassungen erfolgt sind, das Betriebsklima eher als unterstützend wahrnehmen. Das subjektiv empfundene unterstützende Betriebsklima hat wiederum einen Effekt auf das Integrationserleben der Menschen mit Behinderungen in Unternehmen – wer das Betriebsklima subjektiv als unterstützend wahrnimmt, fühlt sich tendenziell auch besser im Betrieb integriert (Decker et al., 2022, 3).

Baumgärtner et al. (2015) zeigen, dass insbesondere eine stark zentralisierte Unternehmensorganisation die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit Behinderungen stärker beeinträchtigt: Regressionsanalysen von Daten aus 110 kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit insgesamt über 4.100 Beschäftigten zeigten, dass Beschäftigte mit Behinderungen in solchen Unternehmen weniger zufrieden als ihre Kollegen ohne Behinderungen sind, wenn sie in einer stark zentralisierten Organisation arbeiten. Die Autoren erklären sich diesen Befund damit, dass der direkte Austausch und kurze Entscheidungswege besonders für Beschäftigte mit Behinderungen relevant sind, da sie häufiger individuelle Arbeitsplatzlösungen oder Aufgabenzuschnitte – beispielsweise durch das sogenannte Job Carving – benötigen, um bestmöglich ihre Kompetenzen einbringen zu können und die Aufgaben zu erledigen (Baumgärtner et al., 2015).

2018 hat das Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen (CDI-HSG) im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) damit begonnen, eine

umfassende Analyse der aktuellen Forschung zum Thema der beruflichen Inklusion durchzuführen. Beispielsweise fand das CDI-HSG viele Studien, die belegen, dass ein inklusionsfreundlicheres Organisationsklima eher dazu führt, Menschen mit Behinderung einzustellen. Böhm et al. (2019) haben das von Stone und Colella entwickelte Inklusionsmodell zu einer Wirkungslandkarte weiterentwickelt (Böhm et al., 2019, 3). Sie fanden heraus, dass ein inklusionsfreundliches Organisationsklima und organisationsweite Leitlinien zur Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderungen eher dazu führen, dass Menschen mit Behinderungen eingestellt werden. Inklusionsfreundliche organisationale Kulturen und Klimata begünstigen zudem die Umsetzung von Arbeitsplatzanpassungen. Ein positives organisationales Klima wirkt sich generell positiv auf das Commitment und die Arbeitszufriedenheit von Menschen mit Behinderungen aus (vgl. dazu auch Flüter-Hoffmann et al., 2017).

Die ehemalige Arbeitsrechtsprofessorin Stacy A. Hickox und der Professor für Personalpolitik, Chenwei Liao, von der Michigan State Universität, werteten in ihrer Studie (Hickox/Liao, 2020) insgesamt 125 ArbeitsgerichtsUrteile aus, in denen es um Homeoffice als behinderungsgerechte Anpassung von Arbeitsplätzen geht. Sie nahmen als Grundlage ebenfalls das Inklusionsmodell von Stone und Colella aus dem Jahr 1996 mit seinen vier Faktoren, deren Zusammenspiel für eine gelungene Inklusion verantwortlich sind: Eigenschaften der beschäftigten Person mit Behinderung (z. B. Art der Behinderung, Qualifikation, Haltung), Umweltfaktoren (z. B. Gesetzgebung), organisationale Rahmenbedingungen (z. B. Normen, Werte, Personalpolitik, Anreizsysteme, Art der Beschäftigung) und schließlich die Interaktion zwischen den unterschiedlichen Faktoren. Stone und Colella konnten damit zeigen, dass individuell wahrgenommene Inklusion im Arbeitskontext im Zusammenhang mit der Behinderung selbst sowie mit Normen, Werten und der Personalpolitik des Betriebes und der Organisationseinheit steht. Hickox und Liao wollten mit ihrer Studie zeigen, wie Homeoffice als behinderungsgerechte Anpassung eines Arbeitsplatzes mit Berücksichtigung der grundsätzlichen Erfolgsfaktoren von Homeoffice gewertet werden kann (Hickox/Liao, 2020, 25). Sie fanden heraus, dass viele Unternehmen immer noch der Arbeitsform des Homeoffice skeptisch gegenüberstehen, selbst wenn die Aufgaben und die Person sich eignen würden. Auch die Gerichte, die über die Anträge von Menschen mit Behinderungen entscheiden sollten, betonten stärker die möglichen negativen Aspekte von Homeoffice statt der möglichen Vorteile für Menschen mit Behinderungen. Auch prüften sie meist nicht den Einzelfall und ignorierten Forschungsergebnisse, die bereits nachgewiesen hatten, dass Menschen mit Behinderungen im Homeoffice effektiv und effizient arbeiten können (Hickox/Liao, 2020, 84).

Die Studie zur Arbeitszufriedenheit eines australischen Forscherteams (Keating et al., 2022) wertete auf der Basis der repräsentativen Befragungen von „HILDA – Household, Income and Labour Dynamics in Australia longitudinal survey“ die Daten aus 17 Wellen von 2003 bis 2020 von 8.345 Erwerbstätigen mit Behinderung unter anderem hinsichtlich des Erwerbsstatus aus. Die Studie kam zu dem Ergebnis, dass Solo-Selbstständige und Arbeitgeber mit Behinderungen eine höhere Arbeitszufriedenheit insgesamt sowie mit ihrer Gestaltungsfreiheit und Flexibilität haben als abhängig Beschäftigte mit Behinderungen. Umgekehrt waren abhängig Beschäftigte mit Behinderungen mit ihren Arbeitszeiten, ihrer Job-Sicherheit und ihrer Bezahlung zufriedener. Eine Empfehlung des Forscherteams an die Politik lautete, Menschen mit Behinderungen stärker darin zu unterstützen, sich selbstständig zu machen und so die Erwerbstätigenquote von Menschen mit Behinderungen zu erhöhen (Keating et al., 2022).

Jashinsky et al. (2021) haben eine individualisierte Herangehensweise bei der Unterstützung der Beschäftigten mit Behinderungen während der COVID-19-Pandemie vorgeschlagen, denn die Bedürfnisse und Situationen seien sehr verschieden gewesen, auch wenn gerade die Beschäftigten mit Behinderungen während der

Krise besonders gelitten hätten (Jashinsky et al., 2021, 322). Gerade eine solche unterstützende Haltung im Unternehmen als Zeichen der inklusiven Unternehmenskultur konnte dazu beitragen, dass Beschäftigte die zahlreichen, sehr unterschiedlichen Herausforderungen während der Corona-Pandemie gemeistert haben.

Der Aufbau einer inklusiven Unternehmenskultur funktioniert am besten mit einem ganzheitlichen, systematischen Ansatz der betrieblichen Personalpolitik (Flüter-Hoffmann/Kurtenacker, 2020c).

3.5 Lernen aus dem Ausland – übertragbare Erkenntnisse und Praktiken

Dass es noch weiterer Studien bedarf, um festzustellen, ob mobiles Arbeiten oder Telearbeit für Menschen mit Behinderungen ein wesentlicher Türöffner für mehr Inklusion und eine höhere Erwerbstätigenquote sein kann, fand ein norwegisches Forscherteam (Igeltjørn/Habib, 2020) in einer Übersichtsstudie heraus. Sie untersuchten 17 internationale, englischsprachige Studien, die ein Peer-Review-Verfahren einer Zeitschrift oder bei einer Konferenz durchlaufen hatten und im Zeitraum zwischen 2000 und 2020 erschienen waren. Stichworte der Vorab-Recherche waren unter anderem: Telearbeit (telework, telecommuting), Behinderung (disability, disabilities), Beschäftigung (employment) und Arbeitsplatz (workplace). Auswertungen der Studien nahmen sie zu folgenden Schwerpunkten vor: Beschäftigung, Arbeitssituation/Arbeitsplatzanpassungen, Leistung, personalpolitische Maßnahmen und Auswirkungen auf die Work-Life Balance. Zentrale Ergebnisse waren: Mehrere Studien konnten nachweisen, dass ein zentraler Vorteil der Telearbeit für Menschen mit Behinderungen nicht nur darin besteht, dass ein Großteil der Pendelzeit wegfällt, sondern die Beschäftigten schlossen auch Telearbeitsvereinbarungen mit ihrem Arbeitgeber ab, die ihnen mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit gab, also mehr Pausen, längere Pausen und die Möglichkeit, Arztbesuche mitten am Tag zu organisieren. Für Beschäftigte, die eine besondere, unterstützende Form der Kommunikation benötigen („augmentative and alternative communication – ACC“) oder Beschäftigte mit komplexen Sprach- und Sprechschwierigkeiten („complex communication needs – CCN“), stellte sich Telearbeit ohnehin als die bessere Arbeitsform im Vergleich zur Beschäftigung im Büro heraus (Igeltjørn/Habib, 2020, 433).

Spark (2017) präsentierte auf der internationalen Konferenz „Web For All“ in Perth, Australien, ihr Diskussionspapier zum Zugang zum Homeoffice für Menschen mit Behinderungen. Sie zitiert verschiedene Studien, die empirisch nachweisen konnten, dass Homeoffice für manche Menschen mit Behinderungen die wesentliche Grundlage sei, überhaupt arbeiten zu können, weil ihnen das Pendeln zu ihrem Arbeitgeber nicht möglich sei. Sie sieht als große Vorteile des Homeoffice für Beschäftigte mit Behinderungen vor allem die Möglichkeiten der flexiblen Zeiteinteilung der Arbeitstage und der flexiblen Gestaltung von Arbeitspausen. Allerdings mahnt sie an, dass Homeoffice nur mit Vertrauen erfolgreich funktionieren könne. Hier sieht sie Bedarf bei den Vorgesetzten, ihren Beschäftigten zu vertrauen und ihnen soweit wie möglich Gestaltungsfreiheit beim Erledigen ihrer Aufgaben zu gewähren, was oft eine höhere Motivation und Produktivität bewirken könne (Spark, 2017, 6).

MacDonald et al. (2021) empfehlen statt einer staatlichen finanziellen Förderung von Menschen mit Behinderungen, die vielfach als Alternative zu einem eigenen Einkommen angesehen wird, eher Investitionen in beschäftigungsnahe Maßnahmen wie Weiterbildung insbesondere für junge Leute, die arbeiten wollen und können, damit diese nicht ungewollt vom Arbeitsmarkt ferngehalten werden (MacDonald et al., 2021, 23).

Vieler Forscher sehen das Arbeitsmodell des Homeoffice nicht als singuläre Maßnahme der betrieblichen Personalpolitik, sondern als Teil eines ganzheitlichen Arbeitskonzepts. Gerade für die beiden britischen Forscher, die Professoren Hoque und Bacon, ist das Homeoffice unter günstigen Umständen nicht nur von Vorteil für Betriebe und Beschäftigte, sondern auch für Menschen mit und ohne Behinderungen gleichermaßen. Sie plädieren angesichts der zahlreichen Vorteile von Homeoffice dafür, dass die Arbeitgeber prüfen, ob nicht auch Teilbereiche von Berufen, die bisher als nicht geeignet für Homeoffice gelten, Aufgaben bieten, die zuhause erledigt werden können (Hoque/Bacon, 2022, 48).

Die OECD kritisiert, dass viele Staaten immer noch nicht flächendeckend schnelles Internet für alle bieten. Daher gebe es in zahlreichen Haushalten, in denen Menschen mit Behinderungen leben, weder Computer noch Internet-Zugang, was dazu führe, dass der Umgang mit digitalen Hilfsmitteln, aber auch elektronischen Informations- und Kommunikationsmitteln dort nicht so geübt ist. Der OECD-Bericht empfiehlt verschiedenen Nationen, einen Blick nach Norwegen oder Kanada zu richten, die große Summen investiert hätten, um all ihren Bürgern den Zugang zu schnellem, sicherem und gleichzeitig bezahlbarem Internet zu ermöglichen (OECD, 2022, 187). Auch plädiert die OECD dafür, für Menschen mit Behinderungen einen Anspruch auf Flexibilität des Arbeitsortes und der Arbeitszeit in Tarifverträgen oder gesetzlichen Regelungen zu verankern, sofern es die betrieblichen Rahmenbedingungen zulassen (OECD, 2022, S.191). Ein Vorbild für eine gesetzliche Regelung könnte der „Fair work act, Australia, 2019“ sein, nach dem beispielsweise ältere Personen ab 55 Jahre, Beschäftigte mit Pflegeverpflichtungen, Eltern mit Kindern unter sechs Jahren und auch Beschäftigte mit Behinderungen das Recht haben, flexible Arbeitsbedingungen von ihrem Arbeitgeber zu verlangen, wenn keine betrieblichen Umstände dagegen sprechen (Fair work act, Division 4—Requests for flexible working arrangements, 2019).

3.6 Prüfen der „Third Places“ als möglicher Alternative zum Homeoffice

Als der Soziologe und Stadtentwicklungsforscher Ray Oldenburg im Jahr 1989 den Begriff „Third Places“ durch sein Buch „The Great Good Place“ prägte, hätte er vermutlich nie gedacht, dass dieser Begriff 30 Jahre später als eine Alternative für Büro- und Telearbeitsplätze diskutiert werden würde. Er definierte „Third Places“ – Dritte Orte – als sozialen Ort außerhalb des eigenen Zuhauses und außerhalb der Arbeitsstätte. Zweck dieser Dritten Orte waren vor allem die soziale Interaktion und der Austausch von Wissen. Für ihn war die Familie der „Erste Ort“ („the first place“) und der Beruf, die Arbeitsstelle, der „Zweite Ort“ („the second place“). Er dachte bei den Dritten Orten an öffentliche Orte in der Nachbarschaft wie Cafés, Biergärten, Gemeindezentren oder Bibliotheken, an denen sich Bekannte und Unbekannte begegnen und austauschen. Er entwickelte insgesamt acht Indikatoren, mit denen er die dritten Orte charakterisierte:

1. Neutrale öffentliche Gegend, die man nach Belieben besuchen und verlassen kann („neutral ground“)
2. Alle Bevölkerungsschichten können dorthin – soziale Unterschiede werden abgeschwächt („third place is a leveler“)
3. Kommunikation und Austausch untereinander ist ausdrücklich erwünscht, aber nicht zwingend notwendig („conversation is main activity“)
4. Einfache Erreichbarkeit („accessibility and accomodation“)
5. Viele Personen – Stammgäste – sind regelmäßig dort („the Regulars“)
6. Das Aussehen des Dritten Ortes steht nicht über der Funktion („low profile“)
7. Spielerische, gelassene, freudige Stimmung („the mood is playful“)

8. Der Dritte Ort fühlt sich wie ein Zuhause an („a home away from home“)
(Oldenburg, 1989; Arthur/White, 2016).

Heute sind zwei Formen von „Third Places“ in der Diskussion um Arbeit 4.0 und mobiles Arbeiten. Die eine Form sind reelle Orte, die tendenziell ideale Rahmenbedingungen für Arbeitsplätze schaffen wie klassische Coworking Spaces, die von Firmen gemietet werden können (Bonin et al., 2022; Höcker et al., 2022; Appel-Meulenbroek et al., 2021). Hier haben die dritten Orte gegenüber dem Büroarbeitsplatz einerseits den Vorteil, dass das Pendeln wegfällt. Andererseits besteht gegenüber dem Arbeitsplatz zuhause (meistens) der Vorteil der besseren Ausstattung – technisch, ergonomisch, flächenmäßig. Drittens kann auch der persönliche soziale Austausch von Beschäftigten ein großer Vorteil sein – dies wurde zumindest während der Corona-Pandemie als Nachteil des erzwungenen Homeoffice-Arbeitsplatzes immer wieder von den Betroffenen genannt (z. B. Boehle et al., 2021, 90). Aber auch informelle öffentliche Orte wie ein Café, eine Bibliothek oder ein Gemeindezentrum können solche „dritten Orte“ für das mobile Arbeiten sein. Bei den informellen Orten kann man aber im Gegensatz zu den professionellen Coworking Spaces nicht unbedingt von optimalen ergonomischen und technischen Voraussetzungen ausgehen. Ausnahme waren während der Corona-Pandemie zahlreiche Hotels, die ihr eigentliches Geschäftsmodell, nämlich das Beherbergen von Gästen nicht ausüben durften: Die Potenziale von Coworking für Tourismus, Hotellerie und Gastronomie sind während der Hochphase der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 sichtbar geworden: Hotels haben ihre Hotelzimmer temporär als Homeoffice vermietet, geschlossene Gastronomiebetriebe haben temporäre Coworking Spaces eingerichtet, und ganze Hotelanlagen wurden auf die Bedürfnisse von reisenden Arbeitenden ausgerichtet (Werther et al., 2021).

Bonin et al. (2022) legen in ihrer Studie den Schwerpunkt auf Potenziale und Hemmnisse der Nutzung von Coworking Spaces als drittem Arbeitsort von abhängig Beschäftigten und der Entwicklung von Angeboten außerhalb des Kerns urbaner Räume. Sie resümieren, dass die Potenziale, durch Coworking Spaces einen dritten Arbeitsort für abhängig Beschäftigte zu etablieren, bisher kaum ausgeschöpft werden (Bonin et al., 2022, 47). Als Erfolgsfaktoren ermittelt die Studie einerseits passgenaue Angebote, die den Anforderungen der Unternehmen und ihrer Beschäftigten entsprechen, andererseits hohe Qualitätsstandards beim IT-Support, dem Datenschutz und Datensicherheit sowie Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Das Potenzial für Beschäftigte mit Behinderungen haben Bonin et al. allerdings nicht in der Studie untersucht.

Die zweite Form der „Third Places“ sind rein digitale Orte für die Business-Aktivitäten von Freelancern oder Influencern jeglicher Art. Dies kann auch für Erwerbstätige mit Behinderungen interessant sein, gerade für solche, die als Solo-Selbstständige neue digitale Geschäftsfelder erschlossen haben (Archer, 2017 und McArthur/White, 2016).

Für Menschen mit Behinderungen könnten die „Third Places“ in doppelter Hinsicht interessant werden, weil vielfach nicht nur ihre berufliche, sondern auch ihre soziale Teilhabe eingeschränkt ist (Prütz/Lange, 2016; Behrendt, 2017). In dem soziologischen Konzept von Oldenburg gelten die „dritten Orte“ als lebensbereichernd, als stimulierend und inspirierend. Personen, die dort zusammenkommen, können, aber müssen sich nicht unterhalten. Es gibt Angebote für vielfältige soziale Interaktion, aber keinen Zwang, sich zu beteiligen. Oldenburg sieht die dritten Orte als eine Möglichkeit für angereichertes kommunales und soziales Leben.

Daher stellen sich die folgenden Fragen: Wäre es vorstellbar, dass öffentliche Bibliotheken Arbeitsplätze mit einem Screenreader für blinde Menschen bereitstellen? Könnten Gemeindezentren rollstuhlgängige

Eingänge bauen und Arbeitsplätze für mobilitätseingeschränkte Beschäftigte anbieten? Hier wären zusätzliche Flächen notwendig, um für Rollatoren, Rollstühle oder Gehhilfen von Beschäftigten zusätzliche Stellflächen zu schaffen, wenn diese sich vom Rollstuhl auf einen Arbeitsstuhl setzen. Beispielsweise benötigen Beschäftigte im Rollstuhl eine Bewegungsfläche bei Nichtunterfahrbarkeit von Ausrüstungs- und Ausstattungselementen von mindestens 1,50 m x 1,50 m und bei Unterfahrbarkeit mindestens 1,50 m x 1,20 m. Aber all solche Ausstattungsmerkmale für behinderungsgerechte Arbeitsplätze wären ja vermutlich auch förderwürdig, und die jeweilige Bibliothek könnte sie beantragen und so einer neuen Zielgruppe Raum verschaffen, der als Arbeitsraum und zugleich zum sozialen Austausch genutzt werden könnte. Bonin et al. (2022) sehen in den „Third Places“ noch große Potenziale für alle, die nicht im Homeoffice arbeiten wollen, aber auch das Pendeln zum Standort des Arbeitgebers vermeiden wollen. Insofern liegt auch für Beschäftigte mit Behinderungen in den „Third Places“ noch ein völlig unerschlossenes Potenzial.

4 Fazit

Als der amerikanische Nachrichtensender Bloomberg (2020) zu Beginn der Pandemie titelte: „Das Coronavirus erzwingt das weltweit größte Homeoffice-Experiment“, war noch nicht absehbar, dass diese Notfallsituation der Pandemie auch Vorteile bringen würde: einen Digitalisierungsschub, große Investitionen in digitale Informations- und Kommunikationsmittel sowie eine schnelle Entwicklung der digitalen Fitness von Beschäftigten hinsichtlich der Anwendung dieser Tools. Das Arbeiten aus der häuslichen Umgebung diente nicht nur dem Infektionsschutz, sondern war auch Notfalllösung, um die Funktionsfähigkeit von Betrieben und öffentlicher Verwaltung zumindest halbwegs aufrechtzuerhalten. Auch Menschen mit Behinderungen profitierten von dieser Entwicklung, allerdings mit einigen Einschränkungen.

- Von zuhause arbeiten zu können, das kann für Menschen mit Behinderung ein großer Push-Faktor sein, der die Barriere zum ersten Arbeitsmarkt senkt oder die Arbeit überhaupt erst ermöglicht („telework as enabler“) (OECD, 2022, 186, und Tsipursky, 2022). Die Vorteile der Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit, Pausenzeiten, medizinische Behandlungen zwischendurch haben für viele Menschen mit Behinderungen eine hohe Bedeutung. Auch der Vorteil, nicht mehr so oft zum Firmenstandort pendeln zu müssen und dadurch Zeit, Nerven und Geld zu sparen, ist gerade für mobilitätseingeschränkte Personen ein wesentlicher Punkt. Aber ebenso müssen die negativen Aspekte bedacht werden: Menschen mit Behinderungen, deren Arbeitsplatz am Firmenstandort aufwändig angepasst wurde, haben vielleicht zuhause nicht solch gute Arbeitsbedingungen. Vielen Menschen mit Behinderungen haben aufgrund von geringerem Zugang zu digitalen Medien und Equipment eine geringere digitale Fitness. Darüber hinaus ist der Anteil der Berufe von Menschen mit Behinderungen, die sich überhaupt für Homeoffice eignen, etwas geringer (34 Prozent) als die Berufe von Menschen ohne Behinderungen, von denen sich 39 Prozent für das Homeoffice eignen (OECD, 2022, 186 und Tabelle 1-4).
- Der Chefvolkswirt des amerikanischen Forschungsinstituts „EIG – Economic Innovation Group“, Adam Ozimek (2022), ist davon überzeugt, dass „Homeoffice dazu beitragen kann, dass mehr Menschen mit Behinderung überhaupt arbeiten können“. So überschreibt er auch seinen Artikel im Oktober 2022 („Remote Work is Enabling Higher Employment Among Disabled Workers“) und wertet Daten des Current Population Survey (CPS) aus. Er kann zeigen, dass zwei Faktoren, nämlich der starke amerikanische Arbeitsmarkt und die Möglichkeit des Homeoffice die Erwerbstätigenzahlen von

Menschen mit Behinderung stark erhöhen werden („boosting the employment rate for Americans with disabilities“).

- Und so beantworteten auch Schur et al. (2020) ihre Forschungsfrage, ob Homeoffice der Silberstreif für Menschen mit Behinderung nach der COVID-Pandemie sein werde („Telework After COVID: A “Silver Lining” for Workers with Disabilities?“), eindeutig mit ja. Sie finden in ihrer Studie heraus, dass es für Beschäftigte mit Behinderungen tatsächlich vorteilhaft sein kann, von zuhause zu arbeiten. Denn gerade für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen sei es hilfreich, nicht regelmäßig zum Standort des Arbeitgebers pendeln zu müssen. Vielfach sei die gewonnene Lebenszeit für Menschen mit Behinderungen noch kostbarer als für Beschäftigte ohne Behinderungen. Aber auch die hohe Flexibilität der Zeiteinteilung für die Arbeit und die Pausengestaltung sei für Menschen mit Behinderungen sehr wichtig. Für 10 Prozent der Erwerbstätigen mit Behinderungen ist die Behinderung selbst das Motiv für die Arbeitsform des Homeoffice. Bei den Erwerbstätigen ohne Behinderungen ist Krankheit oder Beeinträchtigung nur bei 1,7 Prozent das Motiv für die Wahl, im Homeoffice zu arbeiten.
- In einer späteren Studie kommt dieses Forschungsteam von der Rutgers Universität in New Jersey (Ameri et al., 2022) zu dem Ergebnis, dass es während der Pandemie bei den Beschäftigten mit Behinderungen längst nicht einen solch großen Anstieg des Homeoffice gab wie bei den Beschäftigten ohne Behinderungen. Zum Großteil lag es daran, dass die Beschäftigten mit Behinderungen in Berufen arbeiten, die sich nicht für die Arbeit von zuhause eignen. Aber sie gehen davon aus, dass nach der Pandemie die Arbeitgeber in den USA spezielle Homeoffice-Beschäftigungsmöglichkeiten („telework arrangements“) für Personen mit Behinderungen anbieten werden, um ihren zusätzlichen Bedarf an Fachkräften zu decken.
- Paula Holland (2021) von der Lancaster Universität im Vereinigten Königreich betitelte ihren Aufsatz mit der provokanten Frage „Werden Beschäftigte mit Behinderungen die Gewinner oder Verlierer am Arbeitsmarkt nach der COVID-19-Pandemie sein?“ („Will Disabled Workers Be Winners or Losers in the Post-COVID-19 Labour Market?“) Und sie antwortet mit: „beides“. Verlierer werden sie insofern sein, als dass sich die Lücke der Erwerbstätigenquote zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen während der Krise im Vereinigten Königreich weiter vergrößert hat. Gewinner sind sie, weil durch den Digitalisierungsschub das Arbeiten im Homeoffice selbstverständlicher geworden ist und vielen Menschen mit Behinderungen überhaupt die Erwerbstätigkeit ermöglicht. Sie sieht darin eine große Chance, die Beschäftigungslücke weiter zu schließen, sieht aber gleichzeitig die Schwierigkeit, dass Beschäftigte mit Behinderungen in solchen Berufen überrepräsentiert sind, deren Aufgaben sich nicht für das Homeoffice eignen, sondern für die man persönlich anwesend sein muss (Holland, 2021, 161).
- Risiken im Homeoffice wie soziale Isolation durch den fehlenden persönlichen Kontakt zu Teammitgliedern und Vorgesetzten scheinen für Menschen mit Behinderungen eine große Belastung zu sein. Daher könnten eine echte Alternative zum Büroarbeitsplatz und zum Homeoffice die sogenannten „Third places“ („Dritte Orte“) sein, also soziale Begegnungsorte wie Bibliotheken oder Gemeindezentren außerhalb der familiären und der beruflichen Umgebung, die aber als Arbeitsort genutzt werden. Diese Dritten Orte wären für Menschen mit Behinderungen insofern besonders hilfreich, weil dadurch einerseits das Pendeln reduziert würde, andererseits der soziale Austausch mit anderen Personen stattfinden kann. Damit wäre der oft beklagte Zustand im Homeoffice „aus den Augen, aus dem Sinn“, also die vermeintliche oder tatsächliche Isolation im Homeoffice durch mangelnden persönlichen Kontakt, unzureichenden Informationsfluss, wenig Feedback von Vorgesetzten und Kollegen und schwierigen Kooperationsbedingungen zumindest abgeschwächt.

- Viele Forscher gehen davon aus, dass die durch die Corona-Pandemie hervorgerufenen Veränderungen der Arbeitswelt mit dem verstärkten Einsatz von digitalen Informations- und Kommunikationstools von Dauer sein werden. Das bedeutet auch für Menschen mit Behinderungen, dass die Befähigung zu digitalem Arbeiten aus dem Homeoffice zentral bleiben wird. Dafür benötigen sie einerseits entsprechende digitalen Kompetenzen und digitale Fitness und gleichzeitig ein großes Maß an Selbstmanagement wie selbstständiges Arbeiten und Selbstorganisation mit gutem Zeitmanagement, um erfolgreich im Berufsleben tätig werden zu können (OECD, 2022).

Grundsätzlich haben zahlreiche Studien ergeben, dass die hybride Version des Homeoffice am besten für die Beschäftigten funktioniert, das heißt, dann überwiegen alle Vorteile die möglichen Nachteile (z. B. Biogenstahl/Peters, 2020 und Grunau et al, 2019 und 2020). Mit ein bis zwei Tagen im Homeoffice und drei bis vier Tagen im Büro kann die optimale Balance gefunden werden. Und für Beschäftigte mit Behinderungen ist der Betrieb als sozialer Ort ein wesentlicher Faktor betrieblicher Inklusion. Auch der Rat der Arbeitswelt hat in seinem Positionspapier empfohlen, den Betrieb als sozialen Ort im Zusammenhang mit dem mobilen Arbeiten zu stärken (Rat der Arbeitswelt, 2021, 12)

5 Abstract

The COVID-19 pandemic has provided a "mass social experiment in telework," as an OECD study stated due to the rapidly rising proportions of the workforce working from home. The proportions of people with disabilities working from home also increased, but not as much as for workers without disabilities:

- For example, in Germany, only 12.9 percent of all employed persons were working from home in 2019. Then the share increased by 8 percentage points to 20.9 percent in the first year of the pandemic in 2020.
- There was also a rise in the share of employed persons with a recognized disability. However, this was only 7 percentage points, and the figures were at lower levels: 9.4 percent in 2019 and 16.5 percent in 2020.

The main reason for the weaker increase is that, on average, the occupations or activities of employees with disabilities are less suitable for remote working: on average across the OECD countries, only 34 percent of all occupations of employees with disabilities were suitable for working from home in 2019, but 39 percent of occupations of employees without disabilities.

For people with mobility limitations, but also for other people with disabilities, the offer of working from home is in many cases a prerequisite for being able to work at all. On the one hand the necessity of commuting is partially eliminated, the working hours and breaks can be arranged more flexibly and, for example, the possibility of taking advantage of therapies or individual appointments during the working time is possible. The empirically proven success factors for working from home effectively and efficiently are equally important for employees with and without disabilities: information flow, leadership qualities, technical equipment, ergonomics and work environment quality as well as digital competence of the employees themselves.

Risks of remote working such as social isolation due to the lack of personal contact with team members and superiors seem to be a major burden for people with disabilities. Therefore, a real alternative to the office workplace and remote working space could be the so-called "third places", i.e. social meeting places such as libraries or community centers outside the family and professional environment, which can be used as a regular working location (cf. chapter 3.6). These third places would be particularly helpful for people with disabilities by reducing the necessity to commute and by enabling social exchange with other people.

Considering that in most OECD countries about 10 to 15 percent of the working-age population has disabilities, it would be a great advantage to establish a framework for remote working to overcome barriers and bridge the gap to employment. Thus, working from home could successfully contribute to the inclusion of people with disabilities in the world of work.

This report contrasts the situation in Germany with that in some selected Anglo-Saxon countries, some of which have a long tradition of research on inclusion and participation in working life, such as the USA and Canada. A look abroad can often open up new perspectives and provide innovative impulses for the working life.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1-1: Erwerbstätigenquoten der 15- bis 64-Jährigen mit und ohne Behinderungen oder Einschränkung im Jahr 2011, ausgewählte EU-Länder	10
Tabelle 1-2: Erwerbstätigenquoten der 15- bis 69-Jährigen mit und ohne Behinderungen im Jahr 2019, ausgewählte OECD-Länder	11
Tabelle 1-3: Arbeiten von zuhause in Deutschland, nach Art der Tätigkeit/Berufsklasse, 2019, in Prozent	14
Tabelle 1-4: Anteile der abhängig beschäftigten Personen mit und ohne Führungsverantwortung im Homeoffice in Deutschland, 2013 bis 2021, in Prozent	14
Tabelle 1-5: Anteile der Jobs von abhängig beschäftigten Personen mit und ohne Behinderungen in einigen OECD-Ländern, die sich für das Homeoffice eignen, 2019	16
Tabelle 1-6: Anteil der Menschen mit und ohne Behinderungen in einigen OECD-Ländern ohne Computer im Haushalt, 2019.....	17
Tabelle 1-7: Mobiles Arbeiten 2020/2021 in Europa	18
Tabelle 2-1: Entwicklung der Anzahl der Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland, 2007 bis 2021	19
Tabelle 2-2: Entwicklung der Erwerbstätigkeit und der Erwerbstätigenquote der Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland, 2009 bis 2020	20
Tabelle 2-3: Gegenüberstellung von Mobiler Arbeit und Telearbeit – rechtlicher Hintergrund	20
Tabelle 2-4: Anteile der abhängig beschäftigten Frauen und Männer mit einer Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice in Deutschland, 2015 bis 2021, in Prozent.....	21
Tabelle 2-5: Anteil der Erwerbstätigen und der abhängig Beschäftigten, die regelmäßig zumindest an einem Arbeitstag im Homeoffice gearbeitet haben, in Prozent	22
Tabelle 2-6: Anteil der Erwerbstätigen insgesamt und der Erwerbstätigen mit (Schwer-)Behinderung im Homeoffice in Deutschland, 2017 bis 2021.....	23
Tabelle 2-7: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Menschen mit Behinderungen/Langzeiterkrankungen.....	24
Tabelle 2-8: Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderungen im Vereinigten Königreich, 2018 bis 2022	27
Tabelle 2-9: Erwerbstätigenquoten und Arbeitslosenquoten von Menschen mit und ohne Behinderungen in Irland und im OECD-Durchschnitt, 2018.....	32
Tabelle 2-10: Erwerbstätige, die regelmäßig von zuhause arbeiten, jeweils im dritten Quartal der Jahre 2019 bis 2022	33
Tabelle 2-11: Anteile der Beschäftigten mit und ohne Behinderung in Irland, deren Aufgaben sich für Homeoffice eignen, nach Qualifikationsniveau, 2018, in Prozent	34
Tabelle 2-12: Bevölkerung in den USA insgesamt und darunter mit einer Behinderung, 2019	36
Tabelle 2-13: Erwerbstätige in den USA insgesamt und mit Behinderung, 2021	37
Tabelle 2-14: Erwerbstätige in den USA mit und ohne Behinderungen, 2020 und 2021	38
Tabelle 2-15: Erwerbstätige in den USA mit und ohne Behinderungen, 02/2020 bis 01/2021	39

Tabelle 2-16: Abhängig Beschäftigte in den USA mit und ohne Behinderungen im Homeoffice, 2020/2021	40
Tabelle 2-17: Einstellung der Führungskräfte in den USA zum gelegentlichen oder überwiegenden Arbeiten im Homeoffice, 2022	40
Tabelle 2-18: Einstellung der Führungskräfte zur behinderungsgerechten Ausstattung der Arbeitsplätze in den USA, 2017 und 2022	41
Tabelle 2-19: Erwerbstätige mit und ohne Behinderungen in den USA, die überwiegend im Homeoffice gearbeitet haben, 2009 bis 2018	42
Tabelle 2-20: Erwerbstätige mit und ohne Behinderungen in den USA, die grundsätzlich im Homeoffice gearbeitet haben, 2012 und 2019	43
Tabelle 2-21: Anzahl der Personen mit und ohne Behinderungen in Kanada, 2017	46
Tabelle 2-22: Anzahl der Erwerbstätigen mit und ohne Behinderungen in Kanada, 2013 bis 2020.....	47
Tabelle 2-23: Erwerbstätigenquoten: Beschäftigte mit/ohne Beeinträchtigungen in Kanada, 2019/2021	47
Tabelle 2-24: Arbeitsplatzanpassungen für Beschäftigte mit Behinderungen im Alter von 25 bis 64 in Kanada, 2017	48
Tabelle 2-25: Arbeitsplatzanpassungen für Beschäftigte mit Sehbehinderungen im Alter von 25 bis 64 Jahren in Kanada, 2017	49
Tabelle 2-26: Abhängig Beschäftigte und Erwerbstätige in Australien, 2022	51
Tabelle 2-27: Abhängig beschäftigte und arbeitslose Personen in Australien mit (Schwer-) Behinderung und ohne Behinderung, 2018, in absoluten Zahlen und in Prozent	52
Tabelle 2-28: Erwerbstätige Personen in Australien mit und ohne Behinderung, nach Erwerbsstatus, 2017, in absoluten Zahlen und in Prozent.....	52
Tabelle 2-29: Entwicklung der Arbeit von zuhause in Australien, 1976-2021.....	54
Tabelle 3-1: Mögliche Lösungen, um Arbeitsmarktbarrieren für Menschen mit Behinderungen durch digitale Hilfsmittel abzubauen.....	56
Tabelle 3-2: Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit und ohne Behinderungen in Deutschland, 2018.....	61

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Prävalenz von Menschen mit Behinderungen im Vereinigten Königreich im Zeitraum 2010 bis 2021	26
Abbildung 2-2: Anzahl der Erwerbstätigen im Vereinigten Königreich, die vor und während der COVID-Pandemie im Homeoffice arbeiteten	29
Abbildung 2-3: Anteil der Beschäftigten mit und ohne Behinderungen im Vereinigten Königreich, die von Januar 2020 bis März 2021 vorwiegend im Homeoffice arbeiteten	31
Abbildung 2-4: Anteil der Beschäftigten mit und ohne Behinderung in den USA, die vor der Pandemie vorwiegend im Homeoffice gearbeitet haben	44
Abbildung 2-5: Anteil der Beschäftigten mit und ohne Behinderung in den USA, die aufgrund der Pandemie von Mai 2020 bis April 2022 vorwiegend im Homeoffice arbeiteten	45
Abbildung 3-1: Rahmenkonzept für betriebliche Inklusion nach Shore et al. (2011)	60

Literaturverzeichnis

ABS – Australian Bureau of Statistics, 2018, Disability, Ageing and Carers, Australia: Summary of Findings methodology <https://www.abs.gov.au/methodologies/disability-ageing-and-carers-australia-summary-findings/2018> [13.12.2022]

ABS, 2019, Disability, Ageing and Carers, Australia: Summary of Findings, reference period 2018, Canberra <https://www.abs.gov.au/statistics/health/disability/disability-ageing-and-carers-australia-summary-findings/latest-release> [2.11.2022]

ABS, 2022a, Household Impacts of COVID-19 Survey, Canberra <https://www.abs.gov.au/statistics/people/people-and-communities/household-impacts-covid-19-survey> und <https://www.abs.gov.au/statistics/people/people-and-communities/household-impacts-covid-19-survey/sep-2022> [2.11.2022]

ABS, 2022b, Characteristics of Employment, Tabelle 6336.0 Working Arrangements, August 2022, Canberra <https://www.abs.gov.au/statistics/labour/earnings-and-working-conditions/characteristics-employment-australia/latest-release> [2.11.2022]

ACA – Accessible Canada Act, 2019, Ottawa, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/accessible-canada/act-summary.html> und <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/A-0.6/> [12.12.2022]

ADA – Americans with Disabilities Act of 1990, 2017, hrsg. vom Ministerium für Justiz der USA, Washington D. C. https://www.ada.gov/2010_regs.htm [2.11.2022]

Ahrendt, Daphne / Mascherini, Massimiliano / Nivakoski, Sanna / Sándor, Eszter, 2021, Living, working and COVID-19: Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year, EUROFOUND report, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21064en.pdf [2.11.2022]

Alipour, Jean-Victor / Falck, Oliver / Schüller, Simone, 2020, Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise, in: ifo-Schnelldienst, Bd. 73, Ausg. 7, S. 30-36 <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2020-07-alipour-falck-schueller-homeoffice.pdf> [2.11.2022]

Altman, Barbara M. (Hrsg.), 2016, International measurement of disability: purpose, method and application, Social Indicators Research Series, Bd. 61, Berlin/Heidelberg

Ameri, Mason et al., 2022, Telework during the Pandemic: Patterns, Challenges, and Opportunities for People with Disabilities, IZA Discussion Paper, Nr. 15755, Bonn, <https://docs.iza.org/dp15755.pdf> [6.12.2022]

Appel-Meulenbroek, Rianne et al., 2021, User preferences for coworking spaces; a comparison between the Netherlands, Germany and the Czech Republic, in: Review of Managerial Science, Bd. 15, Ausg. 7, S. 2025–2048 <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11846-020-00414-z.pdf> [2.11.2022]

Archer, Catherine Jane, 2017, Social exchange and social capital in blogging: Interactions among mum bloggers, marketers and public relations practitioners in the virtual third place, dissertation thesis, UWA Business School, Perth

Australian Human Rights Commission, 2010, Workers with mental illness: a practical guide for managers. Sydney, https://humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/workers_mental_illness_guide_0.pdf [2.11.2022]

Australian Institute of Health and Welfare – AIHW, 2022, People with disability in Australia 2022, Canberra <https://www.aihw.gov.au/getmedia/5f322ec4-ef63-4c43-a854-64f7a2f55a04/aihw-dis-72-people-with-disability-in-australia-2022.pdf.aspx?inline=true> [2.11.2022]

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2021, Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Nürnberg, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202110/arbeitsmarktberichte/am-kompakt-corona/am-kompakt-corona-d-0-202110-pdf.pdf?blob=publicationFile&v=3>

BA, 2022a, Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, Berichtsjahr 2021, Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, Nürnberg <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202112/analyse/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte-d-0-202112-xlsx.xlsx?blob=publicationFile&v=2> [2.11.2022]

BA, 2022b, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX), Deutschland, 2020, Nürnberg

BA, 2022c, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Jahreszahlen), Deutschland, Teilerhebung 2020, Nürnberg

BA, 2022d, Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Oktober 2022, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Nürnberg

Backhaus, Nils / Tisch, Anita / Kagerl, Christian / Pohlan, Laura, 2020, Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter?, in: baua: Bericht kompakt, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Dortmund <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Homeoffice-Corona.pdf?blob=publicationFile&v=3> [2.11.2022]

Baumgärtner, Miriam K. / Böhm, Stephan A., 2018, Inklusionsklima durch HR-Praktiken: Wertschätzung und Wertschöpfung, in: Personalquarterly, Jg. 70, Ausg. 4, S. 14-19 <https://www.haufe.de/download/personal-quarterly-42018-inklusion-diversitaet-personalquarterly-468598.pdf#page=20> [2.11.2022]

Baumgärtner, Miriam K. / Dwertmann, David J. G. / Böhm, Stephan A. / Bruch, Heike, 2015, Job Satisfaction of Employees with Disabilities: The Role of perceived structural flexibility, in: Human Resource Management, 54. Jg., Nr. 2, S. 323-343

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, 2018, Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Berlin, https://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/PublikationenErklaerungen/Broschuere_UNKonvention_KK.pdf?__blob=publicationFile&v=8 [13.12.2022]

Behrendt, Hauke, 2017, Was ist soziale Teilhabe? Plädoyer für einen dreidimensionalen Inklusionsbegriff, in: Misselhorn, Catrin / Behrendt, Hauke (Hrsg.), 2017, Arbeit, Gerechtigkeit und Inklusion. Wege zu gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe, Stuttgart, S. 50-76

Blanck, Peter, 2020, Disability Inclusive Employment and the Accommodation Principle: Emerging Issues in Research, Policy, and Law, in: Journal of Occupational Rehabilitation, 30. Jg., Nr. 4, S. 505–510 <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10926-020-09940-9.pdf> [2.11.2022]

Bloomberg, 2020, Coronavirus Forces World's Largest Work-From-Home Experiment, New York <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-02-02/coronavirus-forces-world-s-largest-work-from-home-experiment#xj4y7vzkg> [2.11.2022]

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2022, Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im Mai 2022, Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitssituation der Beschäftigten in Deutschland. Ergebnisse der 13. Befragungswelle, Berlin, https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-grafiken-mai-22.pdf;jsessionid=92AE12E38F188AFB6DC7D271C7939EF2.delivery2-replication?__blob=publicationFile&v=2 [2.11.2022]

Bockstahler, Milena / Jurecic, Mitja / Rief, Stefan, 2020, Working from home experience. An empirical study from the user perspective during the Corona pandemic. Homeoffice Experience – Eine empirische Untersuchung aus Nutzersicht während der Corona-Pandemie, hrsg. vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation – IAO, Stuttgart <https://publica-rest.fraunhofer.de/server/api/core/bitstreams/c3abac78-67a6-401f-9a1a-740339334330/content> [2.11.2022]

Boehle, Mara / Buschmann-Steinhage Rolf / Schmidt-Ohlemann, Matthias, 2021, Corona-Konsultationsprozess der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation. Ergebnisse Themenfeld 2: Arbeitsleben. Heidelberg: DVfR https://www.dvfr.de/fileadmin/user_upload/DVfR/Downloads/Projektberichte/Konsultationsprozess-Berichte-6-2021/2_Teilbericht_Arbeitsleben_bf.pdf [2.11.2022]

Böhm, Stephan A. / Baumgärtner, Miriam K. / Breier, Christoph, 2019, Abschlussbericht. Erarbeitung einer Wirkungslandkarte zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen, St. Gallen/Bern https://www.edi.admin.ch/dam/edi/de/dokumente/gleichstellung/Wirkungslandkartemehrsprachig/Abschlussbericht%20Uni%20St.%20Gallen.pdf.download.pdf/Abschlussbericht_berufliche_Inklusion_Unisg.pdf [2.11.2022]

Bogenstahl, Christoph / Peters, Robert, 2020, Perspektiven eines hybriden Arbeitens im Homeoffice und im Büro, Themenkurzprofil Nr. 41, hrsg. vom Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag (TAB), Berlin <https://www.bundestag.de/resource/blob/845928/8679fb3f6210e-bac8a8855d3d669a8c6/Themenkurzprofil-041-data.pdf> [2.11.2022]

Bonin, Holger / Eichhorst, Werner / Krause-Pilatus, Annabelle, 2022, Bedeutung von Coworking Spaces als Dritter Arbeitsort in Deutschland, Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB 595. Berlin/Bonn https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-595-expertise-bedeutung-von-coworking-spaces.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [2.11.2022]

Brenscheidt, Simone et al., 2022, Arbeitswelt im Wandel. Zahlen – Daten – Fakten, Ausgabe 2022, hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A107.pdf?__blob=publicationFile&v=11 [2.11.2022]

Bryan, Mark L. / Bryce, Andrew M. / Roberts, Jennifer, 2021, Employment related COVID-19 exposure risk among disabled people in the UK, SSM – Population Health, Volume 16 <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100984> [16.11.2022]

Buschmann-Steinhage, Rolf, 2021, Die Corona-Pandemie und Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen. In: mütend. Zeitschrift für berufliche Rehabilitation, 2/2021, S. 6-16

Capuano, Angelo, 2022, Post-Pandemic Workplace Design and the Plight of Employees with Invisible Disabilities: Is Australian Labour Law and Anti-Discrimination Legislation Equipped to Address New and Emerging Workplace Inequalities? In: University of New South Wales UNSW Law Journal, Bd. 45, Ausg. 2, S. 873-913 <https://www.unswlawjournal.unsw.edu.au/wp-content/uploads/2022/07/Issue-452-12-Capuano.pdf> [2.11.2022]

Chan, Fong / Tansey, Timothy N. / Iwanaga, Kanako et al., 2021, Company Characteristics, Disability Inclusion Practices, and Employment of People with Disabilities in the Post COVID-19 Job Economy: A Cross Sectional Survey Study, in: Journal of Occupational Rehabilitation, 31. Jg., Nr. 3, S. 463–473

Cho, Minhae / Kim, Kyung Mee, 2022, Effect of digital divide on people with disabilities during the COVID-19 Pandemic, in: Disability and Health Journal, Bd. 15, Ausg. 1, Artikel Nr. 101214, S. 1-7 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8423669/pdf/main.pdf> [2.11.2022]

Choi, Rebecca, 2021, Accessibility Findings from the Canadian Survey on Disability, 2017, hrsg. Von Statistics Canada, Ottawa https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/89-654-x/89-654-x2021002-eng.pdf?st=losA_917 [2.11.2022]

Coenen, Michaela / Sabariego, Carla / Cieza, Alaracos, 2016, Empfehlungen zur Erhebung und Aufbereitung von Daten zu Teilhabe und Behinderung aus der Perspektive der Weltgesundheitsorganisation, in: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz, Bd. 59, Ausg. 9, S. 1060–1067

Commonwealth of Australia, 2020, Australian Public Service Disability. Employment Strategy 2020–25, Canberra https://www.apsc.gov.au/sites/default/files/2020-12/apsc_-_disability_strategy.pdf [2.11.2022]

Cree, Robyn A. / Okoro, Catherine A. / Zack, Matthew M. / Carbone, Eric, 2020, Frequent Mental Distress Among Adults, by Disability Status, Disability Type, and Selected Characteristics — United States, 2018, in: MMWR – Morbidity and Mortality Weekly Report, US Department of Health and Human Services, Bd. 69, Ausg. 36, S. 1238-1243 <https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/69/wr/pdfs/mm6936a2-H.pdf> [2.11.2022]

Croce, Nora Ellen, 2018, Which one to use?: The Washington Group Questions or The Model Disability Survey, Department of Epidemiology and Public Health, University College London

<https://www.ucl.ac.uk/epidemiology-health-care/which-one-use-washington-group-questions-or-model-disability-survey-0> [2.11.2022]

CSO – Central Statistics Office of Ireland, 2022a, Census Preliminary Results 2022a, Dublin

https://www.cso.ie/en/media/csoie/newsevents/presentations/2022/Census_Preliminary_Results_2022_-_23_June_2022_-_PDF.pdf [2.11.2022]

CSO, 2022b, LFS Employment Series Q3 2022, veröffentlicht am 19.12.2022, Dublin

<https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-lfses/lfsemploymentseriesq32022/> [5.1.2023]

CSO, 2022c, Census of Population of Ireland (Beispiel-Fragebogen), Dublin

https://www.cso.ie/en/media/csoie/census/census2021/Sample_Census_2022_Household_Form_English.pdf [2.11.2022]

CSO, 2016, Census of Population 2016, Disability, Dublin <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-cp9hdc/p8hdc/p9d/> [2.11.2022]

DE-CIX, 2020, Neue Schallmauer durchbrochen: Frankfurter Internetknoten DE-CIX knackt Rekordmarke von 10 Terabit pro Sekunde Datendurchsatz. Pressemitteilung vom 4. November 2020, Frankfurt am Main,

<https://www.de-cix.net/de/about-de-cix/media-center/press-releases/neue-schallmauer-durchbrochen-10-terabit-datendurchsatz> [2.11.2022]

DE-CIX, 2021, Zahl des Jahres 2020: 32 Exabyte Datenverkehr an DE-CIX Internetknoten weltweit. Pressemitteilung vom 10. Februar 2021, Frankfurt am Main,

<https://www.de-cix.net/de/about-de-cix/media-center/press-releases/number-of-the-year-2020-32-exabytes-of-data-traffic-at-de-cix-internet-exchanges-worldwide-1> [2.11.2022]

Decker, Mareike / Flüter-Hoffmann, Christiane / Stettes, Oliver, 2021, Erfolgsfaktoren betrieblicher Inklusion: Empirische Evidenz aus REHADAT-Befragungen von Menschen mit Behinderungen, in: IW-Trends, 48. Jg., Nr. 2, S. 105-120

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2021/IW-Trends-2021-02-06_Decker_Fl%C3%BCter_Hoffmann_Stettes.pdf [2.11.2022]

DeptPER – Department of Public Expenditure and Reform, 2022, Blended Working Policy Framework for Civil Service Organisations, Dublin

<https://assets.gov.ie/220105/883557ca-1f12-40f9-800a-92aab540fc14.pdf> [2.11.2022]

DETE – Department of Enterprise, Trade and Employment, 2021, Making Remote Work: National Remote Work Strategy, Government of Ireland, Dublin,

<https://www.gov.ie/en/publication/51f84-making-remote-worknational-remote-work-strategy/> und <https://assets.gov.ie/119312/299c21e9-9ec6-4dab-a7fe-71bd0da3e1d0.pdf> [2.11.2022]

DETE, Trade and Employment, 2022, Right to request remote work for all workers to be introduced through the DCEDIY Work Life Balance Bill, Pressemitteilung vom 9.11.2022, Dublin

<https://enterprise.gov.ie/en/news-and-events/department-news/2022/november/202211092.html>
[2.12.2022]

Deursen, Alexander JAM van / Dijk, Jan AGM van, 2019, The first-level digital divide shifts from inequalities in physical access to inequalities in material access, in: *new media & society*, Bd. 21, Ausg. 2, S. 354–375

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1461444818797082> [2.11.2022]

Deutscher Bundestag (Hrsg.), 2022, Drucksache 20/4120 vom 17.10.2022, Homeoffice als Arbeitsform, Antwort der Bundesregierung, Berlin <https://dserver.bundestag.de/btd/20/041/2004120.pdf> [2.11.2022]

Dostal, Werner, 1995, Die Informatisierung der Arbeitswelt – Multimedia, offene Arbeitsformen und Telearbeit. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 28. Jg., Ausg. 4, S. 527-543

Dragoo, Kyrie E., 2020, The Individuals with Disabilities Education Act: A Comparison of State Eligibility Criteria, Congressional Research Service – CRS report No. R46566, Washington D. C. <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R46566> [2.11.2022]

Drucker, Peter F., 1992, *Managing of the Future*, New York

Ellis, Katie / Goggin, Gerard, 2015, Disability, Locative Media, and Complex Ubiquity, in: Ekman, Ulrik / Bolter, Jay David / Díaz, Lily / Søndergaard, Morten / Engberg, Maria (Hrsg.), *Ubiquitous computing, complexity and culture*, New York, S. 272-287 <https://core.ac.uk/download/pdf/41240513.pdf> [2.11.2022]

Emerson, Eric / Aitken, Zoe / Totsika, Vaso et al., 2022, The impact of the COVID pandemic on working age adults with disability: Meta-analysis of evidence from four national surveys, in: *Health and Social Care in the Community*, Juni 2022, S. 1–12

Ertas-Spantgar, Funda / Leopold, Merle / Müller, Sandra Verena, 2022, Chancen und Herausforderung beim Einsatz von Assistiven Technologien zur Teilhabe am Arbeitsleben, in: Luthe, Ernst-Wilhelm / Müller, Sandra Verena / Schierng, Ina (Hrsg.), 2022, *Assistive Technologien im Sozial- und Gesundheitssektor*. Wiesbaden, S. 245–267

EU Commission, 2015, Global Activity Limitation Indicator (GALI) as a core variable. Meeting of the European Directors of Social Statistics, Luxemburg, <https://circabc.europa.eu/sd/a/8eec189a-3389-47d3-999e-c12afc4a0f7d/DSS-2015-Sep-04.3%20GALI%20as%20a%20core%20variable.pdf> [2.11.2022]

EU Commission, 2019, Country Report Ireland 2019, Brüssel

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/2019-european-semester-country-report-ireland_en.pdf [2.11.2022]

EUROSTAT, 2015, Employment of disabled people. Statistical analysis of the 2011 Labour Force Survey ad hoc module, Statistical Working Papers, Luxemburg <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/6802087/KS-TC-14-007-EN-N.pdf/5c364add-6670-4ac9-87c7-9b8838473a7b> [2.11.2022]

EUROSTAT, 2022, Datenbank „Labour Force Survey“ - Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status, https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=lfsa_ehomp [2.11.2022]

Fair Work Act, 2009, <https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00323> [2.11.2022]

Felstead, Alan / Reuschke, Darja, 2020, Homeworking in the UK: Before and during the 2020 lockdown, WISERD Report, Cardiff: Wales Institute of Social and Economic Research https://wiserd.ac.uk/wp-content/uploads/Felstead_Reuschke_2020_Homeworking-in-the-UK_Report_Final.pdf [2.11.2022]

Ferreira, Yvonne, 2020, Arbeitszufriedenheit. Grundlagen, Anwendungsfelder, Relevanz. Reihe: Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Stuttgart

Flüter-Hoffmann, Christiane / Hammermann, Andrea / Monsef, Roschan, 2021, Betriebliche Einflussfaktoren auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, in: IW-Trends, 48. Jg., 2021, Nr. 4, S. 3–22 https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2021/IW-Trends_2021-04-01_Inklusion.pdf [2.11.2022]

Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea, 2020a, Fast drei Millionen Behinderte erwerbstätig – Schub für Inklusion durch Digitalisierung, IW-Kurzbericht, Nr. 54, Köln https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2020/IW-Kurzbericht-2020-Erwerbsta%CC%88tige-Behinderte.pdf [2.11.2022]

Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea, 2020b, Menschen mit Behinderungen auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt, IW-Kurzbericht, Nr. 112, Köln https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2020/IW-Kurzbericht_2020_Erwerbsta%C3%A4tige-Behinderte-USA.pdf [2.11.2022]

Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea, 2020c, Personalkompass Inklusion, Ein Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Köln <https://www.rehadat.de/export/sites/rehadat-2021/lokale-downloads/rehadat-publikationen/personalkompass-inklusion-2020.pdf> [2.11.2022]

Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg, 2021, Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, IW-Analysen, Nr. 147, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Analysen/PDF/2021/Analysen_147_Teilhabe.pdf [2.11.2022]

Flüter-Hoffmann, Christiane / Rabung, Eva, 2022, Digitale Barrierefreiheit: (noch) keine Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung, IW-Kurzbericht, Nr. 50, Köln https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2022/IW-Kurzbericht_2022-Digitale-Barrierefreiheit.pdf [2.12.2022]

Flüter-Hoffmann, Christiane / Stettes, Oliver, 2022, Homeoffice nach zwei Jahren Pandemie. Ein Rück- und Ausblick über die Verbreitung und Struktur der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit in Deutschland, Europa und den USA, IW-Report, Nr. 2, Köln https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2022/IW-Report_2022-Homeoffice-nach-Pandemie.pdf [2.12.2022]

Flüter-Hoffmann, Christiane / Stettes, Oliver / Traub, Patricia, 2017, Motiviert und produktiv trotz schwerer Krankheit. REHADAT-Studie „Mit Multipler Sklerose im Job“, IW-Report, Nr. 25, Köln https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/360177/IW-Report_2017_25_Rehadat_Studie_Multiple_Sklerose.pdf [2.11.2022]

Gottwald, Frank, 2021, Innovationsschub für die Rehabilitationspädagogik. Die Pandemie nutzen, um zu lernen. In: Rehavision, Nr. 1, S. 6

Grunau, Philipp / Ruf, Kevin / Steffes, Susanne / Wolter, Stefanie, 2019, Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. IAB-Kurzbericht, Nr. 11 und ZEW-Kurzexpertise, Nr. 19-03. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216702/1/kb201911.pdf> [2.11.2022]

Grunau, Philipp / Steffes, Susanne / Wolter, Stefanie, 2020, Homeoffice in Zeiten von Corona, ZEW-Kurzexpertise, Nr. 20-03, http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/ZEWKurzexpertisen/ZEW_Kurzexpertise2003.pdf [2.11.2022]

Grunau, Philipp / Steffes, Susanne / Wolter, Stefanie, 2021, Mobiles Arbeiten von zu Hause. Forschungsbericht Nr. FB 589 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB); Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) GmbH), Bonn / Berlin https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/77166/ssoar-2021-grunau_et_al-Mobiles_Arbeiten_von_zu_Hause.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2021-grunau_et_al-Mobiles_Arbeiten_von_zu_Hause.pdf [2.11.2022]

Gupta, Shikha / Sukhai, Mahadeo / Wittich, Walter / Robbins, Christine, 2021, Employment outcomes and experiences of people with seeing disability in Canada: An analysis of the Canadian Survey on Disability 2017, in: PLOS ONE, Bd. 16, Ausg. 11, S. 1–17 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8629233/pdf/pone.0260160.pdf> [2.11.2022]

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2017, Qualität der Arbeit in Europa. Eine empirische Analyse auf Basis des EWCS 2015, IW-Report, Nr. 24, Köln https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/355697/IW-Report_2017_24_Qualitaet_der_Arbeit.pdf [2.11.2022]

Härtling, Samia / Enderlein, Ute / Grage, Tobias, 2021, Endbericht Beschäftigtenbefragung in der Sächsischen Staatsverwaltung zur besonderen Arbeitssituation während des coronabedingten Lockdowns 2020. Meißen https://www.hsf.sachsen.de/fileadmin/user_upload/forschung/corona/Endbericht_Corona_Beschaeftigtenbefragung_2020_mit_Schutz-Autorinnen.pdf [2.11.2022]

Hickox, Stacy A./ Liao, Chenwei, 2020, Remote Work as an Accommodation for Employees with Disabilities, in: Hofstra Labor & Employment Law Journal, Bd. 38, Ausg. 1, Artikel 3, S. 25–91 <https://kcnfdc.com/wp-content/uploads/2022/10/Remote-Work-as-an-Accommodation-for-Employees-with-Disabilities.pdf> [2.11.2022]

Höcker, Martin Christian / Bachtal, Yassien / Pfnür, Andreas, 2022, Work from home: bane or blessing? Implications for corporate real estate strategies, in: Zeitschrift für Immobilienökonomie – ZIO, Bd. 8, Ausg. 1, <https://link.springer.com/content/pdf/10.1365/s41056-022-00061-3.pdf> [2.11.2022]

Holland, Paula, 2021, Will Disabled Workers Be Winners or Losers in the Post-COVID-19 Labour Market? In: Disabilities 2021, Bd. 1, Ausg. 3, S. 161–173 <https://www.mdpi.com/2673-7272/1/3/13/pdf?version=1625821837> [2.11.2022]

Hoque, Kim / Bacon, Nick, 2022, Working from home and disabled people’s employment outcomes, in: British Journal of Industrial Relations (BJIR), Bd. 60, Ausg. 1, S. 32–56 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/bjir.12645> [2.11.2022]

Houtenville, Andrew J. / Paul, Shreya / Brucker, Debra L., 2021, Changes in the employment status of people with and without disabilities in the United States during the COVID-19 pandemic, Archives of Physical Medicine and Rehabilitation, Bd. 102, Ausg. 7, S. 1420–1423 [https://www.archives-pmr.org/article/S0003-9993\(21\)00300-2/pdf](https://www.archives-pmr.org/article/S0003-9993(21)00300-2/pdf) oder <https://scholars.unh.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1183&context=iod> [2.11.2022]

Igeltjørn, Anne / Habib, Laurence Marie Anna, 2020, Homebased Telework as a Tool for Inclusion? A Literature Review of Telework, Disabilities and Work-Life Balance. In: Antona, Margherita / Stephanidis, Constantine (Hrsg.), Universal Access in Human-Computer Interaction. Applications and Practice, 4th international conference, UAHCI 2020 Copenhagen; Springer International Publishing: Cham, Schweiz, S. 420–436

ILO & ONCE, 2021, An inclusive digital economy for people with disabilities, ILO Publishing, Geneva, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_770150/lang-en/index.htm [2.11.2022]

Jashinsky, Terri L. et al., 2021, Disability and COVID-19: Impact on Workers, Intersectionality With Race, and Inclusion Strategies, in: The Career Development Quarterly, Bd. 69, Ausg. 4, S. 313-325 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9015546/pdf/CDQ-69-313.pdf> [2.11.2022]

Johansson, Stefan / Gulliksen, Jan / Gustavsson, Catharina, 2021, Disability digital divide: the use of the internet, smartphones, computers and tablets among people with disabilities in Sweden, in: Universal Access Univ Access in the Information Society, Ausg. 20, S. 105–120 <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10209-020-00714-x.pdf?pdf=button> [2.11.2022]

Karim, Sarah, 2022, Soziologische Disability Studies, in: Waldschmidt, Anne (Hrsg.), 2022, Handbuch Disabilities Studies, Wiesbaden, S. 143–159 https://www.hf.uni-koeln.de/data/sozbeh/File/Waldschmidt_Handbuch_DS_978-3-531-18925-3.pdf#page=131 [2.11.2022]

Keating, Byron W. / Keramat, Syet Afroz / Wallera, Iain / Hashmia, Rubayyat, 2022, Job Satisfaction Dynamics: How Do They Impact Employment Mode Choice 81ft he81 People with Disability? In: Helyion, Bd. 8, Ausg. 10, e11076, S. 1–9 <https://www.sciencedirect.com/sdfe/reader/pii/S2405844022023647/pdf> [2.11.2022]

Kensbock, Julia / Böhm, Stephan A., 2018, Führung als Erfolgsfaktor für die Inklusion von Menschen mit Behinderung, in: Personalquarterly, Jg. 70, Ausg. 4, S. 20–25 <https://www.haufe.de/download/personalquarterly-42018-inklusion-diversitaet-personalquarterly-468598.pdf#page=20> [2.11.2022]

Kessler Foundation, 2022, Report of Main Findings from Kessler Foundation 2022 National Employment and Disability Survey: Supervisor Perspectives, East Hanover, New Jersey

<https://kesslerfoundation.org/sites/default/files/2022-12/KFNEDS-SP.pdf> [25.11.2022]

Lapierre, Nolwenn / Olatona, Olatioluwase / Labrie, Dylane et al., 2022, Providing community services for persons with disabilities during the COVID-19 pandemic: A scoping review, in: Health & social care in the community, Sept. 2022, S. 3746-3760

Leach, Charlotte / Wigfield, Christopher / Kerai, Geeta / Ainslie, David / Vizard, Tim, 2022, Coronavirus and the social impacts on disabled people in Great Britain: Indicators from the Office for National Statistics (ONS) Opinions and Lifestyle Survey, London <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/datasets/coronavirusandthesocialimpactsondisabledpeopleingreatbritainmay2020/february2021> [14.12.2022]

Leonard, Patricia A., 1995, The Clean Air Act's Mandate of Employer Trip-Reduction Programs: Is This a Workable Solution of the Country's Air Pollution Problems?, in: University of Miami Law Review, Bd. 49, Aug. 3, Artikel 7, S. 827-854 <https://repository.law.miami.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1804&context=umlr> [2.11.2022]

MacDonald, Duncan / Prinz, Christopher / Immervoll, Herwig, 2021, Can disability benefits promote (re)employment? Considerations for effective disability benefit design. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Nr. 253, Paris <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/227e7990-en.pdf?expires=1673956449&id=id&accname=ocid41014028&checksum=6A4E466F9802DF018DCD1846E1F53EB4> [2.11.2022]

Maroto, Michelle Lee / Pettinicchio, David / Lukk, Martin, 2021, Working Differently or Not at All: COVID-19's Effects on Employment among People with Disabilities and Chronic Health Conditions, in: Sociological Perspectives, Bd. 64, Aug. 5, S. 876-897 <https://econpapers.repec.org/scripts/redir.pf?u=https%3A%2F%2Fosf.io%2Fdownload%2F60955e456801ab04d42a5e51%2F;h=repec:osf:socarx:yjfse> [2.11.2022]

McArthur, John A. / White, Ashleigh Farley, 2016, Twitter Chats as Third Places: Conceptualizing a Digital Gathering Site, in: Zeitschrift SM + S – Social Media + Society, Bd. 2, Aug. 3, S. 1–9 <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2056305116665857> [2.11.2022]

Mears, Jennifer, 2007, Father of telecommuting Jack Nilles says security, managing remote workers remain big hurdles. Network World, 15. Mai 2007, <https://www.networkworld.com/article/2299251/father-of-telecommuting-jack-nilles-says-security-managing-remote-workers-remain-big-hurd.html?page=2> [2.11.2022]

Mehan, Arun / Uddin, Hasan, 2022, The employment of disabled people 2021. Official Statistics, hrsg. vom Department for Work and Pensions, London, <https://www.gov.uk/government/statistics/the-employment-of-disabled-people-2021/the-employment-of-disabled-people-2021> [2.11.2022]

Mehdi, Tahsin / Morissette, René, 2021, Working from home: Productivity and preferences, Statistics Canada, Ottawa https://publications.gc.ca/collections/collection_2021/statcan/45-28/CS45-28-1-2021-12-eng.pdf [2.11.2022]

Mergener, Alexandra / Baum, Myriam, 2022, Betriebliches Homeoffice-Angebot: (Wo) gilt es auch für Auszubildende? Wie aus der COVID-19-Pandemie Möglichkeiten für die Zukunft aufgezeigt werden können. BIBB-Report 4/2022, Bonn <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/18096> [20.1.2023]

Milasi, Santo / González-Vázquez, Ignacio / Fernández-Macías, Enrique, 2020, Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to, Science for Policy Briefs, Joint Research Centre, Nr. 120945, Brüssel, https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf [2.11.2022]

Mitra, Sophie et al., 2021, Invisible or Mainstream? Disability in Surveys and Censuses in Low- and Middle-Income Countries. World Bank Group, Development Economics, Policy Research Working Paper, Nr. 9625, <http://documents1.worldbank.org/curated/en/745481618324212396/pdf/Invisible-or-Mainstream-Disability-in-Surveys-and-Censuses-in-Low-and-Middle-Income-Countries.pdf> [2.11.2022]

Mokhtarian, Patricia L. / Varma, Krishna V. (1997), The trade-off between trips and distance traveled in analyzing the emissions impacts of center-based telecommuting, in: Transportation Research, Part D: Transport and Environment, Bd. 3, Ausg. 6, S. 419–428 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1361920998000182> [2.11.2022]

Morris, Stuart, 2019, Workplace accommodations for employees with disabilities in Canada, 2017. Canadian Survey on Disability Reports, Statistics Canada, Ottawa <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2019001-eng.htm> [2.11.2022]

National Statistics, 2022, Family Resources Survey: financial year 2020 to 2021, <https://www.gov.uk/government/statistics/family-resources-survey-financial-year-2020-to-2021/family-resources-survey-financial-year-2020-to-2021> [12.1.2023]

Nilles, Jack M., 1994, Making telecommuting happen: A guide for telemanagers and telecommuters, New York

O'Donnell, Joan, 2021, The Future of Work and Disability – A Remote Opportunity. Report by Employers for Change and The Open Doors Initiative. Dublin, https://employersforchange.ie/userfiles/files/EFC%20Remote%20Working%20Report%202021_WebFinal.pdf [2.11.2022]

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development, 2021, Disability, Work and Inclusion in Ireland. Engaging and Supporting Employers. OECD Publishing, Paris, <https://www.oecd.org/cfe/disability-work-and-inclusion-in-ireland-74b45baa-en.htm> [2.11.2022]

OECD, 2022, Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices, OECD Publishing, Paris, <https://www.oecd.org/social/disability-work-and-inclusion-1ea5e9c-en.htm> oder <https://read.oecd.org/10.1787/1ea5e9c-en?format=pdf> [2.11.2022]

ONS - Office for National Statistics, 2022, Disability and Employment, UK: 2022, <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/bulletins/disabilityandemploymentuk/2019#main-points> [2.12.2022]

ONS, 2020, Coronavirus and Homeworking in the UK Labour Market: 2019 <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/coronavirusandhomeworkingintheuklabourmarket/2019> [2.11.2022]

ONS, 2021, Outcomes for disabled people in the UK: 2021 <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2021> [2.11.2022]

ONS, 2022, Homeworking in the UK – regional patterns: 2019 to 2022 <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/homeworkingintheukregionalpatterns/2019to2022> [23.11.2022]

ONS, 2022, Population estimates for the UK, England, Wales, Scotland and Northern Ireland: mid-2021, statistical bulletin, London <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/populationestimates/bulletins/annualmidyearpopulationestimates/latest> [18.1.2023]

Oldenburg, Ray, 1989, The Great Good Place: Cafes, Coffee Shops, Community Centers, Beauty Parlors, General Stores, Bars, Hangouts, and How They Get You Through the Day, New York: Paragon House

Ozimek, Adam, 2022, Remote Work is Enabling Higher Employment Among Disabled Workers, EIG Research, Washington D. C. <https://eig.org/remote-work-is-enabling-higher-employment-among-disabled-workers/> [2.11.2022]

Prinz, Christopher, 2022, Capacity to Contribute: We must do more to improve the labour market inclusion of people with disability, OECD-Forum-Beitrag vom 10. Oktober 2022, <https://www.oecd-forum.org/posts/capacity-to-contribute-we-must-do-more-to-improve-the-labour-market-inclusion-of-people-with-disability> [2.11.2022]

Prütz, Franziska / Lange, Cornelia, 2016, Daten zu Behinderung und Teilhabe in Deutschland. Anforderungen, Auswertungsmöglichkeiten und Ergebnisse, in: Monatszeitschrift Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz, Bd. 59, Ausg. 9, S. 1103–1116
<https://edoc.rki.de/bitstream/handle/176904/2748/28JcgUo1ufWo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
[2.11.2022]

Rat der Arbeitswelt (Hrsg.), 2021, Der Betrieb als sozialer Ort Entwicklungen. Herausforderungen. Empfehlungen. Ein Positionspapier des Rats der Arbeitswelt. Berlin https://www.arbeitswelt-portal.de/fileadmin/user_upload/dialog/220120_RdA_Positionspapier_Layout_A4.pdf [2.11.2022]

Redmond, Paul / McGuinness, Seamus, 2020, Who can work from home in Ireland? Survey and Statistical Report, Nr. 87, The Economic and Social Research Institut – ESRI, Dublin https://www.esri.ie/system/files/publications/SUSTAT87_0.pdf [2.11.2022]

Ribbat, Mirko / Weber, Corinna / Tisch, Anita / Steinmann, Barbara, 2021, Führen und Managen im digitalen Wandel: Anforderungen und Ressourcen. Dortmund <https://www.subsportplus.eu/DE/Angebote/Publikationen/Preprint/Fuehrung.pdf?blob=publicationFile&v=1> [2.11.2022]

Rosenblum, David / Swick, Savi, 2022, Disability and Current Population Survey (CPS) COVID-19. Supplemental Data, ODEP – Office of Disability Employment Policy, U.S. Department of Labor, Washington D. C. (Hrsg.) https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ODEP/pdf/COVID-19_CPS_Supplement_and_Disability_June_2022.pdf [2.11.2022]

Sabariego, Carla / Fellinghauer, Carolina / Lee, Lindsay / Kamenov, Kaloyan et al., 2022, Generating comprehensive functioning and disability data worldwide: development process, data analyses strategy and reliability 85ft he WHO and World Bank Model Disability Survey, in: Archives of Public Health, Bd. 80, Ausg. 6, S. 1–10 <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s13690-021-00769-z.pdf> [2.11.2022]

Schröttle, Monika / Zapfel, Stefan, 2019, Akademiker_innen mit Behinderung in die Teilhabe- und Inklusionsforschung (AKTIF) – Abschlussbericht –, Dortmund/Nürnberg https://www.fk-reha.tu-dortmund.de/Frauenforschung/cms/Medienpool/Dateien-zum-herunterladen/AKTIF-Abschlussbericht_final.pdf [2.11.2022]

Schuntermann, Michael F., 2009, Einführung in die ICF, Landsberg

Schur, Lisa A. / Ameri, Mason / Kruse, Douglas, 2020, Telework After COVID: A “Silver Lining” for Workers with Disabilities? In: Journal of Occupational Rehabilitation, 30. Jg., Nr. 4/2020, S. 521–536 <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10926-020-09936-5.pdf?pdf=button> [2.11.2022]

Sears, James / Villas-Boas, J. Miguel / Villas-Boas, Vasco / Villas-Boas, Sofia Berto, 2020, Are We #Stayinghome to Flatten the Curve?, in: American Journal of Health Economics, forthcoming (just accepted), Vorabdruck: UC Berkeley, CUDARE Working papers, 2020 <https://escholarship.org/content/qt5h97n884/qt5h97n884.pdf> [2.11.2022]

Shaw, Nicola / Boudreau, Sarah / Issaoui, Mohamed, 2021, Digital Assistive Technologies to support remote working by people with disabilities: A scoping Review, Sault Ste. Marie, Ontario <https://algomau.ca/wp-content/uploads/2021/08/Report-9August2021.pdf> [2.11.2022]

Shore, Lynn M. / Randel, Amy E. / Chung, Beth G. / Dean, Michelle A., / Holcombe Ehrhart, Karen / Singh, Gangaram, 2011, Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research, in: Journal of Management, 37. Jg., Nr. 4, 2011, S. 1262–1289 <https://ideas.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2018/07/Shore-Randel-Chung-Dean-Holcombe-Ehrhart-Singh-2011.pdf> [2.11.2022]

Shrider, Emily A. / Kollar, Melissa / Chen, Frances / Semega, Jessica, 2021, Income and Poverty in the United States: 2020. Current Population Reports, hrsg. vom US Department of Commerce und dem US Census

Bureau, US Government Publishing Office, Washington D. C. <https://cps.ipums.org/cps/resources/poverty/PovReport20.pdf> [2.11.2022]

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, 2016, https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/inhalts_bersicht.html [13.12.2022]

Spark, Rosemary, 2017, Accessibility to Work from Home for the Disabled: The Need for a Shift in Management Style, in: Proceedings of the 14th International Web for All Conference, The Future of Accessible Work, Perth https://www.researchgate.net/profile/Rosemary-Spark/publication/317989241_Accessibility_to_Work_from_Home_for_the_Disabled_The_Need_for_a_Shift_in_Management_Style/links/5e6ccd81a6fdccf994c71569/Accessibility-to-Work-from-Home-for-the-Disabled-The-Need-for-a-Shift-in-Management-Style.pdf [2.11.2022]

Spark, R. (2017, April). Accessibility to work from home for the disabled: The need for a shift in management style. In *Proceedings of the 14th International Web for All Conference* (pp. 1-4).

Statistics Canada, 2018, A demographic, employment and income profile of Canadians with disabilities aged 15 years and over, 2017, veröffentlicht am 28.11.2018, Ottawa, Ontario <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2018002-eng.htm> [2.11.2022]

Statistics Canada, 2019, Workplace accommodations for employed persons with disabilities aged 25 to 64 years, Tabelle 13-10-0749-01, veröffentlicht am 3.12.2019, Ottawa, Ontario <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/cv.action?pid=1310074901> [2.11.2022]

Statistics Canada, 2022a, Distribution of employment income of individuals by disability status, sex and work activity, Tabelle 11-10-0089-01, veröffentlicht am 7.9.2022, Ottawa, Ontario <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1110008901> [2.11.2022]

Statistics Canada, 2022b, Mental health-related disability rises among employed Canadians during pandemic, 2021. The Daily. Pressemitteilung vom 4. März 2022, Ottawa, Ontario <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/daily-quotidien/220304/dq220304b-eng.pdf?st=QeAWKU6> [2.11.2022]

Statistics Canada, 2022c, Canadian Survey on Disability (CSD), Ottawa <https://www.statcan.gc.ca/en/survey/household/3251> [13.12.2022]

Statistisches Bundesamt – DESTATIS, 2021, Öffentliche Sozialleistungen. Lebenslagen der behinderten Menschen, Ergebnisse des Mikrozensus, 2019, Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Publicationen/Downloads-Behinderte-Menschen/lebenslagen-behinderter-menschen-5122123199004.pdf?__blob=publicationFile [2.11.2022]

Statistisches Bundesamt – DESTATIS, 2022a, Ein Viertel aller Erwerbstätigen arbeitete 2021 im Homeoffice. Pressemitteilung vom 14.6.2022, Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2022/PD22_24_p002.html [2.11.2022]

Statistisches Bundesamt – DESTATIS, 2022b, Sozialleistungen. Schwerbehinderte Menschen. 2021. Fachserie 13 Reihe 5.1, Wiesbaden https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Publicationen/Downloads-Behinderte-Menschen/schwerbehinderte-2130510219004.pdf?__blob=publicationFile [2.11.2022]

Statistisches Bundesamt – DESTATIS, 2022c, Wirtschaftsrechnungen. Statistik zu Einkommen und Lebensbedingungen (Mikrozensus-Unterstichprobe zu Einkommen und Lebensbedingungen), Fachserie 15, Reihe 3, Wiesbaden https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefahrdung/Publicationen/Downloads-Lebensbedingungen/einkommen-lebensbedingungen-2150300217004.pdf?__blob=publicationFile [2.11.2022]

Taylor, Heather / Florisson, Rebecca / Wilkes, Melanie / Holland, Paula, 2022, The Changing Workplace: Enabling Disability-Inclusive Hybrid Working, Work Foundation, Lancaster University, Lancaster/London <https://www.lancaster.ac.uk/media/lancaster-university/content-assets/documents/lums/work-foundation/TheChangingWorkplace.pdf> [2.11.2022]

Teborg, Sophie / Möller, Helene / Rogall, Marius, 2022, Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen mit und ohne Behinderung: Gemeinsamkeiten und Unterschiede. BIBB/BAuA-Faktenblatt 44, Dortmund https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Fakten/BIBB-BAuA-44.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [2.11.2022]

Tsipursky, Gleb, 2022, Empowering People With Disabilities Through Remote Work, Forbes, 28. Oktober 2022, <https://www.forbes.com/sites/glebtsipursky/2022/10/28/empowering-people-with-disabilities-through-remote-work/> [2.11.2022]

UK Statutory Instruments, Flexible Working Regulations, 2014, No. 1398 <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/1398/made> [14.12.2022]

UNCRPD, 2006, United Nations Convention on the Rights of People with Disability, United Nations, Geneva, <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html> [13.12.2022]

United States Census Bureau, 2019, American Community Survey (ACS) 2019, Tabelle S 1810, Disability Characteristics, Washington D. C. <https://data.census.gov/table?q=S1810&tid=ACSST1Y2019.S1810> [2.11.2022]

United States Census Bureau, 2022a, American Community Survey (ACS), Quick Facts, Washington D. C. <https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/US/PST045222> [2.11.2022]

United States Census Bureau, 2022b, American Community Survey (ACS) 2021, Tabelle 2301, Employment Status, Washington D. C. <https://data.census.gov/table?q=employment+rate&tid=ACSST1Y2021.S2301> [2.11.2022]

Vereinigtes Königreich, 2010, Equality Act, London, <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> [14.12.2022]

Werther, Simon / Lietzau, Jule / Puhe, Oliver / Engel, Veronika / Scharting, Julia, 2021, Coworking, Workation und Coworkation, in: Coworking als Revolution der Arbeitswelt, hrsg. von Simon Werther, Springer-Verlag, Berlin/Heidelberg, S. 151–185

WHO World Health Organization, International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF), 2001 <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health> [13.12.2022]

WHO, 2001, International classification of functioning, disability and health: ICF, World Health Organization, <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42407> [13.12.2022]

Williamson, Harry, 2022, An Evaluation of the Impacts of Remote Working, Irish Government Economic and Evaluation Service, Dublin <https://enterprise.gov.ie/en/Publications/Publication-files/An-Evaluation-of-the-Impacts-of-Remote-Working.pdf> [2.11.2022]

Wurm, Susanne, 2022, Monitoring gesundheitlicher Vielfalt über die Lebensspanne, in: Journal of Health Monitoring, Robert Koch-Institut (Hrsg.), Bd. 7, Ausg. 1, S. 3–6, Berlin https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloads/JoHM_01_2022_Behinderungen_Beintrachtigungen.pdf?__blob=publicationFile [2.11.2022]

York, Jana / Jochmaring, Jan, 2022, Dilemmata einer inklusiven Arbeitswelt. Menschen mit Behinderung zwischen Sondersystemen und Gestaltungschancen einer Arbeitswelt 4.0?!, in: Grenzen. Gänge. Zwischen. Welten. Kontroversen – Entwicklungen – Perspektiven der Inklusionsforschung, Bernhard Schimek et al. (Hrsg.), Bad Heilbrunn, S. 84–91 https://www.pedocs.de/volltexte/2022/23818/pdf/York_Jochmaring_2022_Dilemmata_einer_inklusi-ven.pdf [2.11.2022]

Zwaan, Roos van der / Beer, Paul de, 2021, The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy? In: Journal of European Social Policy, Bd. 31, Ausg. 4, S. 473–486 https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/79179/ssoar-jesp-2021-4-zwan_et_al-The_disability_employment_gap_in.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-jesp-2021-4-zwan_et_al-The_disability_employment_gap_in.pdf [13.12.2022]