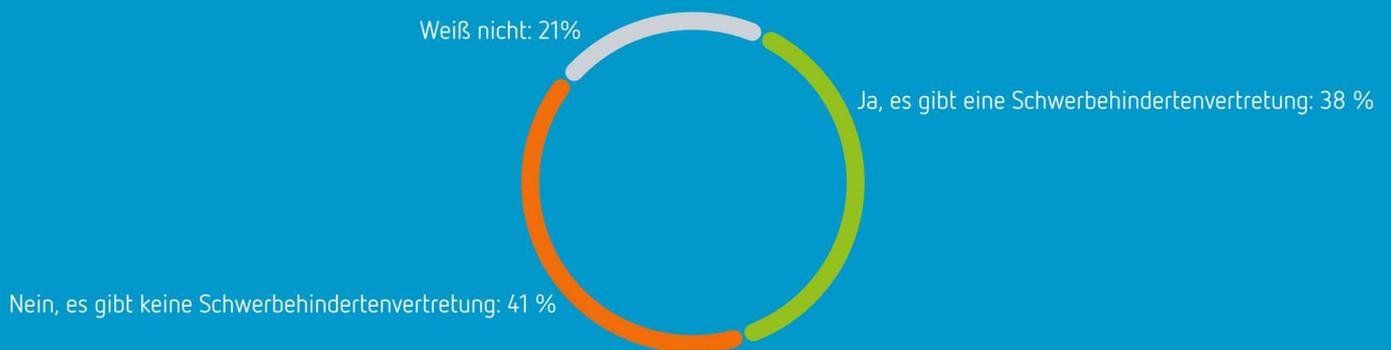




Kompakt 03/2022

# Besser mit Schwerbehindertenvertretung



Arbeitsbedingungen in Betrieben mit und ohne SBV

# Besser mit Schwerbehindertenvertretung

## Arbeitsbedingungen in Betrieben mit und ohne SBV

In Betrieben und Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, besteht das Recht, eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu wählen.

Schwerbehindertenvertretungen fördern die Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter. Dazu gehören Beratungs- und Unterstützungsangebote ebenso wie die Interessenvertretung schwerbehinderter Menschen gegenüber dem Arbeitgeber sowie in verschiedenen betrieblichen Gremien und Ausschüssen.

Wie bewerten Menschen mit Schwerbehinderung ihre Arbeitsbedingungen? In der bundesweit repräsentativen Beschäftig-

tenbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit 2021 wurde sowohl nach dem Vorliegen einer anerkannten Schwerbehinderung als auch nach der Existenz einer SBV im Betrieb oder der Dienststelle gefragt.

Die Auswertung verdeutlicht, wie wichtig die Arbeit der SBV für die Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Menschen ist: Wo eine SBV existiert wird die Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung in der Regel deutlich besser bewertet als ohne SBV. Dies gilt u.a. für die Weiterbildungsmöglichkeiten, das Einkommen und die betriebliche Gesundheitsförderung.

## Zentrale Ergebnisse:

- Knapp 40 Prozent der Befragten geben an, dass es in ihrem Betrieb/ihrer Dienststelle eine SBV gibt. Besonders häufig ist dies der Fall, wenn auch ein Betriebs- oder Personalrat existiert.
- Beschäftigte mit Schwerbehinderung berichten von besseren Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, wenn in ihrem Betrieb eine SBV gewählt wurde. Mit SBV geben 55 Prozent einen (sehr hohen) Einfluss auf ihre Arbeitszeit an, ohne SBV sind es lediglich 35 Prozent.
- Betriebliche Weiterbildungsangebote existieren für 63 Prozent der Beschäftigten mit Schwerbehinderung, wenn es eine SBV gibt, und für 41 Prozent, wenn keine Interessenvertretung vorhanden ist.
- In den unteren Einkommensgruppen sind Menschen mit Schwerbehinderung überproportional vertreten. Existiert im Betrieb eine SBV, verdienen Beschäftigte mit Schwerbehinderung besser. Darüber hinaus wird das Einkommen wesentlich häufiger als leistungsgerecht wahrgenommen.
- Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge und der betrieblichen Gesundheitsförderung werden für Menschen mit Schwerbehinderung deutlich häufiger angeboten, wenn eine SBV existiert.
- Der Wunsch, den Arbeitgeber zu wechseln, wird bei Vorhandensein einer SBV von 12 Prozent der Beschäftigten mit Schwerbehinderung geäußert. Ohne SBV möchten 27 Prozent gerne zu einem anderen Arbeitgeber wechseln.

# Beschäftigte mit Schwerbehinderung

An der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2021 nahmen 6.400 abhängig Beschäftigte teil. Sieben Prozent aller Befragten gaben an, eine anerkannte Schwerbehinderung zu haben oder schwerbehinderten Personen gleichgestellt zu sein.

Betrachtet man die unterschiedlichen Altersgruppen, so zeigt sich ein mit dem Alter steigender Anteil schwerbehinderter Menschen. Sind es in der Gruppe unter 25 Jahre lediglich zwei Prozent, steigt der Anteil in der höchsten Altersgruppe (55

Jahre und älter) auf elf Prozent an (Tab. 1). Ein Hinweis darauf, dass eine Schwerbehinderung in der Mehrheit der Fälle nicht angeboren ist, sondern im Lebensverlauf „erworben“ wird.

Bei Männern und Frauen liegt der Anteil schwerbehinderter Menschen auf ähnlichem Niveau. Bei den männlichen Beschäftigten sind es sechs, bei den weiblichen sieben Prozent.

Tabelle 1

Haben Sie eine anerkannte Schwerbehinderung oder sind Sie schwerbehinderten Personen gleichgestellt? (Anteil gesamt und nach Altersgruppen)

Gesamt	7 %
15 bis unter 25 Jahre	2 %
25 bis unter 35 Jahre	5 %
35 bis unter 45 Jahre	5 %
45 bis unter 55 Jahre	6 %
55 Jahre und älter	11 %

Mit Blick auf das Anforderungsniveau zeigt sich, dass schwerbehinderte Menschen überproportional stark in Hilfs- oder angelernten Tätigkeiten vertreten sind, für die keine längere Ausbildung erforderlich ist. In dieser Gruppe weisen zehn Prozent der Befragten eine Schwerbehinderung auf. In den höheren Qualifikationsgruppen, für die eine Berufs- oder Hochschulbildung notwendig ist, liegt der Anteil schwerbehinderter Menschen zwischen vier und sechs Prozent.

Im Öffentlichen Dienst ist mit neun Prozent ein größerer Anteil von Menschen mit Schwerbehinderung tätig als in der Privatwirtschaft (sechs Prozent).

Auffällig ist auch, dass Menschen mit Schwerbehinderung einen höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad aufweisen. In dieser Gruppe gab jede\*r Vierte (25 Prozent) an, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein. Bei Beschäftigten ohne Schwerbehinderung waren es 16 Prozent.

# Aspekte der Arbeitsbedingungen

Vergleicht man die Bewertung der Arbeitsbedingungen von Menschen mit und ohne Schwerbehinderung, zeigen sich einige Unterschiede (Abb. 1). Bei verschiedenen betrieblichen Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (Arbeitszeit, Weiterbildung) verfügen Beschäftigte mit Schwerbehinderung etwas seltener über Handlungsspielräume. Auch die Bewertung der Einkommenssituation fällt kritischer aus als bei Beschäftigten ohne Schwerbehinderung.

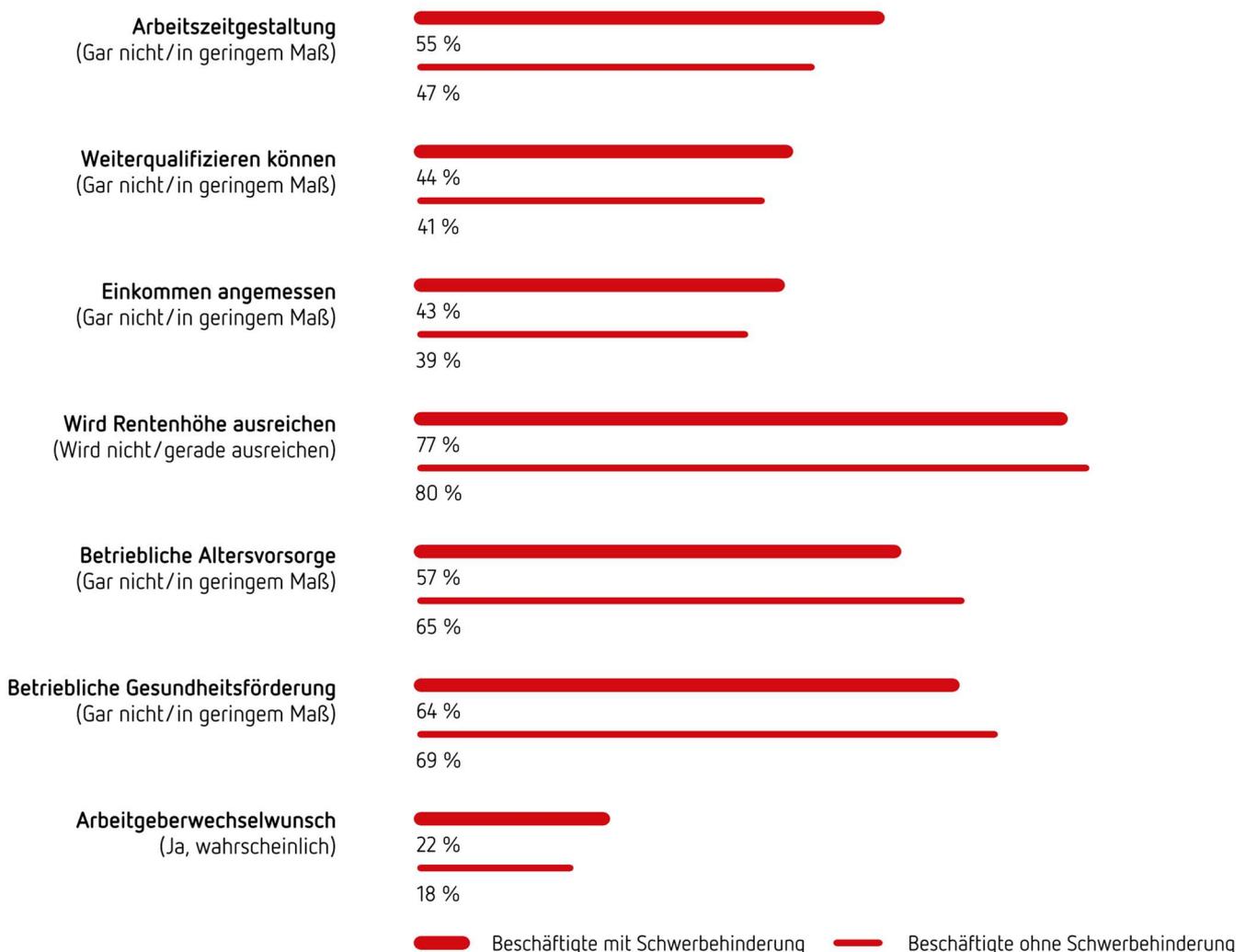
Etwas häufiger berichten Beschäftigte mit Schwerbehinderung dagegen von Angeboten betrieblicher Altersvorsorge

sowie betrieblicher Gesundheitsförderung. Beide betrieblichen Sozialleistungen werden allerdings insgesamt eher selten angeboten.

Der Wunsch nach einem Wechsel des Arbeitgebers, in dem häufig eine kritische Gesamtbewertung der Arbeitssituation zum Ausdruck kommt, wird bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung häufiger geäußert (22 Prozent) als in der Gruppe ohne Schwerbehinderung (18 Prozent).

Abb. 1

Bewertung verschiedener Aspekte der Arbeitsbedingungen durch Beschäftigte mit und ohne Schwerbehinderung



## Verbreitung SBV

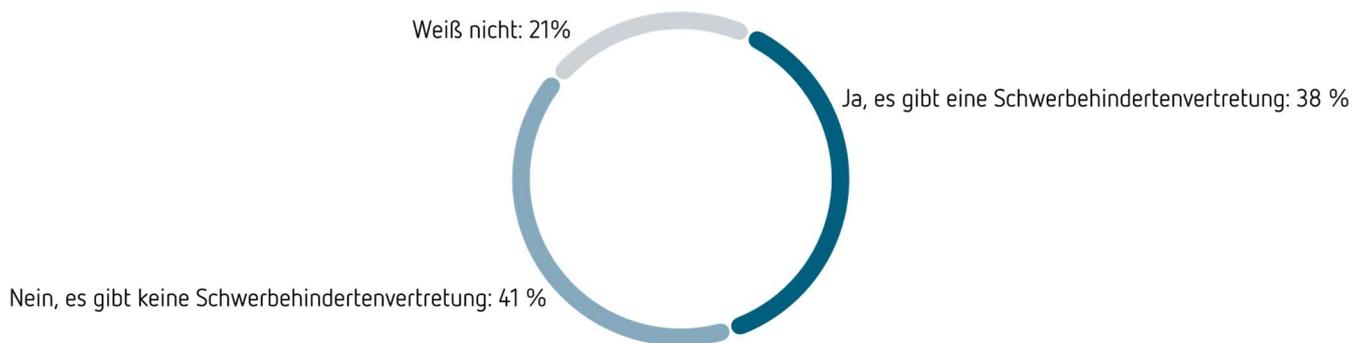
Die Frage, ob es im Betrieb bzw. der Dienststelle eine SBV gibt, wurde allen Befragten gestellt, unabhängig davon, ob sie schwerbehindert sind oder nicht. Während 38 Prozent von der Existenz einer SBV berichteten, gaben 41 Prozent an, dass es bei ihnen keine SBV gibt. Etwa jede\*r Fünfte konnte nicht sagen, ob es im Betrieb / der Dienststelle eine SBV gibt.

Große Unterschiede zeigen sich in dieser Frage zwischen dem Öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft. Von den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst gaben 70 Prozent an, dass eine

SBV existiert. Bei den Befragten aus privatwirtschaftlichen Unternehmen liegt dieser Anteil lediglich bei 29 Prozent.

Ein deutlicher Zusammenhang besteht auch mit der Größe des Betriebs bzw. der Dienststelle. Der Anteil der Befragten, die von einer SBV berichten, steigt von 12 Prozent in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten auf 87 Prozent in Großbetrieben mit 2.000 oder mehr Beschäftigten.

Abb. 2 „Gibt es in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung?“



Die Daten weisen zudem auf eine enge Verbindung zwischen betrieblichen Interessenvertretungen und SBVn hin. Wenn ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist, gaben 61 Prozent der Befragten an, dass auch eine SBV existiert. Sehr selten ist dagegen die Konstellation, dass eine SBV gewählt wurde, ohne dass es eine allgemeine betriebliche Interessenvertretung gibt. Aus der Gruppe ohne Betriebs- oder Personalrat gaben nur sechs Prozent der Befragten an, dass eine SBV vorhanden ist.

Der Zusammenhang zwischen betrieblicher Interessenvertretung und SBV bleibt auch dann bestehen, wenn die unter-

schiedlichen Betriebsgrößen berücksichtigt werden. In kleineren Einheiten gibt es zwar seltener einen Betriebs- oder Personalrat. Wenn dieser vorhanden ist, wird jedoch auch hier deutlich häufiger eine SBV gewählt.

Dabei macht sich zum einen die gesetzliche Vorgabe an Betriebs- und Personalräte bemerkbar, auch auf die Wahl einer SBV hinzuwirken. Zum anderen stehen sowohl Interessenvertretungen als auch SBVn für eine betriebliche Kultur, in der Mitbestimmung und Beteiligung der Beschäftigten eine wichtige Rolle spielen.

# Gestaltung der Arbeitszeit

Ob die Arbeit gut mit Freizeit und Familie vereinbar ist, hängt u.a. davon ab, welchen Einfluss die Beschäftigten auf die Arbeitszeitgestaltung nehmen können. Das gilt für Beschäftigte ohne Behinderung ebenso wie für Beschäftigte mit Schwerbehinderung.

Für die Hälfte aller Beschäftigten ist die eigene Arbeitszeit jedoch weitgehend fremdbestimmt. Insgesamt gibt nur etwa jede\*r Zweite an, einen (sehr) hohen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit zu besitzen. In Abbildung 1 (Seite 4) wurde gezeigt, dass der Einfluss auf die Arbeitszeit in der Gruppe ohne

Schwerbehinderung etwas weiter verbreitet ist (53 Prozent mit Einfluss). Beschäftigte mit Schwerbehinderung geben dagegen nur zu 45 Prozent an, ihre Arbeitszeit in (sehr) hohem Maß beeinflussen zu können.

Aufschlussreich ist der Blick auf den Zusammenhang zwischen der Existenz einer Schwerbehindertenvertretung und den Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit. In Abbildung 3 sind die entsprechenden Antworten der Beschäftigten mit Schwerbehinderung dargestellt.

Abb. 3

„Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?“

(Gefragt wurden Beschäftigte mit einer anerkannten Schwerbehinderung und Beschäftigte, die schwerbehinderten Personen gleichgestellt sind)



Betrachtet man nur die Gruppe der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und vergleicht diejenigen, die in einem Betrieb mit SBV tätig sind, mit denen, die keine SBV haben, so zeigt sich ein auffälliger Unterschied: Wenn eine SBV existiert, geben 55 Prozent der Beschäftigten mit Schwerbe-

hinderung an, in (sehr) hohem Maß Einfluss nehmen zu können. Gibt es keine SBV, liegt dieser Anteil bei 35 Prozent – also 20 Prozentpunkte darunter (Abb. 2).

# Betriebliche Weiterbildungsangebote

Betriebliche Angebote zur Weiterbildung sind für Arbeitnehmer\*innen ein wichtiges Instrument, um mit den sich wandelnden Anforderungen Schritt halten zu können. Gute Qualifizierungsangebote sind auch ein Schlüssel für eine Aufwertung der beruflichen Tätigkeit, für Aufstiegsmöglichkeiten und damit verbundene Verbesserungen des Einkommens.

Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung zeichnen Beschäftigte mit und ohne Schwerbehinderung ein ähnliches Bild: Ohne Schwerbehinderung verfügen 59 Prozent in (sehr) hohem Maß

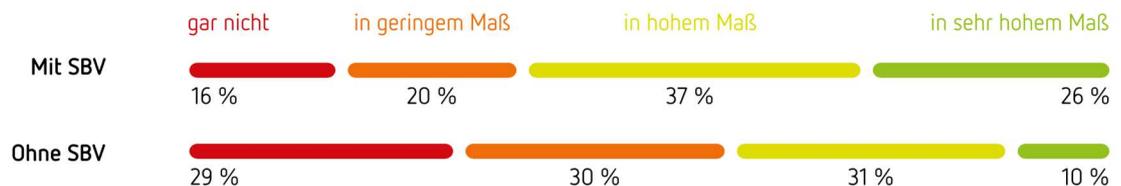
über betriebliche Angebote, mit Schwerbehinderung sind es 56 Prozent. Jeweils etwas mehr als 40 Prozent bekommen in ihrem Betrieb keine oder nur geringfügige Qualifizierungsmöglichkeiten (vgl. Abb. 1).

In der Gruppe der Beschäftigten mit Schwerbehinderung zeigt der Vergleich von Betrieben und Dienststellen mit/ohne SBV auch hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildungsangebote große Unterschiede (Abb. 4).

Abb. 4

„Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können, z.B. durch das Angebot von Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen oder Seminare?“

(Gefragt wurden Beschäftigte mit einer anerkannten Schwerbehinderung und Beschäftigte, die schwerbehinderten Personen gleichgestellt sind)



Existiert eine SBV, geben fast zwei Drittel der Befragten (63 Prozent) an, in (sehr) hohem Maß über betriebliche Angebote zu verfügen. Wurde im Betrieb oder der Dienststelle

keine SBV gewählt, liegt der Anteil mehr als zwanzig Prozentpunkte darunter (41 Prozent)

# Differenzierung nach Einkommen

Beim Vergleich der monatlichen Bruttoeinkommen von Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Schwerbehinderung fällt der hohe Anteil von Menschen mit Schwerbehinderung in den niedrigen Einkommensgruppen auf. Jede\*r fünfte Beschäftigte mit Schwerbehinderung (21 Prozent) verdient bei Vollzeit monatlich 2.000 Euro oder weniger. Zwischen 2.000 und 3.000 Euro verdienen 37 Prozent der Beschäftigten mit Schwerbehinderung.

In der Vergleichsgruppe der Beschäftigten ohne Schwerbehinderung liegen die Anteile im Bereich geringer Einkommen etwas niedriger: 15 Prozent in der Gruppe bis 2.000 Euro und 30 Prozent zwischen 2.000 und 3.000 Euro.

Betrachtet man nur die Gruppe der Beschäftigten mit Schwerbehinderung, so zeigt sich bei den Monatseinkommen eine deutliche Differenzierung: Wenn im Betrieb oder der Dienststelle eine SBV existiert, ist der Anteil der Beschäftigten in den unteren Lohngruppen deutlich geringer, als wenn es keine SBV gibt (Tabelle 2).

**Tabelle 2** Einkommensgruppen (Monatliches Bruttoeinkommen Vollzeitbeschäftigte)  
(nur Beschäftigte mit einer anerkannten Schwerbehinderung und Beschäftigte, die schwerbehinderten Personen gleichgestellt sind)

	Mit SBV	Ohne SBV
Bis 2.000 Euro	10 %	23 %
Mehr als 2.000 bis 3.000 Euro	34 %	44 %
Mehr als 3.000 bis 3.500 Euro	13 %	7 %
Mehr als 3.500 bis 4.000 Euro	9 %	7 %
Mehr als 4.000 bis 5.000 Euro	15 %	12 %
Mehr als 5.000 Euro	19 %	7 %

Mit SBV liegt der Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung in der untersten Einkommensgruppe bei zehn Prozent. Ohne SBV ist es fast jede\*r Vierte (23 Prozent). Auch in der zweitniedrigsten Einkommensgruppe (2.000 bis 3.000 Euro) findet sich ein deutlich höherer Anteil der Beschäftigten, wenn keine SBV vorhanden ist.

Große Unterschiede werden auch sichtbar, wenn die oberen Einkommensgruppen betrachtet werden. Mit SBV verdienen

34 Prozent der Menschen mit Schwerbehinderung mehr als 4.000 Euro pro Monat. In der Gruppe ohne SBV sind es lediglich 19 Prozent.

Die Zahlen sind ein deutlicher Hinweis auf die positive Wirkung der gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligung der SBV bei personellen Einzelmaßnahmen (wie bei Einstellungen und Eingruppierungen) für Beschäftigte mit Schwerbehinderung.

# Bewertung von Einkommen und Rente

Bei der Frage, ob das eigene Einkommen der erbrachten Arbeitsleistung angemessen ist, hatten insgesamt 57 Prozent der Beschäftigten mit Schwerbinderung „in hohem“ oder „in sehr hohem Maß“ geantwortet (vgl. Abb. 1).

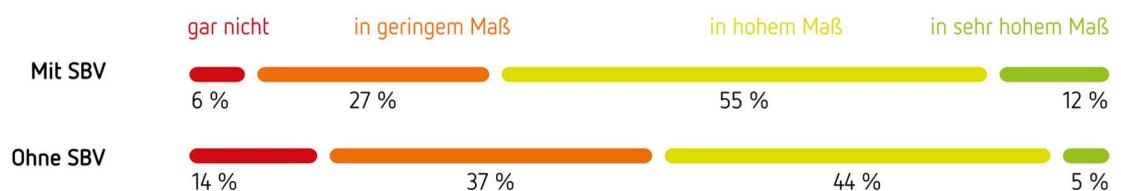
Mit SBV steigt dieser Anteil auf zwei Drittel (67 Prozent). Ohne SBV bewertet lediglich die Hälfte (49 Prozent) das eigene Ein-

kommen als leistungsgerecht (Abb. 5). Die absoluten Einkommensunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne SBV (vgl. Tab. 2) finden ihren Ausdruck auch in der subjektiven Bewertung durch die Beschäftigten.

Abb. 5

„Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?“

(Gefragt wurden Beschäftigte mit einer anerkannten Schwerbehinderung und Beschäftigte, die schwerbehinderten Personen gleichgestellt sind)



Eng verknüpft mit dem Einkommen sind die Erwartungen an die gesetzliche Rente. Die Einschätzung, inwiefern die gesetzliche Rente einmal ausreichen wird, um den Lebensunterhalt zu bestreiten, fällt bei allen Befragten überwiegend skeptisch aus. Vier von fünf Beschäftigten gehen davon aus, dass die Rentenhöhe gar nicht oder gerade so zum Leben reichen wird (vg. Abb. 1).

Beschäftigte mit Schwerbehinderung bewerten die zu erwartende gesetzliche Rente etwas besser, wenn eine SBV vorhanden ist (Abb. 6). Der Anteil derjenigen, die die Rente als nicht oder gerade so ausreichend einschätzen, liegt dann bei 71 Prozent. Das ist immer noch ein hohes Niveau, liegt aber deutlich unter den 84 Prozent, die in der Gruppe ohne SBV ihre Rente sehr kritisch sehen.

Abb. 6

„Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?“

(Gefragt wurden Beschäftigte mit einer anerkannten Schwerbehinderung und Beschäftigte, die schwerbehinderten Personen gleichgestellt sind)



# Betriebliche Altersvorsorge

Eine die gesetzliche Rente ergänzende Säule der finanziellen Absicherung im Alter sind Modelle der betrieblichen Altersvorsorge. Solche Angebote gibt es allerdings längst nicht in allen Betrieben. Bei den Beschäftigten ohne Schwerbehinderung gaben 65 Prozent an, gar nicht oder nur in geringem Maße eine solche betriebliche Unterstützung zu erhalten. Bei den Beschäftigten mit Schwerbehinderung war dieser Anteil mit 57 Prozent etwas niedriger (vgl. Abb. 1).

Im Zusammenhang mit dem Vorhandensein einer SBV zeigen sich für Beschäftigte mit Schwerbehinderung sehr starke Unterschiede (Abb. 7)

Abb. 7

„Bietet Ihnen Ihr Betrieb Möglichkeiten zur Verbesserung Ihrer Altersvorsorge an, z.B. durch eine Betriebsrente oder durch Beihilfen zur Altersvorsorge bzw. zur Vermögensbildung?“

(Gefragt wurden Beschäftigte mit einer anerkannten Schwerbehinderung und Beschäftigte, die schwerbehinderten Personen gleichgestellt sind)



In der Gruppe mit SBV gaben 46 Prozent an, gar nicht oder nur in geringem Maß betriebliche Angebote zur Verbesserung der Altersvorsorge zu erhalten. Das heißt umgekehrt, dass etwas mehr als die Hälfte dieser Gruppe entsprechende Angebote erhält, die positiv bewertet werden.

Deutlich schlechter ist die Situation in der Gruppe ohne SBV. Hier gibt knapp die Hälfte (48 Prozent) an, dass in ihrem Betrieb gar kein Angebot existiert. Weitere 31 Prozent berichten von Angeboten „in geringem Maß“. Lediglich 22 Prozent bewerten die Unterstützung durch eine betriebliche Altersvorsorge positiv.

# Betriebliche Gesundheitsförderung

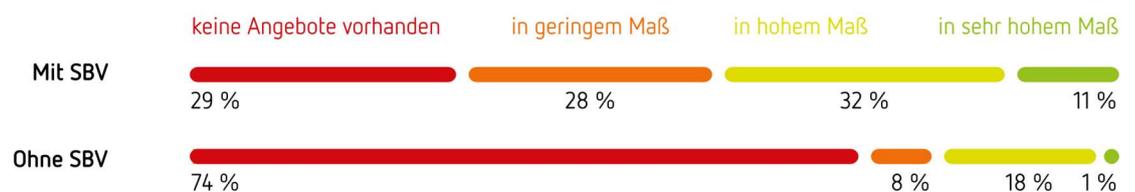
Die Frage, ob der Betrieb Maßnahmen der Gesundheitsförderung anbietet, wird insgesamt von 54 Prozent aller Befragten verneint. Weitere 15 Prozent berichten von Angeboten in geringem Maß. Beschäftigte mit Schwerbehinderung berichten in der Befragung etwas häufiger von betrieblicher Gesundheitsförderung (36 Prozent in (sehr) hohem Maß) als Beschäftigte ohne Schwerbehinderung (31 Prozent) (vgl. Abb. 1).

Ähnlich wie bei der betrieblichen Altersvorsorge zeigen sich auch bei der Gesundheitsförderung bei den Beschäftigten mit Schwerbehinderung sehr starke Unterschiede, wenn die Gruppen mit und ohne SBV verglichen werden (Abb. 8).

Abb. 8

„Bietet Ihnen Ihr Betrieb Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an, z.B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen?“

(Gefragt wurden Beschäftigte mit einer anerkannten Schwerbehinderung und Beschäftigte, die schwerbehinderten Personen gleichgestellt sind)



In der Gruppe mit SBV geben 57 Prozent an, über gar keine (29 Prozent) oder nur geringe (28 Prozent) Angebote betrieblicher Gesundheitsförderung zu verfügen. 43 Prozent sehen sich im Betrieb dagegen in (sehr) hohem Maß mit betrieblicher Gesundheitsförderung versorgt.

In der Gruppe ohne SBV sind es knapp drei von vier Beschäftigten mit Schwerbehinderung, bei denen gar keine betriebli-

chen Maßnahmen angeboten werden. Weitere 8 Prozent berichten von Angeboten in geringem Maß. Der Anteil von Beschäftigten, die in (sehr) hohem Maß betriebliche Gesundheitsförderung in Anspruch nehmen können, liegt bei knapp einem Fünftel (19 Prozent).

# Wunsch, den Arbeitgeber zu wechseln

Die Frage nach dem Wunsch, den Arbeitgeber zu wechseln, ist eng verbunden mit der Qualität der Arbeitsbedingungen. Der Wechselwunsch ist dann besonders ausgeprägt, wenn die Arbeitsbelastung hoch ist, die betrieblichen Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten gering sind und das Einkommen als nicht leistungsgerecht bewertet wird.

Der Wunsch nach einem Wechsel des Arbeitgebers ist bei Menschen mit Schwerbehinderung etwas stärker ausgeprägt (22 Prozent) als Beschäftigten ohne Schwerbehinderung (18 Prozent) (vgl. Abb. 1).

Die Antworten der Beschäftigten mit Schwerbehinderung unterscheiden sich bei dieser Frage deutlich (Abb. 9). In der Gruppe mit SBV sind es 12 Prozent mit einem Wechselwunsch. Ohne SBV sagen mehr als doppelt so viel Befragte (27 Prozent), dass sie gerne den Arbeitgeber wechseln würden. Auch bei dieser Frage zeichnet sich ab, dass die Existenz einer SBV Wirkung zeigt. Die Unternehmensbindung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist in diesem Fall deutlich stärker ausgeprägt.

Abb. 9

„Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?“  
(Gefragt wurden Beschäftigte mit einer anerkannten Schwerbehinderung und Beschäftigte, die schwerbehinderten Personen gleichgestellt sind)



## Kurzfaszilit

In der betrieblichen Praxis ist die Wahl einer SBV wichtig für eine angemessene Berücksichtigung der Belange schwerbehinderter Beschäftigter. Die Arbeit der Vertrauensperson in den betrieblichen Gremien, die Überwachung der Umsetzung rechtlicher Vorgaben, der Abschluss von Inklusionsvereinbarungen und die enge Zusammenarbeit mit Betriebs- und Personalrat sind wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Interessenvertretung. Mit SBV sind die Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Beschäftigter besser.

Bislang finden sich SBVen mehrheitlich im Öffentlichen Dienst, in größeren Unternehmen und in solchen Unternehmen, die auch einen Betriebs- bzw. Personalrat haben. Die Ursachen hierfür sind zum einen der höhere Anteil schwerbehinderter Beschäftigter in diesen Bereichen. Zum anderen ist die Betriebskultur in diesen Unternehmen oftmals durch

eine starke Mitbestimmung geprägt, die wiederum einen hohen Anteil schwerbehinderter Beschäftigter befördert. Auch wenn nicht alle aufgezeigten Unterschiede in den Arbeitsbedingungen unmittelbar auf das Wirken der SBV zurückzuführen sind, ist die Interessenvertretung schwerbehinderter Menschen ein zentraler Baustein einer betrieblichen Beteiligungskultur.

Die Ergebnisse dieser Auswertung zeigen, dass die Arbeit der SBV oft erfolgreich ist. Schwerbehindertenvertretungen sollten deshalb in ihrem Engagement gestärkt werden. Darüber hinaus wäre es wünschenswert, wenn SBVen auch in kleineren Unternehmen der Privatwirtschaft größere Verbreitung finden würden. Schließlich sollten die Belange von Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung überall Beachtung finden und vertreten werden.

## Methodische Hinweise

Die vorliegende Auswertung zum Thema Schwerbehindertenvertretung beruht auf den Daten der bundesweit repräsentativen Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit. Mit dem DGB-Index Gute Arbeit werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Die jährliche telefonische Erhebung (CATI) beruht auf einer Zufallsstichprobe abhängig Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 10 Stunden.

Für die vorliegende Auswertung wurden die Daten des Jahres 2021 analysiert. Im Zeitraum Januar bis Juni 2021 wurden abhängig Beschäftigte (ohne Auszubildende) aus allen Branchen und Berufsgruppen, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen, Betriebsgrößen und Beschäftigungsverhältnissen, gewerkschaftlich Organisierte wie Nicht-Mitglieder befragt. Die Stichprobe des Jahres 2021 umfasst eine Fallzahl von 6.407 Arbeitnehmer\*innen.

In der Befragung 2021 wurden zwei zusätzliche Fragen aufgenommen, die allen Befragten gestellt wurden. Die erste fragt nach dem Vorliegen einer anerkannten Schwerbehinderung bzw. der Gleichstellung mit schwerbehinderten Personen. Die zweite fragt nach der Existenz einer Schwerbehindertenvertretung im Betrieb bzw. der Dienststelle der Befragten. Diese beiden Zusatzfragen sind Grundlage der Auswertung.

Alle Ergebnisse wurden mit Hilfe von Gewichtungsfaktoren berechnet. Aufgrund von Rundungen kann es vorkommen, dass sich Prozentzahlen in den Abbildungen nicht exakt auf 100 addieren.

## Impressum

Besser mit Schwerbehindertenvertretung  
Arbeitsbedingungen in Betrieben mit und ohne SBV  
DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 03/2022  
September 2022

Herausgeber:  
Institut DGB-Index Gute Arbeit  
Redaktion: Rolf Schmucker und Robert Sinopoli  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin  
web: [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)  
mail: [index-gute-arbeit@dgb.de](mailto:index-gute-arbeit@dgb.de)

V.i.S.d.P.  
Yasmin Fahimi  
Deutscher Gewerkschaftsbund  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe