

Analyse Universität zu Köln im Auftrag der Aktion Mensch Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation

1. Projektdetails

- Arbeitstitel: Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung bezüglich des Übergangs in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis
– Inklusions- und Teilhabeanalyse am Beispiel der Region Köln-Bonn
- Projektverantwortlich: Prof. Dr. Mathilde Niehaus und Dipl. Psych. Jana Bauer
- Projektstart: 01.09.2012
- Projektlaufzeit: acht Monate

2. Ausgangssituation

Deutschland hat sich mit der Unterzeichnung der **UN-Behindertenrechtskonvention (BRK)** dazu verpflichtet, Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung zu stärken. Das im Jahr 2008 in Kraft getretene Abkommen soll die volle und wirksame Teilhabe behinderter Menschen sowie Chancengleichheit und Barrierefreiheit sichern. Dies gilt auch und explizit für die Bereiche **Bildung** (Artikel 24, BRK) und **Erwerbsarbeit** (Artikel 27, BRK). Daten der Bundesagentur für Arbeit von 2011 zeigen jedoch, dass der konjunkturelle wirtschaftliche **Aufschwung im Jahr 2010**, der zu sinkenden Arbeitslosenquoten bei Akademikern ohne Behinderung führte, **weitestgehend an den Akademikern mit Schwerbehinderung vorbei ging**. Die Analyse geht der Frage nach, **welche Barrieren den Übergangsprozess ins Erwerbsleben von hochqualifizierten Menschen mit Behinderung beeinträchtigen und deren chancengerechte Teilhabe verhindern**.

3. Methodik

Um dieser Frage nachzugehen, wurde am Beispiel der Region Köln-Bonn eine erste **Ist-Stand-Analyse** der Situation hochqualifizierter Menschen mit Behinderung am Übergang vom Studium ins Erwerbsleben durchgeführt.

Bisherige Daten und Statistiken können den Übergang für die betreffende Gruppe nicht ausreichend abbilden. Deshalb wurden die Datenbasis mithilfe von **Experteninterviews**¹ sowie im Rahmen einer **Zukunftswerkstatt**² erhobenen Perspektiven und Optimierungsvorschläge relevanter Akteure ergänzt.

¹ Interviewt wurden Ansprechpartner von Institutionen oder Services, die den Übergangsprozess ins Erwerbsleben unterstützen, potentielle Arbeitgeber und Verantwortliche an den Hochschulen sowie Betroffene selbst.

² Eine Zukunftswerkstatt ist eine Methode, die sich im Rahmen einer bestimmten Fragestellung um Ideensammlungen und Problemlösungen bemüht. Gemeinsam werden Zukunftsentwürfe, Ziele und Maßnahmen für Organisationen entwickelt.

Parallel dazu wurden **systematische Recherchen zum Thema Fachkräftemangel** (Standpunkte von Politik und Arbeitgeber) durchgeführt. Auf diese Weise konnten regionale Angebote, die hochqualifizierte Menschen mit Behinderung auf den Übergang in das Erwerbsleben vorbereiten und unterstützen, sowie Best Practice-Beispiele identifiziert werden.

Überblick Datenquellen:

- Repräsentative Studie „beeinträchtigt studieren“ des Deutschen Studentenwerks (2011)
- Arbeitslosendaten der Bundesagentur für Arbeit (2009 bis 2012)
- Systematische Recherche zum Fachkräftemangel
- Auswertungen Zukunftswerkstatt an der Universität zu Köln
- Online-Experteninterviews (Durchführung 2012/2013)

4. Projektziele

- Schaffung eines Bewusstseins für die **Existenz** hochqualifizierter Menschen mit Behinderung als Zielgruppe
- Identifizierung von **Chancen und Barrieren** beim Übergang ins Erwerbsleben für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung
- Analyse des Potenzials hochqualifizierter Menschen mit Behinderung als **Fachkräfte-Ressource** in Zeiten drohenden Fachkräftemangels
- **Sensibilisierung und Aktivierung** wichtiger Akteure³
- **Positionierung der Akteure** zur Thematik
- **Vernetzung** der Akteure untereinander
- Aufzeigen von **Forschungslücken** und **politischen Handlungsbedarfen**

5. Projektergebnisse

5.1. Studie „beeinträchtigt studieren“⁴

- Ca. **143.000 Studierende** in Deutschland (acht Prozent) haben eine **Behinderung** oder chronische Erkrankung, die sie im Studium beeinträchtigt
- **94 Prozent** aller Behinderungen sind durch Dritte **nicht auf den ersten Blick wahrnehmbar**
- Lediglich **24 Prozent** der befragten Studierenden haben ein behinderungsspezifisches **Beratungsangebot** in Anspruch genommen, nur **acht Prozent** von ihnen besitzen einen **Schwerbehindertenausweis**. Hauptgründe: Geheimhaltung der Behinderung aus Angst vor Stigmatisierung; nicht zufriedenstellendes Beratungsangebot
- Insgesamt unzureichende Berücksichtigung vielfältiger Bedarfe der Studierenden mit Behinderung hinsichtlich Barrierefreiheit, Flexibilität, Unterstützung durch Hochschu-

³ „Akteure“ meint im folgenden Leistungsträger (z.B. Krankenkasse, Rentenversicherung), Aus- und Weiterbildungsanbieter, Leistungserbringer (z.B. Beratung, Interessenvertretung), potenzielle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer.

⁴ Unger et al. (2012). beeinträchtigt studieren: Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2011. Berlin: Deutsches Studentenwerk.

len. Dies führt zu einem **langsameren Vorankommen im Studium** gegenüber Kommilitonen ohne Behinderung

5.2. Arbeitslosendaten⁵

- Rückgang der Arbeitslosigkeit in Deutschland zwischen 2006 und 2011 um fast vier Prozent
- Zwischen 2009 und 2012 **Anstieg** der Zahl der arbeitslosen **Akademiker mit Behinderung** unter 50 Jahren um **17 Prozent** auf rund 2.500 Personen. Zeitgleich **Rückgang** der Zahl der arbeitslosen **Akademiker ohne Behinderung** um rund **vier Prozent** auf 108.000

5.3. Systematische Recherche Fachkräftemangel

- Geprägt vom fortschreitenden demografischen Wandel schrumpft und altert die Erwerbsbevölkerung: 2015 wird jeder dritte Beschäftigte in Deutschland über 50 Jahre alt sein⁶
- Aufgrund technologischer Entwicklung und Globalisierung steigt die Nachfrage nach höheren Qualifikationen (vor allem auf Hochschulniveau)
- Für **2030** wird eine „**Fachkräftelücke**“ von **5,2 Millionen** Menschen, darunter 2,4 Millionen Akademiker, prognostiziert⁷
 - Eine bessere Ausschöpfung des bislang ungenutzten Arbeitskräftepotenzials, wie z.B. von Menschen mit Behinderung, ist unbedingt notwendig (sie sollten von den Entscheidungsträgern und Akteuren als Ressource erkannt werden)

5.4. Zukunftswerkstatt an der Universität zu Köln

Ziel der Zukunftswerkstatt ist es, Barrieren, die den Übergangsprozess von Menschen mit Behinderung ins Erwerbsleben beeinträchtigen, zu erkennen. Zudem sollen Möglichkeiten identifiziert werden, wie diese überwunden werden können. An den Workshops teilgenommen haben wichtige Akteure der Universität zu Köln (u.a. Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Personalabteilung, Gleichstellungsbeauftragte) und externe Experten (u.a. Kölner Studentenwerk, Unternehmensforum, Arbeitgeberservice Schwerbehinderte Akademiker der Bundesagentur für Arbeit). Identifiziert wurden:

- **Allgemeine Barrieren:**
 - Bauliche und technische Barrieren (Räume, Zugänge, etc.)
 - Finanzielle Barrieren (Finanzierung des Studiums)
 - Fehlende Beratung / Information (auf beiden Seiten)

⁵ Weber, B. & Weber, E. (2013). Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit (IAB-Kurzbericht Nr. 4 / 2013). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

⁶ Fuchs, J. & Dörfler, K. (2005). Projektion des Arbeitsangebots bis 2050: Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

⁷ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011). Arbeitskräftereport. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

- (Unternehmens-) **Kulturelle und psychische Barrieren:**
 - Angst vor Diskriminierung / Stigmatisierung
 - Vorhandensein von Berührungängsten / Vorurteilen (z.B. Fehlzeiten, Leistung)

Handlungsmöglichkeiten:

- Unternehmenseigener Aktionsplan
- Standards für Barrierefreiheit (und deren Überprüfung)
- Unterstützung durch die oberste Führungsebene
- Bessere Information und Beratung zur Thematik
- Wahrnehmung des inklusiven Unternehmens als „Markenzeichen“ / „Qualitätsmerkmal“ und dadurch Imagegewinn
- Bessere Vernetzung mit Leistungsträgern und Akteuren

5.5. Online-Experteninterviews

Auswertung der Antworten von 74 Befragten (Akteure), darunter 62 Prozent Menschen mit Behinderung:

- Barrieren bezüglich der Teilhabe hochqualifizierter Menschen mit einer Behinderung / chronischen Erkrankung am Arbeitsleben:
 1. **Barrieren in den Köpfen** (Stigmatisierung, Vorurteile, Berührungängste, Mobbing, Gesundheitsideal)
 2. **Einstellungshindernisse** (Angst vor Mehraufwand, Kündigungsschutz, ungeschulte Führungskräfte, Fehlzeiten)
 3. **Leistungsdruck** (Konkurrenz zu Menschen ohne Behinderung, Mangel an Selbstvertrauen / individueller Förderung)
 4. **Schlechte Aufklärung / Unwissenheit**
 5. **Bürokratie** (Dauer / Aufwand, unklare Zuständigkeiten)
 6. **Mehraufwand** (Arbeitsplatzanpassung, Betreuung)
 7. **Unzureichende Beratung** (für Betroffene, für Arbeitgeber)
 8. **Mangelnde Anstrengung zur Inklusion**
 9. **Bauliche Zugangswege**
- Bei Arbeitnehmern und Leistungserbringern große Übereinstimmung, v.a. bei Barrieren in den Köpfen und Aufklärung
- Für Arbeitgeber standen als Barrieren Einstellungshindernisse, Mehraufwand sowie Bürokratie im Vordergrund

Fazit: Wie kann die Teilhabe von hochqualifizierten Menschen mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung am Arbeitsleben verbessert werden?

- Mehr Aufklärung /Sensibilisierung
- Reduzierung von Bürokratie
- Unterstützung der betreffenden Gruppen
 - Menschen mit Behinderung: Bewerbung, Arbeit, Studium
 - Arbeitgeber/Arbeitsvermittler: finanzielle Unterstützung zur Entlastung, Weiterbildung
- Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Kommunikation von Best Practice-Beispiele)
- Vernetzung aller beteiligten Akteure