

– Fachbeitrag D21-2020 –

22.09.2020

Erfolgsaussichten der betrieblichen Einbindung von Wissenschaftspersonal mit Behinderung in nicht-kommerziellen Forschungsbetrieben¹

*Von Stefan Zapfel, Bartholomäus Zielinski und Bernhard Schrauth,
Institut für empirische Soziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg*

I. Einführung

Es gibt verschiedene gesetzliche Grundlagen, die für Fragen der Erwerbsteilhabe von Akademikerinnen und Akademikern mit Behinderung in Forschungseinrichtungen zur normativen Orientierung herangezogen werden können. Rechtsgrundlagen sind neben dem SGB IX (zuletzt durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) reformiert), dem Behindertengleichstellungsgesetz und Art. 3 des Grundgesetzes auch die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), die in Art. 27 dezidiert auf die Einbindung von Menschen mit Behinderungen ins Erwerbssystem eingeht. Ob und inwiefern eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen aber tatsächlich zustande kommt und aufrechterhalten werden kann, hängt von verschiedenen Umständen ab: personenbezogenen und betrieblichen Aspekten, sozialpolitischen Ausprägungen, der regionalen Infrastruktur am Arbeitsort und lebensweltlichen Unterstützungskapazitäten.

Im vorliegenden Beitrag wird der Einfluss dieser Umstände auf die Beschäftigungsaussichten von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mit Behinderung in Forschungsbetrieben diskutiert. Die Darstellung ist geordnet nach dem Zeitpunkt des Kontakts mit dem Forschungsbetrieb. Dabei wird im Beitrag zwischen der Phase vor der Bewerbung, dem Stadium des Stellenbesetzungsverfahrens und der Zeit, nachdem ein Beschäftigungsverhältnis bereits eingegangen wurde, unterschieden. Mit der gewählten Herangehensweise werden die einzelnen Etappen und Arbeitsschritte chronologisch herausgearbeitet, die sich für die Stellenbesetzung einer Akademikerin bzw. eines Akademikers mit anerkannter Schwerbehinderung in nicht-kommerziellen Forschungsbetrieben empirisch als bedeutsam herausgestellt haben. Diese Darstellung soll allerdings nicht den Blick darauf verstellen, dass angemessene betriebliche Vorkehrungen wie

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D21-2020 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Zapfel, Zielinski, Schrauth: Erfolgsaussichten der betrieblichen Einbindung von Wissenschaftspersonal mit Behinderung in nicht-kommerziellen Forschungsbetrieben; Beitrag D21-2020 unter www.reha-recht.de; 22.09.2020.

Konzepte für Barrierefreiheit und Inklusionsvereinbarungen bereits im Vorfeld eines eingeleiteten Stellenbesetzungsverfahrens vorliegen sollten.² Wichtige Vorgaben für Betriebe in diesem Bereich finden sich z. B. in § 164 SGB IX und § 166 SGB IX.

Datengrundlage für die Ausführungen bilden zwei durch den Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte Projekte.³ Diese halten Informationen über Akademikerinnen und Akademiker mit Behinderung in nicht-kommerziellen Forschungseinrichtungen bereit, die zum wissenschaftlichen Personal gehören und als Menschen mit einer Schwerbehinderung anerkannt oder schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.

II. Beschäftigungsaussichten vor Einleitung des Stellenbesetzungsverfahrens

Die personenbezogenen Beschäftigungsvoraussetzungen vor Einleitung des Stellenbesetzungsverfahrens unterscheiden sich nicht zwischen Menschen mit und ohne anerkannte Schwerbehinderung. Sie beinhalten einen qualifizierenden akademischen Abschluss, eine bedarfskompatible Berufsorientierung und eine ausreichende Erwerbsfähigkeit und -motivation.⁴ Auf Betriebsseite ist die Arbeitgeberhaltung gegenüber der Anstellung von Menschen mit Behinderungen relevant, da sie eine Vorbedingung für die Beschäftigung bildet. Häufig wird befürchtet, Menschen mit Behinderungen seien aufgrund eingeschränkter Leistungsfähigkeit, zeitlicher Verfügbarkeit und Flexibilität weniger produktiv und dass es der spezielle Kündigungsschutz mit sich bringe, an das Personal auch dann gebunden zu sein, wenn sich die Arbeitsbeziehung als problematisch erweist.⁵ Einstellungsförderlich sind hingegen Arbeitgebervorstellungen der betrieblichen Inklusionsverantwortung und die Debatte um den demografisch induzierten Fachkräftemangel, der Menschen mit Behinderungen als zu wenig genutzte Arbeitsreserve erscheinen lässt.⁶

Auch mit Mitteln der Sozialpolitik wird versucht, im Vorfeld der formalen Stellenbesetzung Voraussetzungen für die Bildung von Anstellungsverhältnissen von Menschen mit Behinderungen zu schaffen: Als Instrumente sind in diesem Kontext die verpflichtende Beschäftigungsquote ab 20 Mitarbeitenden oder auch Beratungs- und Informationsangebote für Arbeitgeber und speziell im Wissenschaftskontext für Studierende und arbeitssuchende Akademiker und Akademikerinnen mit Behinderung zu nennen.⁷

² Nebe 2015: 598 ff.

³ Akademiker*innen mit Behinderung in die Teilhabe- und Inklusionsforschung (AKTIF) und das Inklusive Expert/innennetzwerk – Entwicklung und Etablierung eines digitalen Peer Support Netzwerks für die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Akademiker*innen mit Anbindung an das Informationssystem REHADAT (iXNet).

⁴ Zapfel et al. 2019: 21 ff.

⁵ BMAS 2014: 70.

⁶ Canonica 2019: 33 ff.

⁷ Zapfel et al. 2020b: 19 f.

Beispiele sind entsprechende Angebote des Deutschen Studentenwerks, des universitären Career Service und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit.

Nicht zuletzt nimmt die regionale Infrastruktur für die Bewertung der Eignung der anvisierten Stelle für Akademikerinnen und Akademikern, die berufsbezogen oft hohe Anforderungen der räumlichen Mobilität erfüllen müssen, eine wichtige Rolle ein.⁸ Die regionale Infrastruktur umfasst dabei die Versorgung mit Therapieangeboten: Dies umfasst sowohl die Verfügbarkeit eines barrierefreien öffentlichen Personenverkehrs als auch das Angebot bedarfsgerechten Wohnraums.

Hiervon hängt ab, ob eine Region als Beschäftigungs- und Wohnort überhaupt in Betracht gezogen werden kann. Soziale Netzwerke können etwaige Versorgungslücken informell kompensieren, sie sind jedoch selbst regional gebunden.⁹

III. Beschäftigungsaussichten nach Einleitung des Stellenbesetzungsverfahrens

Im betrieblichen Zugangsprozess ist unter den personenbezogenen Kriterien eine adäquate Vorbereitung auf das Besetzungsverfahren und die Auseinandersetzung mit den Arbeits- und Lebensbedingungen am Dienort wesentlich. Auf Betriebsseite hat die durch das BTHG gestärkte betriebliche Schwerbehindertenvertretung Einfluss auf Stellenbesetzungsverfahren.¹⁰ Dabei werden der Schwerbehindertenvertretung z. B. im Rahmen von § 164 SGB IX Informations- und Beteiligungsrechte am Stellenbesetzungsverfahren eingeräumt, die u. a. sicherstellen sollen, dass Menschen mit Behinderungen im Einstellungsprozess gleichberechtigt berücksichtigt werden. Auch nehmen bisherige Erfahrungen der Arbeitgeber mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen Einfluss auf die Einstellungschancen. Deren „Wirkungsrichtung“ kann hier sowohl positiv als auch negativ ausfallen. Verfügbare Befunde deuten allerdings darauf hin, dass die Effekte von (positiven) Erfahrungen aus der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen insgesamt eher günstig sein dürften.¹¹ Im Stellenbesetzungsverfahren beziehen die Forschungsbetriebe in der Regel die Bedarfe der Bewerberinnen und Bewerber mit einer anerkannten Schwerbehinderung, die betriebliche Barrierefreiheit und sozialpolitisch verfügbare Hilfen für Arbeitgeber und Beschäftigte mit Behinderung in die Auswahlentscheidung ein.¹² Wichtig sind z. B. finanzielle Anreize für Arbeitgeber, wenn sie Personal mit Behinderung anstellen (darunter Eingliederungszuschüsse), oder auch die Probebeschäftigung, mit der sich Betriebe für einen begrenzten Zeitraum ohne finanzielle Risiken von der Leistungsfähigkeit der Bewerber und Bewerberinnen überzeugen

⁸ Bösing 2018: 69 ff.

⁹ Zapfel et al. 2020a: 351 f.

¹⁰ Nebe 2019: 63 f.

¹¹ von Kardorff et al. 2013: 64 ff.

¹² Schröttle & Zapfel 2019: 29 f.

können.¹³ Relevant sind außerdem Hilfen für Arbeitgeber und Beschäftigte mit Behinderung, die vor allem dazu dienen, physische Barrieren am Arbeitsplatz oder im Gebäude im betrieblichen Arbeitsalltag zu beseitigen. Diese werden in der Regel bereits im Auswahlverfahren berücksichtigt,¹⁴ obwohl sie erst nach dem Stellenbesetzungsverfahren umgesetzt werden.

IV. Beschäftigungsaussichten nach erfolgreich absolviertem Stellenbesetzungsverfahren

Wurde ein Beschäftigungsverhältnis erfolgreich begründet, konzentriert sich die Frage der Erwerbsteilhabe auf die Kontinuität der Beschäftigung. Natürlich stehen hier die erzielten wissenschaftlichen Leistungen, der individuelle Motivationsgrad und Fortschritte in der formalen Weiterqualifizierung in Richtung Promotion oder Habilitation im Vordergrund. Die lebensweltliche Einbettung und die infrastrukturellen Gegebenheiten am Dienstort bleiben nach erfolgreichem Bewerbungsverfahren insofern relevant, als sich diese Bedingungen problematischer als ursprünglich gedacht erweisen können und die sozialen Kosten des Beschäftigungsverhältnisses¹⁵ ggf. zu hoch werden, um den Verbleib im Betrieb zu gewährleisten.

Im Betrieb selbst spielen zunächst physische Barrieren und die Option ihrer sozialpolitischen Bewältigung eine zentrale Rolle. Als wichtige Leistungen können hier Arbeitsassistenzen und Arbeitsplatzanpassungen gelten. Der praktische Antragsprozess ist, entgegen dem gesetzlichen Auftrag, jedoch oft langwierig und kann mehrere Monate dauern. Der Aufwand nimmt zwar mit zunehmender Antragserfahrung ab, bleibt aber insgesamt hoch und stellt gerade im projektgebundenen Forschungsbetrieb eine große Beschäftigungshürde für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Behinderung dar.¹⁶ Mit flexiblen Arrangements der Arbeitszeit und des Arbeitsorts kann auf betrieblicher Seite versucht werden, Schwachstellen in der Barrierefreiheit zu überbrücken.¹⁷ Diese Option erfordert aber auch beidseitiges Vertrauen, die um die Kontrolle der Arbeitsleistung durch Zielvereinbarungen ergänzt werden kann. Gibt es zudem Mobilitäts Einschränkungen, bietet es sich im dienstreiseintensiven Forschungsbetrieb häufig an, Dienstreisen in gemischten Teams mit und ohne Behinderung zu absolvieren, um informell auf Hilfe zurückgreifen zu können. Voraussetzungen dafür sind die Offenlegung

¹³ Zapfel et al. 2019: 39.

¹⁴ Bauer et al. 2019: 260.

¹⁵ Soziale Kosten werden hier als bedarfsbezogene Aufwendungen im Betrieb verstanden, die nicht durch die Lohnarbeit bzw. sozialstaatliche Zusatzleistungen etc. aufgefangen werden (können), sondern durch den Zusatzaufwand des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, deren/dessen soziales Netzwerk oder deren/dessen Kolleginnen und Kollegen sowie Arbeitgeber getragen werden.

¹⁶ Zapfel et al. 2018: 286 f.

¹⁷ Kellermann et al. 2018: 252 f.

entsprechender Unterstützungsbedarfe und ein inklusionsfreundliches Klima im Betrieb.¹⁸

Einbindungsschädlich sind nach erfolgter Aufnahme in den Betrieb im Übrigen gerade im Dienstreisekontext Lücken in der Gewährung staatlicher Hilfen (etwa bei Arbeitsassistenzen). Gleichzeitig sind gegenwärtig kaum Möglichkeiten vorhanden, diese Versorgungsdefizite direkt mit der Beantragung von Forschungsprojekten zu kompensieren. Die Variante einpreisbarer Barrierefreipauschalen könnte wissenschaftlich beschäftigten Akademikerinnen und Akademikern mit Behinderung eine höhere Freizügigkeit erlauben.¹⁹

V. Schluss

Das empirische Material, gewonnen aus der praktischen Erfahrung zweier inklusiv angelegter Forschungsprojekte, gibt im Detail Faktoren wieder, die die Einstellung wissenschaftlichen Personals mit Behinderung in nicht-kommerziellen Forschungsbetrieben in den unterschiedlichen Phasen der Stellenbesetzung beeinflussen können. Während viele personenbezogene Eigenschaften der Bewerber und Bewerberinnen (z. B. erreichter Bildungsabschluss) im Prinzip schon vor der Eröffnung eines Stellenbesetzungsverfahrens verfügbar sein müssen, gewinnt der Großteil betriebsbezogener Gegebenheiten im Besetzungsverfahren (etwa Erfahrung der Anstellung von Menschen mit Behinderung) und danach (z. B. Barrierefreiheit im Betrieb) an praktischer Relevanz. Innerbetriebliche Inklusionsvereinbarungen im Sinne des § 166 SGB IX sowie betriebliche Konzepte zur Ergreifung geeigneter Maßnahmen (§ 164 SGB IX) können diese Faktoren adressieren und deren widrigen Einfluss im Stellenbesetzungsverfahren im Vorhinein reduzieren – mit dem Ziel, gleichberechtigte Einstellungschancen für Akademikerinnen und Akademiker mit und ohne Behinderung zu erreichen.

In sozialpolitischer Lesart muss dabei nach Art der Regelungen unterschieden werden. Während die Beschäftigungsquote, Eingliederungszuschüsse oder auch die Probebeschäftigung eher im Besetzungsverfahren greifen, kommt die Einrichtung von Arbeitsassistenzen oder baulichen Anpassungen vor allem nach Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses zum Tragen. Infrastrukturelle und lebensweltliche Bedingungen haben hingegen beständig vor, während und nach dem Stellenbesetzungsverfahren Bedeutung für eine Bewerbung und die Beschäftigungsaufnahme. Später nehmen sie immer noch Einfluss auf die Beschäftigungskontinuität.

Vor dem Hintergrund dieses differenziellen Einflusses müssen betriebliche Konzepte und Inklusionsvereinbarungen, wenn sie Wissenschaftskarrieren von Menschen mit Behinderungen fördern möchten, zielgerichtet und präventiv, wie im SGB IX dargelegt, die

¹⁸ Groth et al. 2019: 257.

¹⁹ Zapfel et al. 2018: 287.

unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedingungen vor, während und nach erfolgter Stellenbesetzung in den Blick nehmen.

Literatur

Bösing, S. (2018): Wohnen und Leben inklusiv – Wohnraumakquise und -erhaltung aus Sicht von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und den Trägern der gemeindepsychiatrischen Versorgung. In Hechler, S., Kampmeier, A., Kraehmer, S., Michels, K. (Hrsg.): Exklusiv INKLUSIV. Inklusion kann gelingen. Forschungsergebnisse und Beispiele guter Praxis (S. 51–62). Neubrandenburg: Hochschule Neubrandenburg.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS, 2014). Zusammenarbeiten. Inklusion in Unternehmen und Institutionen. Ein Leitfaden für die Praxis. Berlin: BMAS.

Canonica, A. (2019): Das Konzept der Freiwilligkeit. In: Nadai, E., Canonica, A., Gonon, A., Rotzetter, F., Langwiler, M. (Hrsg.): Werten und Verwerten. Konventionen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Wirtschaft und Wohlfahrtsstaat. (S. 23–69). Wiesbaden: Springer VS.

Groth, S., Bauer, J., Niehaus, M. (2019): Kennen Vorgesetzte die vorhandenen Unterstützungsstrukturen für Mitarbeitende mit Behinderungen? – Eine Untersuchung am Beispiel von Professor*innen. In Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.), 28. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium. DRV-Schriften: Bd. 117 (S. 257–258).

Kardorff, E. von, Ohlbrecht, H., Schmidt, S. (2013): Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Kellermann, G., Offergeld, J., Ulutas, S. (2018): Partizipation im Wissenschaftsbetrieb durch Inklusion in der Teilhabeforschung – „Nichts über uns ohne uns“. In Hechler, S., Kampmeier, A., Kraehmer, S., Michels, K. (Hrsg.): Exklusiv INKLUSIV. Inklusion kann gelingen. Forschungsergebnisse und Beispiele guter Praxis (S. 247–257). Neubrandenburg: Hochschule Neubrandenburg.

Nebe, K. (2015): Verzahnung der Sozialversicherung mit der betrieblichen Personalpolitik. In Mühlheims, L., Hummel, K., Peters-Lange, S., Toepler, E., Schuhmann, I. (Hrsg.): Handbuch Sozialversicherungswirtschaft (S. 591–605). Wiesbaden: Springer VS.

Nebe, K. (2019). Gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben – Impulse durch das Bundesteilhabegesetz. In Soziales Recht, Jg. 9(2), 61–71.

Schröttle, M., Zapfel, S. (2019): Akademiker_innen mit Behinderung in die Teilhabe- und Inklusionsforschung (AKTIF). Abschlussbericht. Dortmund/Nürnberg: TU Dortmund/Institut für empirische Soziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg.

Zapfel, S., Schröttle, M., Thiems, W. (2018): Akademikerinnen und Akademiker mit Behinderung in der Teilhabe- und Inklusionsforschung (AKTIF) – ein Versuch zur Förderung reflexiv-inklusive Forschung. In Hechler, S., Kampmeier, A., Kraehmer, S., Michels, K. (Hrsg.): Exklusiv INKLUSIV. Inklusion kann gelingen. Forschungsergebnisse und Beispiele guter Praxis (S. 281–290). Neubrandenburg: Hochschule Neubrandenburg.

Zapfel, S., Zielinski, B., Schrauth, B. (2019): Entwicklung und Etablierung eines digitalen Peer Support Netzwerks für die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Akademiker*innen mit Anbindung an das Informationssystem REHADAT – IXNET (Inklusives Expert*innennetzwerk). Vorstudie. Nürnberg: Institut für empirische Soziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg.

Zapfel, S., Reims, N., Niehaus, M. (2020a): Soziale Netzwerke und Behinderung – Zugang und Stabilisierung der Einbindung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. In Klärner, A., Gamper, M., Keim-Klärner, S., Moor, I., Lippe, H. von der, Vonneilich, N. (Hrsg.): Soziale Netzwerke und gesundheitliche Ungleichheiten: Eine neue Perspektive für die Forschung. (S. 347–367). Wiesbaden: Springer VS.

Zapfel, S., Mederer, B., Zielinski, B., Schrauth, B., Roßnagel, T., Kraetsch, C., Maier, S. (2020b): Teilhabe, Behinderung, berufliche Rehabilitation: Forschung am Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Materialien 1/2020. Nürnberg: Institut für empirische Soziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.
