

# Vielfalt ist Stärke

Von Prof. Dr. Mathilde Niehaus, Susanne Groth, Vanessa Buchholz, Dr. Jana Bauer, Veronika Chakraverty und Anja Greifenberg

Arbeiten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen - das wird nicht zuletzt in der Corona-Krise zum Thema, sondern ist mit der demographischen Entwicklung schon länger immer mehr zum Regelfall als zur Ausnahme geworden. Die gesetzlichen Kranken- und Unfallkassen gehen davon aus, dass rund ein Drittel der Erwerbsbevölkerung mit einer chronischen Erkrankung lebt und die Zahl der Betroffenen zunimmt. Wie ist die Universität zu Köln darauf vorbereitet? Bietet die Universität die passenden Rahmen-

bedingungen, damit Menschen mit und ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Behinderungen gleichermaßen ihrer Arbeit erfolgreich nachkommen können? Wo bestehen Herausforderungen oder Informationsbedarfe?

Um diese und weitere Fragen beantworten zu können, wurde im Zeitraum vom 13. 12. 2019 - 29. 02. 2020 eine universitätsweite Online-Befragung durchgeführt, zu der alle Mitarbeitenden aus Technik, Verwaltung und Wissenschaft mit und ohne gesundheitli-

che Beeinträchtigungen oder Behinderungen per Mail eingeladen wurden. An der Befragung haben viele Personen teilgenommen und so konnten die Antworten von insgesamt 857 Mitarbeitenden ausgewertet werden. Davon arbeiten 53,5 % in der Wissenschaft und 44,4 % im Bereich Technik und Verwaltung; 2,1 % haben Stellenanteile in beiden Bereichen. Trotz der hohen Fallzahl ist nicht von einer Repräsentativität für alle Universitäts-Mitarbeiter auszugehen. Nichtsdestotrotz vermitteln die Befragungsergebnisse auf der Basis der Teilnehmenden einen guten Einblick in die Thematik.

## Wie viele der Befragten geben eine gesundheitliche Beeinträchtigung und Behinderung an?

Insgesamt geben 333 Personen an, mit einer oder mehreren langanhaltenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu leben. Das sind 38,9 % der Befragungsteilnehmenden. Jede\*r Fünfte der Mitarbeiter\*innen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen hat einen amtlichen Schwerbehindertenausweis oder es wurde eine Gleichstellung festgestellt. Bezogen auf alle Befragungsteilnehmenden entspricht dies einem Anteil von 8,3 %.

## Behinderungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen sind häufig nicht sichtbar

Viele Behinderungen oder chronische Erkrankungen und die damit einhergehenden Beeinträchtigungen sind für das soziale Umfeld, also auch für Führungskräfte und

Arbeitskolleg\*innen nicht auf den ersten Blick wahrnehmbar. Bei der Befragung gaben nur 9,3% der Mitarbeitenden an, ihre Beeinträchtigung sei von außen eher bis sofort erkennbar. Bei den meisten Personen (85,3%) war die Beeinträchtigung eher nicht bis gar nicht erkennbar.

Da viele gesundheitliche Beeinträchtigungen nicht direkt erkennbar sind, hängt das, was andere darüber erfahren, davon ab, wie offen Kolleg\*innen über die eigenen Beeinträchtigungen sprechen. Auch wenn gesundheitliche Beeinträchtigungen von außen erkennbar sind, hat man es selbst in der Hand, wie viele Details und Erklärungen die betroffene Person anderen gegenüber preisgibt. Die Auswirkungen jeder Erkrankung sind individuell und einzigartig.

## Umgang mit der Beeinträchtigung im Arbeitsumfeld

Eine Pflicht zur Offenbarung der Beeinträchtigung besteht nicht! Dies gilt grundsätzlich für den Arbeitskontext, wenn kein unmittelbarer Zusammenhang zur Ausführung der Arbeit - z. B. im Sinne einer Selbst- oder Fremdgefährdung - besteht. Gegenüber den Vorgesetzten und Kolleg\*innen ist die offene Haltung der Befragten tendenziell leicht zurückhaltend: 51,7 % (d.h. 171 Personen) schätzten ihren Umgang mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen gegenüber Vorgesetzten als wenig bis überhaupt nicht offen ein, wohingegen 41,4 % (137 Personen) eher bis sehr offen sind. Ähnliche Ergebnisse sind auch für den Umgang mit Kolleg\*innen ersichtlich: 46,7 % (d.h. 155 Personen) beschreiben ihren Umgang als wenig bis



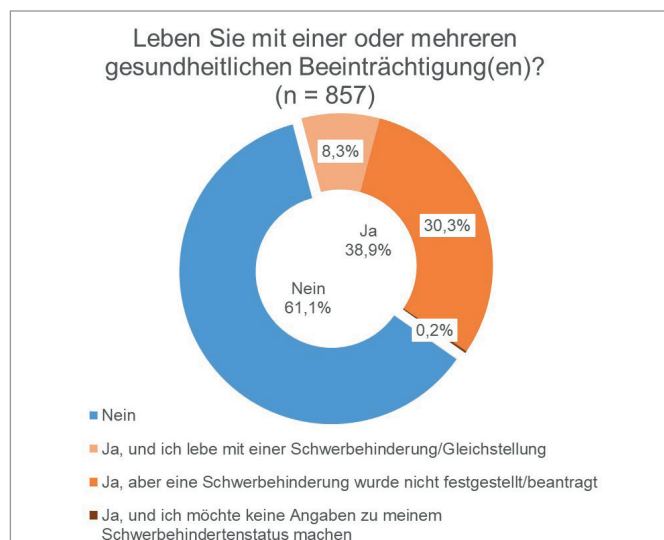
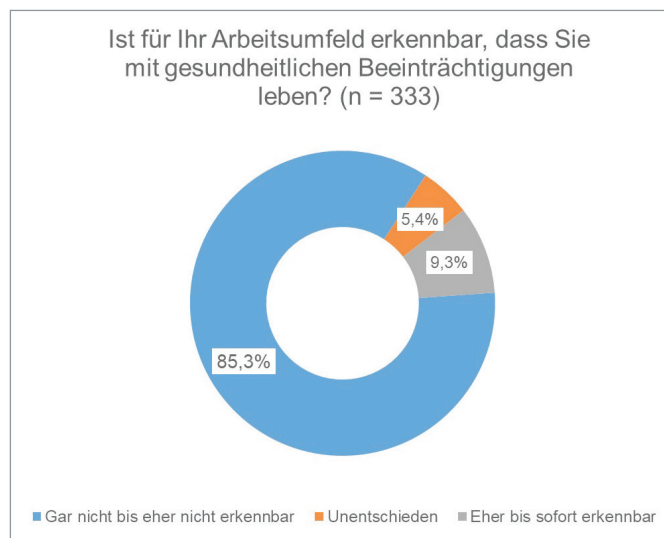
überhaupt nicht offen und 43,8 % als eher bis sehr offen.

Befragte, die nicht offen mit ihrer Beeinträchtigung am Arbeitsplatz umgehen, nennen unterschiedliche Gründe. Einige befürchten, sich und ihre Leistung durch die Angabe der Beeinträchtigung angreifbar zu machen oder vermuten negative Konsequenzen wie z.B. diskriminierendes Verhalten. Andere Befragte teilen die Auffassung, von der Beeinträchtigung solle das Arbeitsumfeld nichts erfahren, da sie sich nicht auf die Arbeit an der Universität auswirke.

### Beratungs- und Unterstützungsangebote sind zum Teil noch wenig bekannt

Die Entscheidung, über eine gesundheitliche Beeinträchtigung oder Behinderung am Arbeitsplatz zu sprechen, wird von einer Vielzahl von Aspekten beeinflusst. Sie kann je nach Person und Situation negative sowie positive Konsequenzen haben. Rechtliche und betriebliche Rahmenbedingungen, das Arbeitsklima oder mit der Krankheit einhergehende Beeinträchtigungen spielen bei diesen Abwägungen eine Rolle. Betroffene können sich hierfür Rat und Unterstützung bei verschiedenen Einrichtungen einholen. Doch sind diese den Betroffenen, Vorgesetzten und Kolleg\*innen bekannt? Die Studie befragte alle Teilnehmenden zu ihrem Kontakt mit den folgenden universitären Angeboten:

- der AGG-Beschwerdestelle
- dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement
- dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement
- dem Betriebsärztlichen Dienst
- dem Inklusionsbeauftragten
- der Mitarbeiter\*innen- und Führungskräfteberatung
- der Psychosozialen Beratung sowie Suchtprävention und -beratung
- der Schwerbehindertenvertretung
- der Stabsstelle Arbeits- und Umweltschutz
- und weitere wie z. B. der Gleichstellungsbeauftragten.



Je nach Angebot gaben 23 bis 60 Prozent der Befragten an, dass sie die Angebote kennen, sie aber bisher nicht genutzt haben. Lediglich rund 10 % der Befragten gaben im Mittel an, dass sie die einzelnen Angebote bereits in Anspruch genommen haben.

### Wünsche für ein inklusives Zusammenarbeiten

Die Mitarbeiter\*innen wurden dazu befragt, welche Veränderungswünsche sie haben und welche Arbeitsbedingungen sie als Voraussetzung für ein inklusives Arbeiten sehen. Neben Aspekten wie dem Abbau infrastruktureller Barrieren (z. B. durch barrierefreie Zugänge, automatische Türöffner etc.) wurden Veränderungen in der Arbeitsorganisation genannt (z. B. durch Flexibilisierung von Arbeits-

zeit und -ort). Auch die Gestaltung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsplatzes (z. B. durch höhenverstellbare Tische, Ruheräume etc.) wurde angeführt. Viele Teilnehmende wünschten sich eine verbesserte Kommunikation im Team sowie eine umfassende Aufklärung und Sensibilisierung von Kolleg\*innen und Führungskräften zu dem Thema „Arbeiten mit gesundheitlicher Beeinträchtigung“.

### Kommunikation der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Befragung sollen universitätsintern die jeweils zuständigen Stellen anregen, bestehende positive Aktivitäten zu würdigen und Verbesserungen zu initiieren. Bei weiteren Anregungen melden Sie sich gerne bei dem Befragungsteam: [zusammen-arbeiten@uni-koeln.de](mailto:zusammen-arbeiten@uni-koeln.de) 🌟

## Nachruf

Mit tiefer Anteilnahme und Trauer erfüllt uns die Nachricht, dass unser sehr geschätzter Mitarbeiter und Kollege,

## Herr Albert Heuschkel

am 30. 04. 2020 im Alter von 51 Jahren viel zu früh verstorben ist. Herr Albert Heuschkel war vielen Beschäftigten der Universität zu Köln aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit im Finanzdezernat sowie im seinerzeitigen Dezernat für Akademische Angelegenheiten und Internationale Beziehungen sehr gut bekannt. Er begann im Jahr 1997 seinen Dienst als Sachbearbeiter in der Abteilung Haushaltsangelegenheiten. Im Jahre 2001 wechselte er in die Leitung der Abteilung „Gremien und Akademische Angelegenheiten“, wo er die Arbeit des Rektorats und Senats mit seiner fachlichen Expertise unterstützte, bevor er im Jahr 2008 wieder ins Finanzdezernat und schließlich in die Abteilung 55 „Kaufmännisches Gebäudemanagement“ des Dezernats 5 für Gebäude- und Liegenschaftsmanagement wechselte.

In den langen Jahren seiner Diensttätigkeit haben wir ihn als engagierten und offenen Mitarbeiter und guten Kollegen sehr geschätzt. Wir haben ihn als eine direkte und offenherzige Persönlichkeit und mit dem sprichwörtlichen Herz am rechten Fleck kennengelernt.

Unser Mitgefühl gilt seinen Angehörigen, denen wir in diesen Tagen viel Kraft und Zuversicht wünschen. Wir werden uns stets gerne an ihn erinnern.

Universität zu Köln  
Dr. Michael Stückrad, Kanzler  
Christina Meier, Vorsitzende  
Personalrat TuV