

# Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung

Übergang in ein  
sozialversicherungspflichtiges  
Beschäftigungsverhältnis

Pilotstudie zur beruflichen Teilhabe

Abschlussbericht

Prof. Dr. Mathilde Niehaus  
Dipl. Psych. Jana Bauer

**DAS WIR GEWINNT**

**Aktion  
MENSCH**



# Vorwort

---

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) ist seit April 2009 geltendes Recht in Deutschland. Sie schreibt fest, dass alle Menschen ein Recht auf gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft haben. Dies umfasst explizit auch die Erwerbstätigkeit. Im Text heißt es, dass die Vertragsstaaten „das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit“ anerkennen und somit „die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen [...]“. Weil dieser Lebensbereich so eminent wichtig ist, engagiert sich die Aktion Mensch hier. Aber: Ist Inklusion am Arbeitsplatz bereits gelebte Praxis in den Unternehmen?

Wir können es kurz fassen: Das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung am Arbeitsplatz ist noch ein gutes Stück von Selbstverständlichkeit entfernt. Das liegt nicht am fehlenden Willen der Arbeitgeber, sondern an einer Mischung aus Angst vor Bürokratie, Mangel an vorbildhaften Beispielen und Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderung.

Das zeigt die hier vorliegende Studie. Mit dieser von der Aktion Mensch in Auftrag gegebenen Untersuchung, die von der Universität zu Köln durchgeführt wurde, wird ein wichtiger Sachverhalt beleuchtet, nämlich dass Arbeitnehmer mit Behinderung von der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung abgekoppelt sind. Anders ausgedrückt: Ein hoher Bildungsgrad ist in Deutschland zwar der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit, jedoch profitieren insbesondere hochqualifizierte Arbeitnehmer mit Behinderung nicht in gleichem Maße von ihrer guten Qualifikation wie ihre Mitbewerber ohne Behinderung. Wirtschaftlicher Aufschwung nimmt sie nicht automatisch mit. Im Gegenteil: Laut Bundesagentur für Arbeit stieg zwischen 2009 und 2012 die Zahl der arbeitslosen Akademiker mit Behinderung unter 50 Jahren um 17 Prozent. Wir wollen, dass sich das ändert.

Die vorgelegte Untersuchung zeigt Wege auf, wie eine inklusive Arbeitswelt machbar ist. Wir wollen, dass Menschen mit Behinderung als das gesehen werden, was sie sind: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit individuellen Stärken, die zur Vielfalt und zum wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen beitragen können und wollen.

Christina Marx

*Leiterin des Bereichs Aufklärung bei der Aktion Mensch*

# Inhalt

---

<b>1 Projektzusammenfassung</b>	<b>06</b>
1.1 Hintergrund	06
1.2 Zielsetzung und Vorgehen	06
1.3 Ergebnisse	07
1.4 Fazit	07
<b>2 Einleitung</b>	<b>08</b>
2.1 Hintergrund und Untersuchungsziele	08
2.2 Bisherige (Forschungs-)projekte zur Erwerbspartizipation hochqualifizierter Menschen mit Behinderung	09
2.2.1 Analysen von Bestandsdaten	09
2.2.2 Praxisprojekte	10
2.2.3 Untersuchungen zu Chancen und Barrieren bezüglich der Erwerbspartizipation von Menschen mit Behinderung	12
2.3 Begriffsverständnis: Wer steht im Mittelpunkt der Pilotstudie?	13
2.3.1 Hochqualifizierte Menschen	13
2.3.2 Menschen mit Behinderung	14
<b>3 Vorgehen und Datenquellen</b>	<b>16</b>
3.1 Literaturrecherche zum Fachkräftemangel	17
3.2 Aufbereitung vorhandener Datensätze	17
3.3 Zukunftswerkstatt an der Universität zu Köln	19
3.4 Online-Experteninterviews	21
<b>4 Auswertung und Ergebnisse der Pilotstudie</b>	<b>23</b>
4.1 Hochqualifizierte Menschen mit Behinderung als Fachkräfteressource	23
4.2 Überblick über die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation hochqualifizierter Menschen mit Behinderung	25
4.2.1 Studentenwerksbefragung „beeinträchtigt studieren“	26
4.2.2 Arbeitslosendaten der Bundesagentur für Arbeit	30

<b>4.3 Wege zu einer inklusiven Hochschulkultur – Zukunftswerkstatt an der Universität zu Köln</b>	<b>32</b>
4.3.1 Bestehende Barrieren	32
4.3.2 Handlungs- und Lösungsmöglichkeiten	33
4.3.3 Umsetzung konkreter Schritte	35
<b>4.4 Erfahrungen, Barrieren und Verbesserungsvorschläge aus Sicht der beteiligten Akteure</b>	<b>35</b>
4.4.1 Charakterisierung der befragten Expertinnen und Experten	37
4.4.2 Negative Erfahrungen	42
4.4.3 Positive Erfahrungen	44
4.4.4 Barrieren	45
4.4.5 Verbesserungsvorschläge	47
4.4.6 Fazit: Bisherige Erfahrungen, Barrieren und Verbesserungsvorschläge	49
<b>5 Fazit: Identifizierte Handlungsbedarfe</b>	<b>50</b>
5.1 Teilhabeorientierung in Forschung und (amtlichen) Statistiken	50
5.2 Einheitlicher Behinderungsbegriff im Sinne der UN-BRK	51
5.3 Psychologische Barrieren überwinden	51
5.4 Hochqualifizierte Menschen mit Behinderung sichtbar machen	52
5.5 Positive Erfahrungen teilen	52
5.6 Einfach machen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	53
5.7 Barrierefreiheit im Qualifikationsprozess	54
5.8 Politik in der Verantwortung	55
<b>6 Literatur</b>	<b>56</b>
<b>7 Anhang</b>	<b>60</b>
<b>Impressum</b>	<b>76</b>

# 1 Projektzusammenfassung

## 1.1 Hintergrund

Mit Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) hat sich die deutsche Bundesregierung verpflichtet, auch in den Bereichen Bildung und Erwerbsarbeit Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung zu stärken, sich deren volle und wirksame Teilhabe zum Ziel zu machen sowie Chancengleichheit und Barrierefreiheit zu sichern. Jedoch fehlen systematische Informationen zur Erwerbssituation hochqualifizierter Menschen mit Behinderung. Bisherige Forschungsprojekte beziehen sich mehrheitlich auf niedrigqualifizierte Menschen mit Behinderung als Zielgruppe.

## 1.2 Zielsetzung und Vorgehen

An dieser Forschungslücke setzt das vorliegende, von der Aktion Mensch geförderte Pilotprojekt an, das die Situation hochqualifizierter Menschen mit Behinderung am Übergang ins Erwerbsleben explorativ analysiert: Wie gelingt die Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt? Welche Barrieren ergeben sich aus der Sicht unterschiedlicher Akteure? Wie können diese überwunden werden? Werden hochqualifizierte Menschen mit Behinderung im Rahmen der Fachkräftediskussion angemessen berücksichtigt? Zur Beantwortung dieser Fragen werden im Sinne der Teilhabeforschung über verschiedene Methoden unterschiedliche Informationsquellen integriert: Öffentliche Daten und Statistiken sowie Veröffentlichungen zum Fachkräftemangel liefern einen ersten Überblick über die Situation in Deutschland. Die Ergebnisse einer Zukunftswerkstatt (N = 20) und von Online-Interviews (N = 74) ergänzen diese Informationen um Erfahrungen und Einschätzungen von Expertinnen und Experten in eigener Sache. Die Zukunftswerkstatt und die Experteninterviews haben zudem aktivierenden und handlungsorientierten Charakter.

## 1.3 Ergebnisse

Es wird deutlich, dass bestehende (aus Forschungsberichten oder Verwaltungsprozessen generierte) Datensätze nicht ausreichen, um den Übergang hochqualifizierter Menschen mit Behinderung ins Erwerbsleben abzubilden. Unterschiedliche Definitionen von Behinderung (anerkannte Schwerbehinderung vs. interaktiver Behinderungsbegriff, wie er in der UN-BRK verankert ist) stellen ein weiteres Problem dar.

Daten zur Situation von Studierenden mit Beeinträchtigungen in Deutschland zeigen, dass eine bedeutsame Gruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung existiert (ca. 7% aller Studierenden), dass der größte Teil dieser Studierenden jedoch Beeinträchtigungen aufweist, die im Alltagsverständnis nicht unmittelbar mit dem Begriff Behinderung assoziiert werden (v. a. psychische [45%] und chronische Erkrankungen [20%]), und dass 94 Prozent aller Beeinträchtigungen für Dritte nicht auf den ersten Blick wahrnehmbar sind. Aus Arbeitslosendaten der Bundesagentur für Arbeit geht hervor, dass, während Akademikerinnen und Akademiker in Deutschland zwischen 2009 und 2012 insgesamt vom wirtschaftlichen Aufschwung profitiert haben, die Arbeitslosigkeit unter den schwerbehinderten Akademikerinnen und Akademikern im gleichen Zeitraum angestiegen ist. Zudem werden hochqualifizierte Menschen mit Behinderung in politischen Kampagnen und Initiativen zur Fachkräftesicherung nicht durchgängig als inländische Fachkräfteressource berücksichtigt.

Die Ergebnisse, die aus einer Zukunftswerkstatt und Experteninterviews gewonnen werden konnten, geben Hinweise darauf, dass vor allem psychologische Barrieren wie Ängste, Vorurteile und Stigmatisierung aufgrund von Unsicherheiten und fehlender Information eine Rolle spielen. Hinzu kommen bürokratische Hürden, die insbesondere die Inklusionsmotivation auf Arbeitgeberseite beeinträchtigen, und Teilhabebarrrieren hinsichtlich der Möglichkeiten hochqualifizierter Menschen mit Behinderung, ihr Qualifikationsprofil so zu gestalten, wie es Menschen ohne Behinderung möglich ist. Neben bestehenden Barrieren zeigt sich jedoch auch, dass es (auch auf Arbeitgeberseite) eine Vielzahl sehr positiver Erfahrungen mit der Beschäftigung hochqualifizierter Menschen mit Behinderung gibt.

## 1.4 Fazit

Obwohl Deutschland bereits im Jahr 2009 die UN-BRK unterzeichnet hat, ist die Forschungslage zu ihrer Umsetzung sehr dünn. Insbesondere hochqualifizierte Menschen mit Behinderung standen bislang nicht im Fokus öffentlicher Diskussionen oder systematischer Forschungsprojekte. Die Kombination aus Nichtsichtbarkeit der meisten Beeinträchtigungen und dem hohen Anteil an psychischen sowie chronischen Erkrankungen trägt sicherlich mit dazu bei, dass die zahlenmäßige Größe der Gruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung unterschätzt wird. Darum wird es zentral sein, dass sie stärker ins öffentliche Bewusstsein rückt und sich ein Behinderungsbegriff im Sinne der UN-BRK etabliert, um Barrieren in den Köpfen entgegenzuwirken. Dazu können der Austausch positiver Erfahrungen unter den Akteuren sowie die Vernetzung untereinander beitragen. Aber auch die Politik ist in der Verantwortung, um auf gesellschaftlicher Ebene die Leistungsfähigkeit dieser Zielgruppe noch stärker herauszustellen und bürokratische Barrieren abzubauen, sodass potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht mehr auf der Grundlage von vorurteilsbehafteten Wirtschaftlichkeitsrechnungen davor zurückschrecken, Menschen mit Behinderung einzustellen.

# 2

## Einleitung

### 2.1

#### Hintergrund und Untersuchungsziele

Die vorliegende Pilotstudie wurde 2012 von der Aktion Mensch in Auftrag gegeben, um Informationen darüber zu gewinnen, wie sich für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung in Deutschland der Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gestaltet. Der Fokus sollte dabei auf möglichen Chancen und Barrieren liegen, unter Berücksichtigung der aktuellen Fachkräftediskussion. Die Projektlaufzeit betrug acht Monate, Projektbeginn war im September 2012.

Die Bewältigung von Transitionen zwischen einem Lebensabschnitt und dem nächsten – beispielsweise dem Übergang von der Hochschule ins Erwerbsleben – stellt eine Herausforderung dar, die in unserer modernen individualisierten Gesellschaft weiter wächst (Beelmann, 2011). Diese Herausforderung kann sich potenzieren, wenn Personen parallel zusätzliche Anforderungen bewältigen müssen, wie dies beispielsweise bei Menschen mit Behinderung der Fall ist. Ob die Bewältigung eines Übergangs erfolgreich ist oder scheitert, kann die weitere Entwicklung einer Person gravierend beeinflussen (vgl. z. B. Bronfenbrenner, 1981), darum ist es wichtig, dass zentrale Übergänge erfolgreich bewältigt werden. Die Teilhabe am Erwerbsleben stellt für Menschen mit und ohne Behinderung einen wichtigen Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe dar, sie ermöglicht finanzielle Autonomie, vermittelt soziale Anerkennung und Wertschätzung und erlaubt das Erleben eigener Wirksamkeit (siehe z. B. von Kardorff, Ohlbrecht & Schmidt, 2013). Der Zusammenhang von Arbeitslosigkeit bzw. Nichtteilhabe am Erwerbsleben und Gesundheitsrisiken ist international vielfach in Studien dargestellt worden (siehe z. B. Holleder, 2009).

Daher zielen zahlreiche behindertenpolitische Veränderungen der vergangenen zehn Jahre in Deutschland – insbesondere die Einführung des Neunten Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) – darauf ab, die gesellschaftliche und berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu fördern. Zudem hat sich Deutschland mit Unterzeichnung der im Jahr 2008 in Kraft getretenen UN-Behindertenrechtskonvention (Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, 2011) noch einmal explizit dazu verpflichtet, Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung zu stärken, sich deren volle und wirksame Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen zum Ziel zu machen sowie Chancengleichheit und Barrierefreiheit zu sichern – auch in den Bereichen Bildung (Artikel 24, BRK) und Erwerbsarbeit (Artikel 27, BRK).

Aber wie sieht es mit der Umsetzung dieser Forderungen aus der UN-BRK in Deutschland aus? Fachverbände für Menschen mit Behinderung bemängeln ein Forschungsdefizit und fordern, dass zukünftige Projekte aus unterschiedlichen Blickwinkeln Barrieren und Diskriminierungen benennen sowie Ansätze für deren Überwindung anbieten; insbesondere fehle es noch an partizipativer Forschung (vgl. z. B. BRK-Allianz, 2013; Hinz, 2012). Während sich einige Projekte mit der Erwerbssituation niedrigqualifizierter Menschen mit Behinderung in Deutschland beschäftigen, wurde der Gruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung bisher so gut wie keine Aufmerksamkeit geschenkt (siehe Kapitel 2.2). Dies liegt vielleicht daran, dass die Situation dieser Gruppe weniger problematisch erscheint, da in der Allgemeinbevölkerung hohe Qualifikation der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit ist (vgl. Weber & Weber, 2013). Ob dies jedoch tatsächlich auch für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung gilt oder ob sich hier parallel zur Situation niedrigqualifizierter Menschen mit Behinderung vom Qualifikationsniveau unabhängige Barrieren zeigen, die die Erwerbspartizipation beeinträchtigen, wurde bisher noch nicht systematisch untersucht.



Ziel der vorliegenden Pilotstudie ist daher eine erste explorative Ist-Stand-Analyse der Situation hochqualifizierter Menschen mit Behinderung am Übergang ins Erwerbsleben (zum Begriffsverständnis von „hochqualifizierten Menschen mit Behinderung“ in der vorliegenden Studie siehe Kapitel 2.3). Zudem sollen im Sinne der handlungsorientierten und partizipativen Forschung (zur Methodik der vorliegenden Studie siehe Kapitel 3 und Unterkapitel) aus Sicht der wichtigsten am Übergang beteiligten Akteurinnen und Akteure Barrieren und Möglichkeiten zu deren Überwindung identifiziert werden, wobei selbstverständlich auch hochqualifizierte Menschen mit Behinderung als Expertinnen und Experten in eigener Sache einbezogen werden<sup>1</sup>. Des Weiteren soll analysiert werden, inwiefern die Zielgruppe im Rahmen der Fachkräftediskussion bereits als inländische Fachkräftenressource präsent ist.

Neben diesen Untersuchungszielen, die sich primär auf Informationsgewinnung beziehen, werden auch mehrere handlungsorientierte Zielsetzungen verfolgt: So soll die Pilotstudie dazu beitragen, ein Bewusstsein für die Existenz der Gruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung zu schaffen, die relevanten Akteure sollen für die Thematik sensibilisiert und aktiviert werden und sich untereinander vernetzen und schließlich sollen Forschungs- sowie Datenlücken und (politische) Handlungsbedarfe aufgezeigt werden.

Aufgrund der Handlungsorientierung und der beschränkten Ressourcen der vorliegenden Studie beziehen sich Teile der Daten und Analysen auf ganz Deutschland, während in anderen Teilen ein Fokus auf Nordrhein-Westfalen bzw. die Universität zu Köln gelegt wird.

## 2.2 Bisherige (Forschungs-)projekte zur Erwerbspartizipation hochqualifizierter Menschen mit Behinderung

Um einen Überblick über Projekte und Studien zur Erwerbspartizipation hochqualifizierter Menschen mit Behinderung in Deutschland zu erhalten, wurde in verschiedenen Datenbanken, Bibliographien und Berichten recherchiert. Dabei stellte sich heraus, dass es bisher kein Forschungsprojekt gibt, das sich explizit dieser Fragestellung widmet. Projekte zur Zielgruppe mit dem Fokus auf beruflicher Teilhabe sind zumeist Praxisprojekte und häufig regional begrenzt. Dies macht es schwierig, systematische und verallgemeinerbare Informationen abzuleiten. Untersuchungen zu verwandten Fragestellungen beziehen sich häufig auf Niedrigqualifizierte bzw. haben Hochqualifizierte nicht explizit als Zielgruppe im Blick.

Im Folgenden werden aktuelle Studien und Projekte zum Thema dargestellt und diskutiert. Neben Analysen von Bestandsdaten wird auch auf ausgewählte Praxisprojekte sowie Untersuchungen zu Chancen und Barrieren bezüglich der Erwerbspartizipation von Menschen mit Behinderung eingegangen. Die Auswahl der dargestellten Projekte ist exemplarisch und soll einen Überblick über den aktuellen wissenschaftlichen Diskurs geben. Die Darstellung erhebt damit nicht den Anspruch auf Vollständigkeit.

### 2.2.1 Analysen von Bestandsdaten

Eine systematische deutschlandweite Aufbereitung bestehender Daten existiert derzeit nur für den Übergang von Förderschülerinnen und Förderschülern in Ausbildung und Beruf (Niehaus, Kaul, Friedrich-Gärtner, Klinkhammer & Menzel, 2012). Hier zeigen sich Herausforderungen im Sinne einer Schnittstellenproblematik zwischen den einzelnen Datensätzen: So beziehen sich die Daten der Kultusministerkonferenz (KMK) zum abgebenden System Schule auf Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf, während die Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum aufnehmenden System Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nur Personen mit Schwerbehindertenstatus oder Gleichstellung ausweisen. Aufgrund dieser unterschiedlichen Arten der Klassifikation können die Informationen aus beiden Datensätzen nicht im Sinne einer Übergangsanalyse verbunden, sondern lediglich separiert voneinander analysiert werden (vgl. Niehaus et al., 2012; Niehaus, Kaul, Klinkhammer, Hodek & Menzel, in Druck).

<sup>1</sup> An dieser Stelle ein Dank an alle, die sich im Rahmen der Zukunftswerkstatt oder der Online-Interviews als Expertinnen und Experten an dieser Studie beteiligt haben.

Eine Übertragung dieser Daten auf Hochqualifizierte ist nicht möglich. Zur Erwerbssituation hochqualifizierter Menschen mit Behinderung fehlen bisher systematisch aufbereitete Informationen, jedoch liegt nahe, dass sich bei der Datenaufbereitung ähnliche Schnittstellenproblematiken ergeben wie bei den Analysen zum Übergang Schule – Beruf (siehe dazu Kapitel 3.2 und 4.2).

## 2.2.2 Praxisprojekte

Beispiele für Praxisprojekte, die sich gezielt an Hochqualifizierte richten, sind das EQUAL-Projekt „Vieles ist möglich – Tandem-Partner in der Wissenschaft“ (Paul-Ehrlich-Institut, 2005–2007), das Projekt „ProBas“ (Paul-Ehrlich-Institut, 2010–2012), das Mentoring-Programm „Türen öffnen – Wege ebnen“ (Hildegardis Verein, 2008–2012) oder das Bremer Projekt „InWi – Inklusion in der Wissenschaft“ (Universität Bremen, 2011 bis laufend). Dagegen zielen die Initiative Job-Win-Win (Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V., 2011 bis laufend) und das Projekt Go!Unlimited – Unternehmensgründung durch Menschen mit Behinderung (MOBILE – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V., 2005–2007) auf die Erhöhung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung unterschiedlicher Qualifikationsniveaus ab. Zudem gibt es eine wachsende Anzahl von Hochschulprojekten und -initiativen (z. B. DoBus in Dortmund, HOPES in Hamburg, das Potsdamer Tutorenprogramm usw.), bei denen zumeist die Beratung und Unterstützung, zum Teil für spezifische Beeinträchtigungsarten, im Vordergrund steht (das Projekt HOPES zielt beispielsweise auf Studierende mit psychischen Beeinträchtigungen). Jedoch beziehen sich diese Angebote zumeist stärker auf die Organisation von Studium, Prüfungen etc., als auf den Übergang ins Erwerbsleben.

Das EQUAL-Projekt „Vieles ist möglich – Tandem-Partner in der Wissenschaft“ des Paul-Ehrlich Instituts (vgl. z. B. Brinkmann & Scheffler, 2007) will die Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit schwerer Behinderung im Bereich der Wissenschaft und Forschung verbessern. Im Rahmen des Projektes wurden Arbeit suchende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Behinderung zusammen mit nichtbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingestellt und bildeten ein sich ergänzendes Team: die Tandem-Partnerschaft. Durch die besondere Form der persönlichen Unterstützung wurden die Zugangschancen für Menschen mit schwerer Behinderung auf den Arbeitsmarkt „Wissenschaft und Forschung“ erhöht und ihr Selbstbewusstsein wurde gestärkt.

Ziel des Projektes „ProBas“ (vgl. z. B. Paul-Ehrlich-Institut, 29.01.2010) ist die berufliche Weiterqualifikation von Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen mit schwerer Behinderung „on the job“ sowohl im wissenschaftlichen als auch im administrativen Bereich. Der Hintergrund dieses Projektes ist, dass die Umstellung auf das Bachelor-/ Masterstudiensystem für viele Studierende mit Behinderung das Problem mit sich bringt, dass sie für den zweiten Teil ihrer Ausbildung (das Master-Studium) keine Förderung für den behinderungsbedingten Mehrbedarf bewilligt bekommen, da aus Sicht vieler Sozialleistungsträger bereits der Bachelorabschluss einen (ausreichenden) berufsqualifizierenden Abschluss darstellt. Im Rahmen des Projektes bieten das Paul-Ehrlich-Institut und weitere Projektpartner zwei- bis dreijährige Weiterbildungsmöglichkeiten für Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen mit schwerer Behinderung an, um so deren Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen oder ein weiterführendes Masterstudium zu ermöglichen.

Im Jahr 2008 wurde vom Hildegardis Verein das bundesweit erste Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung initiiert (Hildegardis Verein e. V., 2012). Im Rahmen des Pilotprojektes, das von der Contergan-Stiftung gefördert wurde, wurden in den Jahren 2008 bis 2012 insgesamt 60 Studentinnen als Mentees in ihrer Karriere- und Lebensplanung durch berufserfahrene Mentorinnen und Mentoren begleitet. Ein wichtiger Fokus lag auch auf der Unterstützung und Beratung in Übergangsphasen, zum Beispiel zum Ende des Studiums, wo der Übergang ins Berufsleben geplant werden muss. Während der gesamten Laufzeit wurde das Projekt im Rahmen einer qualitativen Längsschnittstudie wissenschaftlich begleitet. Die Ergebnisse zeigen, dass das Mentoring als Instrument der Förderung von Studentinnen mit Behinderung sehr gut geeignet ist und von Universitäten, Einrichtungen der Studierendenförderung, Behindertenverbänden und anderen in diesem Kontext relevanten Akteuren auch in Zukunft genutzt werden sollte.

Weitere Herausforderungen begegnen hochqualifizierten Menschen mit Behinderung, die eine Promotion anstreben. Die Probleme reichen von Fragen der Finanzierung des behinderungsbedingten Mehrbedarfs bis hin zur behindertengerechten Ausstattung von Arbeitsplätzen. Dieser Thematik widmet sich das Projekt „InWi – Inklusion in der Wissenschaft“ (vgl. z. B. Universität Bremen, 5. März 2012), bei dem an der Universität Bremen Promotionsplätze für Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit schwerer Behinderung geschaffen werden. Im Rahmen dieses Projektes können neun Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit schwerer Behinderung ihre Promotion an der Universität Bremen beginnen und sind dabei im Rahmen einer halben Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter bzw. wissenschaftliche Mitarbeiterin sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Stellen werden von der Bundesagentur für Arbeit und dem Integrationsamt gefördert, wobei der Anspruch auf die Finanzierung von behinderungsbedingtem Mehrbedarf und eventuellen Arbeitsplatzanpassungen durch das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis entsteht. Die Vorteile sind vielfältig: Neben einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt werden das berufliche Qualifikationsprofil verbessert und die wissenschaftliche Befähigung nachgewiesen, die Chance auf eine nachhaltige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt auch im Anschluss an die Promotion wird hierdurch erhöht.

Mit dem Projekt PROMI – Promotion inklusive! – unter der Leitung der Universität zu Köln und in Kooperation mit dem Arbeitgeberservice Schwerbehinderte Akademiker der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit sowie dem UnternehmensForum soll die Idee des InWi-Projektes deutschlandweit umgesetzt werden. Gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales werden im Rahmen dieses Projektes in den Jahren 2013 bis 2018 an insgesamt 15 Hochschulen deutschlandweit 45 Promotionsstellen für schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker geschaffen. Regelmäßige interdisziplinäre Netzwerktreffen der Promovierenden, die die Möglichkeit der Weiterqualifizierung und des Austauschs untereinander bieten, und eine kontinuierliche wissenschaftliche Begleitung und Evaluation durch die Universität zu Köln flankieren dieses Projekt und tragen zu seiner Nachhaltigkeit bei.

Ziel des Projektes Go!Unlimited – Unternehmensgründung durch Menschen mit Behinderung (Bollenberg et al., 2007) ist es, die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung bei der Existenz- bzw. Unternehmensgründung zu verbessern sowie den Gründungsgeist in der Zielgruppe und die allgemeine Gründungskultur zu stärken. Im Rahmen des Projektes wurden daher Chancen und Barrieren bei der Existenzgründung durch Menschen mit Behinderung untersucht und sie wurden bei der Existenzgründung unterstützt. Hierzu wurden – ergänzend zu allgemeinen Angeboten – spezifische Unterstützungs-, Beratungs- und Schulungsangebote für Menschen mit Behinderung entwickelt, die den zuvor identifizierten behinderungsspezifischen Besonderheiten bei der Existenzgründung Rechnung tragen.

Die Initiative Job-Win-Win (vgl. z. B. Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e. V., 2011), die durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wird, fokussiert auf die Förderung der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Durch das Projekt werden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus KMU angesprochen, die entweder schon Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung oder Interesse daran haben, zukünftig Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Ziel ist die Bildung eines überregionalen Arbeitgebernnetzwerks, wobei die bereits Erfahrenen unter ihnen als Mentorinnen und Mentoren auf der Peer-Ebene anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern von ihren Erfahrungen berichten, sie so vom (Mehr-)Wert der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung überzeugen sowie ihnen Ängste und Unsicherheiten nehmen sollen. Darüber hinaus werden durch die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. Schulungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber angeboten, die menschenrechtliche, wissenschaftliche und ökonomische Aspekte der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung beleuchten.

### 2.2.3 Untersuchungen zu Chancen und Barrieren bezüglich der Erwerbspartizipation von Menschen mit Behinderung

Einzelne Studien beschäftigen sich mit Chancen und Herausforderungen bzw. Barrieren bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Dabei stehen insbesondere die Unternehmen der Privatwirtschaft im Fokus, da diese – im Gegensatz zu den öffentlichen Arbeitgebern – noch unter der Beschäftigungsquote von fünf Prozent liegen (Bundesagentur für Arbeit, 2011a). Die Gruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung wurde in keiner der bisherigen Untersuchungen explizit beleuchtet.

Der Fragestellung, welche Einstellungsgründe und -hemmnisse Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sehen, ging das Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen im Rahmen einer qualitativen Studie im Auftrag des Integrations- und Versorgungsamtes Bremen nach (Fietz, Gebauer & Hammer, 2011). Ziel dieser Studie war es, die Leistungen der Integrationsdienste besser auf die Anforderungen und Bedürfnisse von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern abzustimmen und so im Endeffekt die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung zu erhöhen. Die Daten wurden mit Hilfe qualitativer Interviews erhoben. Befragt wurden Personalverantwortliche aus Betrieben, die die Beschäftigungsquote übererfüllen, oder aus Betrieben, die keine oder nur sehr wenige Menschen mit Behinderung beschäftigen, sowie Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass in vielen Unternehmen aufgrund der demografischen Entwicklung die Gruppe älterer leistungsgewandelter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Gruppe schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber in dem Sinne konkurriert, dass beide häufig auf angepasste Arbeitsplätze angewiesen sind, die in Betrieben nur in beschränktem Umfang bestehen oder eingerichtet werden können. Da der Erhalt von Arbeitsplätzen für bereits im Unternehmen beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Vorrang hat, kommt die Neueinstellung von Menschen mit Behinderung, die einen angepassten Arbeitsplatz benötigen, für diese Unternehmen in der Regel nicht in Frage. Grundsätzlich stehen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (wie bei der Beschäftigung aller Mitarbeitenden) Wirtschaftlichkeitserwägungen im Vordergrund. Konkret bedeutet dies aus Sicht der Betriebe, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine passende Qualifikation sowie hohe Flexibilität und Leistungsfähigkeit aufweisen sollten.

Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, unterscheiden sich von denen, die dies nicht tun, folglich hinsichtlich der Einschätzung, ob Menschen mit Behinderung diese Anforderungen erfüllen oder nicht. Dabei wird deutlich, dass negative Beurteilungen hinsichtlich der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung häufig auf vereinzelt schlechten Erfahrungen beruhen, die generalisiert werden (Fietz et al., 2011).

Auch bei der Inanspruchnahme von Beratungs- und Unterstützungsleistungen durch das Integrationsamt spielen bisherige Erfahrungen eine Rolle. Positive Erfahrungen in der Vergangenheit führen zur Nutzung von und zu hoher Zufriedenheit mit den entsprechenden Leistungen, während ein negatives Bild vom „Amt“ dazu führt, dass Leistungen nicht in Anspruch genommen werden und somit auch die finanzielle Unterstützung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wegfällt, was sich wiederum negativ auf Wirtschaftlichkeitserwägungen auswirkt. Als weitere Barriere wird von Arbeitgeberseite der besondere Kündigungsschutz (SGB IX §§85–92) und der damit verbundene Verwaltungs- und Kostenaufwand bei Kündigungsverfahren hervorgehoben. Es zeigt sich jedoch kein Zusammenhang zwischen der Ablehnung dieses Gesetzes und der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung durch die jeweiligen Unternehmen. Als wichtiges Handlungsfeld wird unter anderem die Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit hervorgehoben, um die Präsenz des Themas zu erhöhen und ein positives Bild des Integrationsamtes als Dienstleister für Unternehmen zu etablieren. Dabei sollen sowohl vorhandene als auch neue Kommunikationswege und -instrumente genutzt werden (Fietz et al., 2011).

In Rahmen des aktuellen Forschungsprojekts „Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung“ (von Kardorff et al., 2013) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes werden die Barrieren beleuchtet, die für Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen den Zugang zum oder Verbleib am allgemeinen Arbeitsmarkt beeinträchtigen. Auf der Grundlage qualitativer Interviews mit relevanten Akteurinnen und Akteuren (Unternehmen unterschiedlicher Größe mit unterschiedlicher Erfüllung der Schwerbehindertenquote, Menschen mit Behinderung mit und ohne Beschäftigung, Vertreterinnen und Vertreter von Interessens- und Arbeitgeberverbänden sowie Sozialleistungsträger) wird das Zusammenspiel zwischen psychologischen und strukturellen Barrieren untersucht.

Parallel zu den Ergebnissen der Studie von Fietz et al. (2011) zeigt sich auch hier, dass bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung die erwartete Leistungsfähigkeit sowie die Passgenauigkeit der vorliegenden Qualifikation – wie bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Behinderung auch – ausschlaggebende Einstellungskriterien sind. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber berichten von einer Vielzahl positiver Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Diese beziehen sich auf Motivation, Leistungsbereitschaft und Unternehmensklima. Bei den Unternehmen, die die Quote nicht erfüllen, führt das Fehlen solcher positiven Erfahrungen zur Aufrechterhaltung vorurteilsgeprägter Annahmen und Befürchtungen. Psychologische Barrieren sind dementsprechend vor allem Vorbehalte hinsichtlich der Einsatzmöglichkeiten und der Belastbarkeit von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sowie Befürchtungen bezüglich des besonderen Kündigungsschutzes. Oft mangelt es zudem an Kenntnissen zu speziellen Eingliederungshilfen. Zudem wird deutlich, dass Inklusion im Unternehmen vor allem dann gelingen kann, wenn die Führungskraft das Thema unterstützt und eine umfassende Inklusionsstrategie implementiert (von Kardorff et al., 2013).

Die Ergebnisse der Studie zeigen auch, dass die Teilhabechancen auf dem Arbeitsmarkt mit der Art der Behinderung variieren. So werden körperliche und Sinnesbeeinträchtigungen als relativ gut kalkulierbar und kompensierbar beurteilt, wohingegen Menschen mit nicht sichtbaren Behinderungen (insbesondere mit psychischen Erkrankungen) häufig um Akzeptanz kämpfen, sich rechtfertigen müssen und somit bei Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen oft einen schwereren Stand haben (von Kardorff et al., 2013).

Das Projekt „Automobil: Ausbildung ohne Barrieren“ (Niehaus, Kaul, Marfels & Menzel, 2011) beschäftigt sich mit der Verbesserung der Teilhabechancen von Jugendlichen mit Behinderung an einer inklusiven betrieblichen Ausbildung. Dafür wurden im Rahmen des Projektes Barrieren identifiziert, mit denen Jugendliche mit Behinderung sowie ihre Ausbildungsbetriebe im Bewerbungs- bzw. Rekrutierungsprozess konfrontiert werden. So verwiesen die Projektunternehmen beispielsweise auf den „schwierigen Zugang“ zur Zielgruppe und die Unsicherheiten beim Umgang mit den Jugendlichen sowie bei deren Integration in betriebliche Abläufe. Auf Grundlage der Analysen wurden Strategien und Maßnahmen zum Abbau von Barrieren entwickelt und erprobt sowie praxisnahe Handlungsempfehlungen in einem Leitfaden zusammengestellt. Der Handlungsleitfaden kann von der Projekthomepage heruntergeladen werden (Niehaus, Kaul & Menzel, 2010).

## 2.3

# Begriffsverständnis: Wer steht im Mittelpunkt der Pilotstudie?

### 2.3.1 Hochqualifizierte Menschen

Wer zählt zur Gruppe der Hochqualifizierten? In der einschlägigen Literatur findet sich keine eindeutige Antwort hinsichtlich einer Kategorisierung oder Klassifizierung von Qualifikationen bzw. Qualifizierungsniveaus. Auch die Abgrenzung zu den Begriffen Wissen, Kompetenz und Bildung wird weder einheitlich verwendet noch stringent vorgenommen (vgl. Kettner, 2012). Dementsprechend gibt es auch keine international übereinstimmende Definition von „hochqualifizierten“ Menschen. Vielmehr leidet der Begriff „hochqualifiziert“ unter konzeptionellen, definitorischen und datenbasierten Problemen, welche auch in den unterschiedlichen Bildungssystemen einzelner Länder begründet liegen. Des Weiteren kommt man zu unterschiedlichen Ergebnissen, je nachdem, ob man „Hochqualifizierte“ über ihre formale berufliche Qualifikation oder ihre berufliche Position zu identifizieren versucht, denn beispielsweise haben nicht alle Akademikerinnen und Akademiker einen hochqualifizierten Job und auch umgekehrt gibt es Personen in hochqualifizierten Positionen, die keine entsprechende formale Qualifizierung erworben haben.

Die am häufigsten verwendete Annäherung an eine einheitliche internationale Definition bezieht sich auf die formal erworbenen Qualifikationen. Demnach werden alle Personen, die einen tertiären Bildungsweg abgeschlossen haben, zu den Hochqualifizierten gezählt (vgl. z. B. Salt, 1997). Hier schließt sich wiederum die Frage an, wie der tertiäre Bildungsbereich definiert werden soll. Das Statistische Bundesamt hält sich dabei an die „International Standard Classification of Education (ISCED-97)“. Dementsprechend umfasst der Tertiärbereich zum einen den universitären Bildungsweg, also mindestens ein abgeschlossenes Studium an einer Fachhochschule oder Universität, zum anderen zählen auch erworbene praktische, technische oder berufsbezogene Fähigkeiten einer höheren beruflichen Bildung an Fachschulen sowie Fach- und Berufsakademien dazu (Statistisches Bundesamt, 2012).



Vor diesem Hintergrund werden im vorliegenden Bericht „hochqualifizierte“ Menschen als Individuen definiert, die über formal erworbene Qualifikationen in standardisierten Bildungsprozessen des tertiären Bildungsbereichs verfügen, also ein abgeschlossenes Hochschulstudium, eine Meister- oder Technikerprüfung absolviert haben.

All diese Personen gehören auch explizit zur Zielgruppe dieser Untersuchung, wobei sich im Verlauf der Untersuchung herausstellte, dass bisher keinerlei systematische Informationen zu Meistern oder Technikern mit Behinderung erhoben werden, wodurch in diesem Bericht kaum Aussagen über diesen Anteil der Zielgruppe getroffen werden können (siehe Kapitel 3.2).

Da ein Ziel dieser Untersuchung darin besteht, das Potenzial hochqualifizierter Menschen mit Behinderung zur Fachkräftediskussion in Beziehung zu setzen (siehe Kapitel 3.1 und 4.1), soll deutlich gemacht werden, dass Fachkräfte rein definitorisch nicht deckungsgleich mit der Gruppe der Hochqualifizierten sind.

Fachkräfte sind im Allgemeinen Arbeitskräfte, die über bestimmte Qualifikationen in ihrem Tätigkeitsbereich verfügen. Von einem Fachkräftemangel wird dann gesprochen, wenn es quantitativ betrachtet nicht genügend Fachkräfte gibt. Die Fachkräftediskussion bezieht sich auf Angebot und Nachfrage an und von Arbeitskräften (mit bestimmten Qualifikationen) in der Volkswirtschaft. Die am Arbeitsmarkt angebotenen und nachgefragten Qualifikationen richten sich nach Branchen, Betrieben, Berufen und Tätigkeiten und werden personengebunden in Lernprozessen erworben (vgl. Kettner, 2012). So zählen neben den Hochqualifizierten selbstverständlich auch Personen mit mittlerem Qualifizierungsniveau zum Fachkräftepotenzial und bilden sogar den weit größeren Anteil an der Gruppe der Fachkräfte.

## 2.3.2 Menschen mit Behinderung

Der Begriff Behinderung ist komplex, multidimensional und befindet sich in dynamischem Wandel. Dabei stehen Definitionen von Behinderung in einem Spannungsfeld zwischen individuellen und sozialen Modellen. In den vergangenen Jahrzehnten hat die Behindertenbewegung zusammen mit Forschern aus den Sozial- und Gesundheitswissenschaften darauf hingewirkt, dass neben der medizinisch orientierten und defizitär ausgerichteten Betrachtung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen der einzelnen Person die Rolle von sozialen und physischen Barrieren für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zunehmend beleuchtet wird (vgl. z. B. World Health Organization, 2011).

Seit 1980 bezieht die Weltgesundheitsorganisation die Wechselbeziehung zwischen Person und Umwelt in das Verständnis von Behinderung ein (World Health Organization, 1980) und unterscheidet in der International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICIDH) zwischen:

1. Schäden einer psychischen, physischen oder anatomischen Struktur (Impairment),
2. einer Beeinträchtigung im Sinne einer Fähigkeitsstörung, die aufgrund der Schädigung entstanden ist (Disability) und
3. einer sozialen Benachteiligung aufgrund von Schäden oder Beeinträchtigungen (Handicap).

Die ICIDH wurde weiterentwickelt zur International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Das der ICF zugrundeliegende bio-psycho-soziale Modell impliziert einen Wechsel von der defizitorientierten Perspektive zu einer ressourcenorientierten Sichtweise, bei der die verschiedenen miteinander interagierenden Komponenten von Gesundheit in den Fokus rücken. Behinderung (in Form von eingeschränkter Teilhabe) manifestiert sich gemäß dieser Sichtweise in der Wechselwirkung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Person mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren (World Health Organization, 2001).

Diese Art der interaktionalen Definition hat zur Konsequenz, dass Behinderung nicht länger als eine Eigenschaft einzelner Personen verstanden werden kann. Vielmehr wird der Fokus auf die Gewährleistung von Barrierefreiheit gelegt. Diese beinhaltet laut §4 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) die Zugänglichkeit und Nutzbarkeit aller Lebensbereiche für Menschen mit Behinderung ohne besondere Erschwernis und ohne dass sie dabei auf fremde Hilfe angewiesen sind.

Wichtig ist hierbei auch die Berücksichtigung der Heterogenität möglicher Teilhabebarrieren, die sich in der Interaktion mit sehr heterogenen Beeinträchtigungsarten ergeben (vgl. BRK-Allianz, 2013).

Das Behinderungsverständnis der ICF bildet auch die Grundlage für den Behinderungsbegriff der UN-BRK. Zu den Menschen mit Behinderung zählen nach Artikel 1, Satz 2 der amtlichen deutschen Übersetzung der UN-BRK Menschen, *„[...] die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen (einstellungs- und umweltbedingten) Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“*

(Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, 2011, S.12).

Auch wenn sich Deutschland zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet hat, basiert die rechtlich verankerte Definition von Menschen mit Behinderung in Deutschland noch immer auf einer historisch aus der Kriegsofferfürsorge gewachsenen medizinischen Perspektive, die das Sozialgesetzbuch zu überwinden versucht. Im Sozialgesetzbuch IX in §2, Absatz 1, sowie im Behindertengleichstellungsgesetz des Bundes (§3) heißt es:

*„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“*

Diese Definition umfasst auch Menschen mit chronischen Erkrankungen, sofern eine Teilhabebeeinträchtigung besteht. Die Schwere der Beeinträchtigung wird auf der Grundlage medizinischer Gutachten im Grad der Behinderung (GdB) quantifiziert. Ab einem GdB von 50 wird von einer Schwerbehinderung gesprochen. Die amtliche Anerkennung des Grades der Behinderung und somit auch einer eventuellen Schwerbehinderung muss von der betroffenen Person beantragt werden. Die besondere Bedeutung der Anerkennung einer Schwerbehinderung ergibt sich daraus, dass über den Schwerbehindertenstatus der Zugang zu Rechten, Leistungen und Nachteilsausgleichen geregelt wird, die schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Personen vorbehalten sind. Dennoch gibt es viele Personen, die aus unterschiedlichsten Gründen darauf verzichten, ihre Behinderung amtlich anerkennen zu lassen. Einer der Gründe hierfür kann sein, dass diese Personen sich selbst nicht als behindert wahrnehmen bzw. nicht als behindert kategorisiert werden möchten.

Hier wird ein weiteres Definitionsproblem deutlich, das zur Problematik der „offiziellen“ Definition von Behinderung hinzukommt: Diskrepanzen in der Selbst- und Fremdwahrnehmung als Person mit Behinderung. Dies kann im Forschungsprozess auf unterschiedliche Art und Weise deutlich werden, beispielsweise wenn Personen zur Zielgruppe eines Forschungsprojektes zum Thema Behinderung zählen, die sich selbst nicht als behindert wahrnehmen. Es ist also vorab notwendig, die Verwendung von Begrifflichkeiten allen Beteiligten transparent zu machen.

Zur Zielgruppe der vorliegenden Pilotstudie gehören Menschen mit Einschränkungen in der Mobilität, Seh-, Hör- und Sprechbehinderte, seelisch und psychisch Beeinträchtigte und chronisch Erkrankte unabhängig davon, ob die Behinderung angeboren oder im Laufe der Bildungs- und Erwerbsbiographie aufgetreten ist. Um dem interaktiven Charakter des Begriffs gerecht zu werden, wird zudem ein besonderes Augenmerk auf mögliche Barrieren gelegt.

Da ein Teil der Untersuchung in der Aufbereitung bestehender Daten und Statistiken besteht, muss jedoch teilweise von dem angestrebten Behinderungsverständnis abgewichen werden. Denn in den meisten öffentlichen Statistiken (z. B. der Bundesagentur für Arbeit) stellt der Schwerbehindertenstatus die einzige verfügbare Information zum Vorliegen einer Behinderung dar. Aus der Forschungsperspektive ist dies problematisch, da dann diejenigen Personen nicht identifizierbar sind, die keine amtliche Anerkennung ihrer Behinderung beantragt haben oder einen GdB unter 50 zuerkannt bekommen haben. Das heißt konkret, auf Grundlage solcher Daten können nur Aussagen über einen Teil der interessierenden Zielgruppe getroffen werden. Studien mit einer differenzierten Analyse, bei denen zusätzlich auch die Art der Behinderung erfasst wird, leiden häufig sowohl unter konzeptionellen und erhebungstechnischen Problemen als auch unter geringen Fallzahlen (vgl. Schnell & Stubbra, 2010).

## 3

# Vorgehen und Datenquellen

Da es sich bei der vorliegenden Untersuchung um eine explorative Pilotstudie mit nur acht Monaten Laufzeit und beschränkten Ressourcen handelt, ist eine repräsentative deutschlandweite Datenerhebung zur Beantwortung der aufgeworfenen Fragen nicht intendiert. Um sich der Thematik analytisch anzunähern, werden vielmehr unterschiedliche Datenquellen zusammengeführt.

Einerseits werden hierbei bestehende Daten und Informationen ausgewertet, die vor allem einen allgemeinen Überblick über die Situation ermöglichen, andererseits finden im Rahmen dieser Pilotstudie eigene Datenerhebungen statt, die diese um detailliertere Informationen in Form von Erfahrungen, Erklärungsansätzen und Expertisen aus Sicht der beteiligten Akteurinnen und Akteure ergänzen und einen aktivierenden Charakter haben. Insofern steht der methodische Zugang in der Tradition handlungsorientierter Forschung mit zwei Arten von angestrebten Ergebnissen: Neben der Informationsgewinnung ist es ein weiteres Ziel, Handlungen anzustoßen, die projektpraktische und gesellschaftliche Relevanz besitzen. Das heißt, es geht nicht nur um statische Antworten, sondern um die Verbindung von Alltags- und wissenschaftlichem Wissen und auch um den Wandel, der von der Forschung ausgelöst und begleitet wird (dynamische Antworten).

## Überblick auf der Grundlage öffentlicher Daten und Statistiken

Um einen Überblick über die (Beschäftigungs-)Situation hochqualifizierter Menschen mit Behinderung in Deutschland zu erhalten, werden öffentliche Daten und Statistiken hinsichtlich der interessierenden Variablen gesichtet und als relevant identifizierte Datenquellen aufbereitet. Das genaue Vorgehen wird im Kapitel 3.2 beschrieben. Zudem wird eine Literatur- und Internetrecherche zum Thema Fachkräftemangel durchgeführt, um einen systematischen Eindruck davon zu bekommen, inwiefern die Gruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung im Rahmen der Fachkräftediskussion von den relevanten Akteuren als Fachkräfteresource mitgedacht wird. Auf die Recherche wird im Kapitel 3.1 näher eingegangen.

## Erfahrungen und Expertisen relevanter Akteurinnen und Akteure

Um Expertenwissen zu der Thematik zu bündeln und Chancen und Barrieren aus Sicht der beteiligten Akteure zu identifizieren, wird einerseits eine Zukunftswerkstatt unter dem Motto „Wege zu einer inklusiven Hochschulkultur – HochschulabsolventInnen mit Behinderung an der Universität zu Köln“ ausgerichtet, andererseits werden mit wichtigen, am Übergangsprozess beteiligten Akteuren Online-Experteninterviews geführt. Beide Methoden der Datenerhebung tragen dazu bei, dass relevanten Akteuren die Thematik ins Bewusstsein gerufen wird, sie aktiv werden und sich mit anderen austauschen und vernetzen. Auf die genaue Herangehensweise wird in den Kapiteln 3.3 und 3.4 eingegangen.



### 3.1

## Literaturrecherche zum Fachkräftemangel

Die Literaturrecherche zum Thema Fachkräftemangel hat zwei Zielsetzungen: Erstens soll geklärt werden, inwiefern es den Fachkräftemangel aus Expertensicht überhaupt gibt bzw. geben wird. Zweitens sollen die Standpunkte wichtiger Akteure (insbesondere Politik und Arbeitgeber) hinsichtlich des Fachkräftemangels und der Gruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung als inländische Fachkräfteressource identifiziert werden.

Vor dem Hintergrund dieser Zielrichtungen wird mit Suchbegriffen wie „Fachkräftemangel“, „Fachkräfteengpass“, „Fachkräfte“ in Kombination mit „Behinderung“, „behindert“, „schwerbehindert“ usw. vor allem nach grauer Literatur in Form von Forschungsberichten und politischen Stellungnahmen gesucht. Neben Datenbanken werden daher auch gezielt die Internetseiten von Ministerien, Arbeitgeberverbänden etc. in die Recherche mit einbezogen. Da die Untersuchung in Teilen auf Nordrhein-Westfalen fokussiert, wird auch hier gezielt nach Stellungnahmen der Landesregierung gesucht. Eine inhaltliche Zusammenfassung der Ergebnisse der Literaturrecherche findet sich in Kapitel 4.1.

### 3.2

## Aufbereitung vorhandener Datensätze

Um in vorhandenen Datensätzen die Situation hochqualifizierter Menschen mit Behinderung in Deutschland abbilden zu können, müssen diese einerseits Informationen zum Vorliegen einer Behinderung und andererseits Informationen zum Bildungsniveau bzw. der beruflichen Qualifizierung der Befragten enthalten. Sollen zusätzlich Aussagen über die Beschäftigungssituation der Zielgruppe getroffen werden, sind auch diesbezüglich Informationen notwendig. Schließlich können Analysen hinsichtlich der Übergänge im Lebensverlauf am besten mit Paneldatensätzen durchgeführt werden, da hier Individuen im Laufe ihrer Bildungs- und Erwerbsbiographie zu mehreren Zeitpunkten wieder befragt werden.

Um also den Übergang hochqualifizierter Menschen mit Behinderung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nachvollziehen zu können, benötigt man einen Paneldatensatz, der möglichst differenzierte Informationen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen/ Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen, zum Bildungs- bzw. Qualifizierungsniveau und zur Beschäftigungssituation der Befragten enthält. In die Recherche werden neben Panel- auch Querschnittserhebungen aufgenommen. Tabelle 1 zeigt, welche Datensätze hinsichtlich der Fragestellung als potenziell relevant identifiziert wurden. Ein Datensatz muss zumindest Informationen zum Vorliegen einer Behinderung und zur Qualifizierung sowie eine ausreichende Fallzahl an hochqualifizierten Menschen mit Behinderung enthalten, um als relevant bewertet zu werden.

Wie Tabelle 1 zu entnehmen ist, erweisen sich nur vier der einbezogenen Datensätze als relevant, darunter nur ein Paneldatensatz (das Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung – PASS). Jedoch ist unklar, ob auf Grundlage der Auswertung dieses Datensatzes repräsentative Aussagen zu erwarten sind, da hochqualifizierte Menschen mit Behinderung hier „zufällig“ enthalten sind, jedoch keine explizite Zielgruppe darstellen, die repräsentativ abgebildet werden soll (vgl. zur Datenlage auch Schnell et al., 2010). Eine Auswertung der Datensätze PASS und GEDA ist im Zeitrahmen dieser Pilotstudie nicht vorgesehen. Die Daten der Befragung „beeinträchtigt studieren“ (BEST-Studie) im Auftrag des Deutschen Studentenwerks (Unger, Wejwar, Zaussinger & Laimer, 2012) und die Arbeitslosendaten der Bundesagentur für Arbeit aus den Jahren 2009 bis 2012 werden in die vorliegende Pilotstudie mit einbezogen. Die Ergebnisse der Datenaufbereitung werden in Kapitel 4.2 vorgestellt.

Beide Datensätze beinhalten Akademikerinnen und Akademiker, aber keine Meister oder Techniker. Zu Meistern oder Technikern mit Behinderung werden offenbar keine systematischen Daten erhoben. So erfassen beispielsweise auch die Handwerkskammern das Merkmal „Behinderung“ in ihren Statistiken nicht. In der Lehrlingsstatistik der HWK werden lediglich die Ausbildungsberufe für Behinderte nach §42m HwO aufgeführt. Menschen mit Behinderung, die sich in regulären Ausbildungsgängen befinden, sind dort nicht zu identifizieren.

**Tabelle 1:** Potenziell relevante Datensätze hinsichtlich der Abbildbarkeit des Übergangs hochqualifizierter Menschen mit Behinderung ins Erwerbsleben

Institution	Datensatz	Variablen	
<b>Bundesagentur für Arbeit (BA)</b>	Arbeitslose nach ausgewählten Merkmalen 2009–2012	Behinderung:	Schwerbehindertenstatus
		Qualifikation:	AkademikerInnenstatus
		Erwerbsstatus:	Bezug von Arbeitslosengeld (SGB II/ SGB III)
<b>Deutsches Studentenwerk (DSW)</b>	„beeinträchtigt studieren“ (BEST), Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2011	Behinderung:	Niedrigschwellige Erfassung studienerschwerender gesundheitlicher Beeinträchtigungen
		Qualifikation:	Studierendenstatus
		Erwerbsstatus:	Studierendenstatus
<b>Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)</b>	Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS)  Wellen: 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, 2009/2010 und 2011 (Quer- und Längsschnitt)	Behinderung:	Amtlich festgestellte Behinderung, Grad der Behinderung, Art der Behinderung/ körperlichen Einschränkung, Gesundheitszustand
		Qualifikation:	Bildungsabschluss (Meister-/Technikerabschluss, Abschluss an einer Berufsakademie, Fachhochschule, pädagogischen Hochschule oder einer Universität)
		Erwerbsstatus:	Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, berufliche Stellung, Einkommen
<b>Robert Koch Institut (RKI)</b>	Gesundheit in Deutschland aktuell 2010 (GEDA)	Behinderung:	Chronische Erkrankungen, psychische Erkrankungen, Schwerbehindertenstatus, Grad der Behinderung
		Qualifikation:	Höchster beruflicher Abschluss, Studierendenstatus
		Erwerbsstatus:	Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit

### 3.3 Zukunftswerkstatt an der Universität zu Köln

Hochschulen und Universitäten haben bezüglich des beruflichen Übergangs hochqualifizierter Menschen mit Behinderung eine wichtige Doppelfunktion, denn sie können sowohl als abgebendes als auch als aufnehmendes System betrachtet werden. Als abgebendes System beeinflussen sie maßgeblich mit, ob überhaupt Akademikerinnen und Akademiker mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt ankommen können. Als aufnehmendes System können sie Bedingungen dafür schaffen, dass hochqualifizierte Menschen mit Behinderung in der Verwaltung oder Wissenschaft arbeiten, promovieren und/ oder habilitieren können.

In beiden Funktionen sind sie durch die UN-BRK dazu verpflichtet, Barrierefreiheit zu gewährleisten, und sie befinden sich dabei als mit Innovation und Fortschritt assoziierte Institutionen auch in einer Vorbildrolle. Zudem können insbesondere promovierte und/ oder habilitierte Menschen mit Behinderung ein wichtiges gesellschaftliches Signal hinsichtlich des Potenzials und der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung setzen und dazu beitragen, die Aufmerksamkeit auf die noch zu wenig beachtete Gruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung zu lenken.

Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen der vorliegenden Pilotstudie unter dem Motto „Wege zu einer inklusiven Hochschulkultur – HochschulabsolventInnen mit Behinderung an der Universität zu Köln“ eine Zukunftswerkstatt durchgeführt. Die Zukunftswerkstatt wurde als Methode gewählt, da sie auf stark vorstrukturierte Weise die kreative und zukunftsorientierte Problemlösung in Gruppen ermöglicht. Dabei werden wichtige Akteure zusammengebracht, die gemeinsam an der Problemlösung arbeiten, sich vernetzen und zu konkreten Schritten verpflichten. Es handelt sich also um eine stark aktivierende und gleichzeitig ergebnisorientierte Methode, deren Durchführung an der Universität zu Köln auch als Beispiel dafür dient, wie das Thema „inklusive (Unternehmens-)Kultur“ auch in anderen Unternehmen platziert und vorangetrieben werden kann.

Das Vorgehen beinhaltet drei Phasen: In der Kritikphase (1) werden Kritikpunkte an der aktuellen Situation geäußert, so können Barrieren und Probleme identifiziert werden. Auch mögliche Ursachen für die existierenden Probleme werden gemeinsam analysiert. Daran anschließend folgt die sogenannte Visionenphase (2), in der in einem visionären Brainstorming mögliche neuartige Lösungsstrategien gesammelt werden. In der abschließenden Realisierungsphase (3) werden konkrete Projekte aus den wichtigsten Visionen abgeleitet und für diese ausgewählten Projekte detailliertere Umsetzungspläne erstellt (vgl. Burow, 2000).

Das Ziel der Zukunftswerkstatt, die am 26.10.2012 in den Räumen der Universität zu Köln stattfand, war es somit, in der Kritikphase (1) zu sammeln, inwiefern an der Universität zu Köln noch Mängel bei der Umsetzung der UN-BRK sowohl bezüglich der Studien- als auch der Arbeitsbedingungen bestehen und welche Barrieren hier eine Rolle spielen. In der Visionenphase (2) wurde anschließend die Vision einer „inklusive Hochschule“ entwickelt und es wurden Möglichkeiten zur Überwindung der bestehenden Barrieren gesammelt. Aufbauend auf dieser Vision verpflichteten sich abschließend in der Realisierungsphase (3) alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Umsetzung konkreter Schritte auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschulkultur in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich.

Eingeladen waren sowohl wichtige Akteurinnen und Akteure der Universität zu Köln als auch externe Expertinnen und Experten. Die Doppelfunktion der Universität zu Köln als Bildungseinrichtung einerseits und Arbeitgeberin andererseits spiegelt sich auch in den Aufgabenbereichen der universitären Teilnehmerinnen und Teilnehmer wider: Ein Vertreter des Personalrats, die Schwerbehindertenvertretung, eine Mitarbeiterin der Personalabteilung und eine Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten waren ebenso vertreten wie der Rektoratsbeauftragte für die Belange der Studierenden mit Behinderung und eine Beraterin für Studierende mit Behinderung. Externe Teilnehmerinnen und Teilnehmer z. B. vom Kölner Studentenwerk, Unternehmensforum, Arbeitgeberservice Schwerbehinderte Akademiker der Bundesagentur für Arbeit oder der Abteilung Prävention an Hochschulen der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen ergänzten die Workshop-Gruppe um ihre Expertise aus der Außenperspektive. Die Teilnahme eines Vertreters oder einer Vertreterin der Studierendenschaft aus dem autonomen Behindertenreferat der Universität zu Köln wurde angefragt, war jedoch leider nicht möglich. Einen Überblick über die Institution und Funktion der eingeladenen Personen gibt Tabelle 2.

**Tabelle 2:** Institution und Funktion der zum Workshop eingeladenen Expertinnen und Experten

Institution	Funktion
Bundesagentur für Arbeit	Arbeitgeberservice Schwerbehinderte Akademiker
Hildegardis Verein	Projektreferentin Mentoring-Projekt
Kölner Studentenwerk	Sozialberaterin für Menschen mit Behinderung
Technische Universität Dortmund	DoBuS – Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium
Unfallkasse Nordrhein-Westfalen	Hauptabteilung Prävention, Abteilung Hochschulen
Universität zu Köln	Arbeitsgruppe „Studieren mit psychischen Erkrankungen“
Universität zu Köln	Prorektor für Akademische Karriere, Diversität und Internationales
Universität zu Köln	Koordinator für die Belange von Studierenden mit Behinderung
Universität zu Köln	Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal
Universität zu Köln	Dezernat 4, Abtl. 42 Personalentwicklung
Universität zu Köln	Mitarbeiterin der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten
Universität zu Köln	Lehrstuhl für Pädagogik und Didaktik hörgeschädigter Menschen
Universität zu Köln	Beratung zu individuellen Nachteilsausgleichen; Unterstützung bei der beruflichen Eingliederung
Universität zu Köln	SBV, Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
Universität zu Köln	Promovierte OStR i.H. am Lehrstuhl Pädagogik für Menschen mit Beeinträchtigungen der körperlichen und motorischen Entwicklung, Promoviert mit Behinderung
Universität zu Köln	NetzwerkMedien Schwerpunktthema „Barrierefreiheit“
Universität zu Köln	Ansprechpartnerin bei Problemen und Anregungen, die bauliche und technische Gegebenheiten betreffen
UnternehmensForum	Vorstand UnternehmensForum

Die Zukunftswerkstatt wurde durch einen externen Moderator moderiert und koordiniert. Der Prorektor für akademische Karriere, Diversität und Internationales der Universität zu Köln sprach ein eröffnendes Grußwort, in dem er das Anliegen des Workshops unterstützte und die Relevanz einer inklusiven Hochschulkultur hervorhob. Die Arbeit in Workshop-Gruppen wurde eingeleitet durch einen Erfahrungsbericht aus der Betroffenenperspektive zum Thema Promotion mit Behinderung.

Sowohl zum Erfahrungs- als auch zum Ideenaustausch in der Kritik- bzw. Visionenphase wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in drei Gruppen eingeteilt. Vor der Mittagspause (die auch der weiteren Vernetzung diente) identifizierten sie an der Universität zu Köln bestehende Barrieren. Nach der Mittagspause wurden – auf den Ergebnissen dieser Gruppenarbeit aufbauend – drei neue Gruppen gebildet, die sich mit der Überwindung unterschiedlicher zuvor identifizierter Barrierebereiche beschäftigten. Die drei Bereiche waren: Kulturveränderung, Unterstützung und Beratung sowie interne Prozesse und Finanzierung. Zum Abschluss der Veranstaltung verpflichteten sich alle noch anwesenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer dazu, in ihrem Tätigkeitsbereich konkrete Schritte auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule einzuleiten. Die Ergebnisse der Zukunftswerkstatt sind im Kapitel 4.3 zusammengefasst.

## 3.4

### Online-Experteninterviews

Während der Recherche zur Aufbereitung vorhandener Datensätze (Kapitel 3.2) wurde schnell deutlich, dass der Übergang hochqualifizierter Menschen mit Behinderung ins Erwerbsleben mit den verfügbaren Daten nicht zufriedenstellend abgebildet werden kann. Zudem können mit Hilfe vorhandener Datensätze lediglich Ist-Stände oder Zusammenhänge beschrieben werden, Erklärungsansätze dazu, wie diese zustande gekommen sein könnten bzw. wie man diesbezügliche Veränderungen herbeiführen könnte, kann man dieser Art von Daten nicht entnehmen.

Daher werden im Rahmen des Pilotprojektes Experteninterviews mit den am Übergangsprozess beteiligten Akteuren durchgeführt, die die beschreibende Aufbereitung bestehender Daten um Erfahrungen, Erklärungsansätze und die Einschätzung bezüglich der wichtigsten Barrieren und Optimierungsmöglichkeiten ergänzen. Die einbezogenen Akteursgruppen sind: Leistungsträger (z. B. Agentur für Arbeit, Krankenkasse, Rentenversicherung usw.), Aus- und Weiterbildungsanbieter (z. B. Hochschulen), Leistungserbringer (z. B. Beratungsstelle, Interessenvertretung, Rehabilitationsanbieter), Arbeitgeber und natürlich (potenzielle) hochqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung selbst sowie deren Kolleginnen und Kollegen.

Um viele Expertinnen und Experten möglichst deutschlandweit erreichen zu können, wurden die Interviews online durchgeführt. Das Onlineinterview wurde mit der Befragungssoftware „Unipark“ erstellt und war auch für Personen, die mit Screenreader arbeiten, barrierefrei zugänglich. Insgesamt wurden rund 70 Personen bzw. Institutionen einzeln und persönlich angeschrieben mit der Bitte, an der Befragung teilzunehmen und den Befragungslink an andere Akteure weiterzuleiten. Es gab viel positive Resonanz und die Befragung wurde nach dem Schneeballprinzip verbreitet. Insgesamt wurde das Onlineinterview 255-mal aufgerufen. In die Auswertung konnten die Antworten von 74 Befragten eingehen (ausführliche Informationen zu den Befragten sowie zur Aufbereitung der Daten finden sich in Kapitel 4.4.1).

Abbildung 1 zeigt exemplarisch die erste Seite des Interviews, auf der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aufgefordert werden, sich selbst einer der Akteursgruppen zuzuordnen. Da einige Personen sehr wahrscheinlich mehreren der beteiligten Akteursgruppen zugeordnet werden können, scheint die Selbstzuordnung in die Gruppe, mit der sie sich am stärksten identifizieren, am sinnvollsten. Ihnen wird freigestellt, darüber hinausgehende Angaben bezüglich ihrer Person bzw. Institution zu machen oder anonym zu bleiben. Zudem werden alle Interviewten nach der Stadt bzw. Region gefragt, aus der sie kommen bzw. in der sie tätig sind, und danach, ob sie selbst eine Beeinträchtigung, Behinderung oder chronische Erkrankung haben. Auch hier haben die Befragten die Möglichkeit, frei zu entscheiden, ob sie diesbezüglich konkretere Angaben machen wollen. Im Anschluss an diese allgemeinen Fragen, die der Einordnung der Befragten in eine Akteursgruppe dienen, werden alle nachfolgenden Fragen durch Filter gesteuert. So bekommen die unterschiedlichen Akteursgruppen auf sie zugeschnittene (zum Teil offene, zum Teil geschlossene) Fragen gestellt, die ihre Rolle im Übergangsprozess noch konkreter charakterisieren sollen. Beispielsweise werden Leistungsträger danach gefragt, welche Leistungen sie für die Zielgruppe finanzieren und ob diese Finanzierung an den Schwerbehindertenstatus gebunden ist. Informationen zu den Befragten werden in Kapitel 4.4.1 zusammengefasst.

Das Kernstück der Interviews bilden vier offene Fragen, in denen alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer dazu aufgefordert werden, sich zu ihren positiven und negativen Erfahrungen bezüglich des Übergangs hochqualifizierter Menschen mit Behinderung zu äußern sowie zu von ihnen wahrgenommenen Barrieren und Verbesserungsmöglichkeiten. Die Fragen nach bisherigen Erfahrungen wurden aufgenommen, da sich in den Studien von Fietz et al. (2011) sowie von Kardorff et al. (2013) bereits gezeigt hat, dass Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung in der Vergangenheit eine zentrale Rolle für die zukünftige Beschäftigung von Menschen mit Behinderung spielen. Am Ende des Fragebogens gibt es zudem ein freies Textfeld für Anmerkungen, das den Befragten (wie im persönlichen Interview auch möglich) die Option eröffnet, sich über die Interviewfragen hinausgehend zu äußern. Das komplette Interview kann im Anhang eingesehen werden. Die Ergebnisse der Auswertung der vier Kernfragen werden in den Kapiteln 4.4.2, 4.4.3, 4.4.4 und 4.4.5 dargestellt.

**Zu welcher Gruppe bezüglich des Übergangs hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung ins Erwerbsleben würden Sie sich PRIMÄR zählen?**

Bitte wählen Sie die Antwort, mit der Sie sich am meisten identifizieren können!

☐ Leistungsträger (z.B. Krankenkasse, Rentenversicherung usw.)

☐ Aus- und Weiterbildungsanbieter

☐ Leistungserbringer (z.B. Beratung, Interessenvertretung, Therapie, Rehabilitation usw.)

☐ (zukünftiger/ potentieller) Arbeitgeber

☐ (zukünftiger/ potentieller) Arbeitnehmer

☐ Sonstige Gruppe, und zwar

Es besteht die Möglichkeit dieses Onlineinterview anonym durchzuführen, dazu klicken Sie einfach auf "weiter". Wenn Sie möchten, können Sie aber auch das nachfolgende Feld nutzen, um uns konkretere Informationen über Ihre Person/ Institution/ Funktion mitzuteilen.

[Weiter](#)

Universität zu Köln

**Abbildung 1:** Screenshot: Beispielseite des Online-Experteninterviews

# 4

## Auswertung und Ergebnisse der Pilotstudie

### 4.1

#### Hochqualifizierte Menschen mit Behinderung als Fachkräfteressource

Die Literaturrecherche ergab eine Vielzahl von Veröffentlichungen zum Thema Fachkräftemangel. In diesem Kapitel werden die wichtigsten Aspekte insbesondere hinsichtlich der Zielgruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung zusammengefasst. Wissenschaftliche Veröffentlichungen oder Projekte, die sich konkret mit dem Potenzial hochqualifizierter Menschen mit Behinderung im Rahmen der Fachkräftediskussion beschäftigen, gibt es bisher nicht.

In Deutschland ist die demografische Entwicklung durch eine kontinuierlich steigende Lebenserwartung und durch dauerhaft niedrige Geburtenzahlen gekennzeichnet. Somit ist eine besonders einschneidende Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung im Erwerbsalter bereits in der kommenden Dekade zu erwarten. Konkret führt der fortschreitende demografische Wandel dazu, dass die deutsche Erwerbsbevölkerung immer weiter schrumpft und im Durchschnitt immer mehr altert (vgl. z. B. Bundesministerium des Innern, 2011).

Hinzu kommt, dass sich in Zeiten technologischer Entwicklung und Globalisierung der Wirtschaft auch mittel- und langfristig die Struktur der Qualifikationsanforderungen verschiebt. So entsteht verstärkt ein „Mismatch“ zwischen Qualifikationsanforderungen des Beschäftigungssystems und der Qualifikation des Erwerbspersonenpotenzials. Insbesondere die Nachfrage nach komplexen dienstleistungs- und wissensbasierten Tätigkeiten wird ansteigen und damit zu einer stärkeren Nachfrage nach höheren Qualifikationen (vor allem auf Hochschulniveau) führen, wenngleich nach wie vor mittlere Qualifikationen am stärksten nachgefragt sein werden (vgl. Heidemann, 2012). Das Prognos-Institut sagt für das Jahr 2030 eine „Fachkräftelücke“ von 5,2 Millionen Personen vorher, darunter 2,4 Millionen Akademikerinnen und Akademiker (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011a). Bundesweit sollen 2030 voraussichtlich ca. 9,1 Millionen Stellen in dieser Qualifizierungsgruppe besetzt werden, dem gegenüber soll ein Arbeitskräfteangebot von nur ca. 6,8 Millionen Absolventinnen und Absolventen stehen (Bundesagentur für Arbeit, 2011b).

Bereits heute treten in einzelnen Branchen und Regionen sowie in Bezug auf spezifische Qualifikationen Fachkräftengpässe auf, die sich mit dem Rückgang des Arbeitskräftepotenzials künftig noch verschärfen können (vgl. Bundesministerium des Innern, 2011). Viele Veröffentlichungen stellen hierbei vor allem die Engpässe in den sogenannten MINT-Berufen (mathematisch-naturwissenschaftliche und Ingenieursberufe) in den Vordergrund (z. B. Arbeitgeberverband Gesamtmetall, 2009; Anger, Erdmann & Plünnecke, 2011), teilweise wird auch auf Schwierigkeiten im Bereich der Gesundheitsberufe und der Pflege hingewiesen (z. B. Erdmann & Seyda, 2012).



Obwohl mit einem umfassenden Fachkräftemangel, der alle Branchen betrifft, nicht zu rechnen ist, wird es für die Zukunft dennoch entscheidend sein, das vorhandene Arbeitskräftepotenzial optimal zu nutzen und zu qualifizieren, um entstehende Lücken in einzelnen Bereichen zu schließen. Auch wenn derzeit viele Unternehmen die Fachkräftesicherung noch nicht als zentrale unternehmerische Herausforderung, sondern eher als ein Problem der Zukunft sehen (vgl. Bonin, Bradler & Warnke, 2012), gaben bei einer Befragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) im August 2010 70 Prozent der befragten Unternehmen an, generell (20%) oder teilweise (50%) Probleme bei der Besetzung offener Stellen zu haben. Fast 50 Prozent der Unternehmen erwarten in den kommenden fünf Jahren einen Fachkräftemangel im Bereich der Hochqualifizierten und 43 Prozent erwarten einen Fachkräftemangel über die Berufsgruppen hinweg (Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V., 2010). Kleine und mittlere Betriebe haben dabei noch größere Schwierigkeiten, ihre Stellen zu besetzen, als große Unternehmen (vgl. z. B. Erdmann et al., 2012; Innovationsbüro Fachkräfte für die Region, 2012).

Befragungen aus den letzten Jahren zeigen, dass sowohl Unternehmen als auch Bürgerinnen und Bürger die Fachkräftesicherung als ein wichtiges Zukunftsthema wahrnehmen (vgl. Innovationsbüro Fachkräfte für die Region, 2012). Auch die Politik, Arbeitgeberverbände und die Kammern setzen sich mit dem Thema Fachkräftesicherung auseinander, wie die Vielzahl an Veröffentlichungen und Initiativen zu der Thematik zeigt (z. B. Arbeitgeberverband Gesamtmetall, 2009; Bundesagentur für Arbeit, 2011b; Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011a; Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011b; Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2012; Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2010; Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V., 2010; Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V., 2011; Innovationsbüro Fachkräfte für die Region, 2012; Kolodziej, 2011;).

Da es sich um ein Querschnittsthema handelt, spielen auch Kooperationen eine große Rolle; so hat die Bundesregierung im Juni 2011 zusammen mit den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften eine „Gemeinsame Erklärung zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland“ veröffentlicht (Bundesregierung, 21.06.2011) und seit Juni 2012 gibt es die „Fachkräfte-Offensive“ der Bundesregierung, bei der das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie und die Bundesagentur für Arbeit kooperieren (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie & Bundesagentur für Arbeit, 2012). Die Offensive begleitet und ergänzt das Fachkräftekonzept der Bundesregierung durch eine breit angelegte, öffentlichkeitswirksame Informa-

tions- und Mobilisierungskampagne, die sowohl auf Unternehmerinnen und Unternehmer als auch auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abzielt.

Alle Akteurinnen und Akteure sind sich einig, dass zur Fachkräftesicherung und Verhinderung bzw. Minimierung von Fachkräftelücken die Förderung und Ausschöpfung „inländischer Potenziale“, also die Aktivierung und bestmögliche Qualifizierung von Menschen, die in Deutschland leben, der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland vorzuziehen ist. Doch wird auch davon ausgegangen, dass selbst eine optimale Erschließung bestehender Fachkräftepotenziale nicht ausreichen wird, um den Fachkräftebedarf zu decken, weshalb der deutsche Arbeitsmarkt auch stärker für gezielte qualifizierte Zuwanderung aus dem Ausland geöffnet und attraktiver gemacht werden soll (vgl. z. B. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2010).

Als „inländische Potenziale“ bzw. „stille Reserve“ werden insbesondere Frauen, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Menschen mit Migrationshintergrund, Schul- oder Ausbildungsabbrecher, Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose genannt. Von einigen Akteuren bzw. in manchen Veröffentlichungen werden auch Menschen mit Behinderung berücksichtigt. So äußert beispielsweise das Bundesministerium des Innern in seinem Demografiebericht von 2011, dass es ein Kernanliegen der Bundesregierung sei, eine Arbeitswelt zu entwickeln, in der Menschen mit Behinderung einen Zugang zum allgemeinen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben.

Gerade angesichts des sich abzeichnenden Rückgangs des Arbeitskräftepotenzials sei es ein wichtiges Ziel, die Potenziale behinderter und schwerbehinderter Menschen stärker zu nutzen (Bundesministerium des Innern, 2011). Auch in der „Gemeinsamen Erklärung zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland“ werden Menschen mit Behinderung berücksichtigt (Bundesregierung, 21.06.2011). Zudem betont das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dass schwerbehinderte Menschen überdurchschnittlich gut qualifiziert seien. Mit rund 60 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen, die im Jahresdurchschnitt 2011 einen Studien- oder Berufsabschluss hatten, gegenüber nur 55 Prozent bei den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen, gebe es in dieser Gruppe noch ungenutzte Fachkräftepotenziale (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2012). Vor diesem Hintergrund wirbt das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie in einer Broschüre auch für die Rekrutierung von Fachkräften mit Behinderung (Metzler & Michalski, 2012). Trotz dieser erfreulichen Beispiele zeigt sich im Gesamtbild, dass Menschen mit Behinderung als inländische Fachkräfteressource nicht so durchgängig und konsequent in den Blick genommen und benannt werden wie beispielsweise Frauen oder ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.



Folglich zielen auch die Strategien zur Fachkräftesicherung zumeist nicht konkret auf die Erhöhung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung ab, so wird beispielsweise das Stichwort „Barrierefreiheit“ im Kontext von Rekrutierungsstrategien bisher noch nicht genannt. Die Bundesregierung stellt in ihrem Fachkräftekonzept fünf „Sicherungspfade“ vor, über die inländische Potenziale besser in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen:

- Aktivierung und Beschäftigungssicherung,
- bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Integration und qualifizierte Zuwanderung,
- Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung sowie
- Bildungschancen für alle von Anfang an

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011b).

Auch bei Betrachtung der „Gemeinsamen Erklärung zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland“ (Bundesregierung, 21.06.2011) fällt auf, dass den Strategien zur Erhöhung der Arbeitsmarktpartizipation von Menschen mit Behinderung der kürzeste und unkonkreteste Abschnitt gewidmet wird. Zwar wird im Rahmen der „Initiative Inklusion“ des BMAS sowie der Arbeits- und Sozialministerien der Bundesländer in Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt investiert, jedoch richten sich diese Maßnahmen nicht explizit an Hochqualifizierte (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2013). Angemerkt werden muss, dass es nicht darum geht, hier Menschen allein als Humankapital und Wirtschaftsressource darzustellen. Gerade die Aspekte der Nutzbarkeit und Planbarkeit sind in der Debatte um die Teilhabe am Erwerbsleben kritisch zu reflektieren.

**Fazit:** Trotz hoher Relevanz und zunehmender Dringlichkeit des Themas „Fachkräftesicherung“ aus Sicht der beteiligten Akteure und trotz Konsens, dass inländische Potenziale erschlossen werden sollen, werden Menschen mit Behinderung in Initiativen und Kampagnen zur Fachkräftesicherung nicht so durchgängig als inländische Fachkräfteressource in den Blick genommen wie andere Personengruppen, und dementsprechend richten sich auch die damit verknüpften politischen Strategien zumeist nicht explizit an Menschen mit Behinderung.

## 4.2 Überblick über die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation hochqualifizierter Menschen mit Behinderung

In den beiden nachfolgenden Kapiteln werden die Ergebnisse der Befragung „beeinträchtigt studieren“ (BEST) des Deutschen Studentenwerks (Unger et al., 2012) und die Arbeitslosendaten der Bundesagentur für Arbeit von 2009 bis 2012 zusammenfassend vorgestellt, um einen Überblick über die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation hochqualifizierter Menschen mit Behinderung in Deutschland zu erhalten. Hierbei ergeben sich verschiedene Probleme.

Das erste Problem besteht darin, dass im Rahmen der BEST-Studie nur Studierende befragt wurden, und auch innerhalb der Arbeitslosendaten können nur Akademikerinnen und Akademiker identifiziert werden, das heißt über Meister und Techniker, die in der vorliegenden Untersuchung ebenfalls zu den Hochqualifizierten gezählt werden, können keine Aussagen getroffen werden.

Zudem ist problematisch, dass das Vorhandensein einer Behinderung in den beiden Datensätzen unterschiedlich definiert wird. Während in der Studentenwerksbefragung ein weiter und interaktiver Begriff von Behinderung gewählt wird, der unabhängig vom Schwerbehindertenstatus Menschen mit Einschränkungen in der Mobilität (meist körperlich Beeinträchtigte), Seh-, Hör- und Sprechbeeinträchtigte (sogenannte Sinnesbehinderte), psychisch Beeinträchtigte, chronisch Erkrankte und Menschen mit Teilleistungsstörungen umfasst, sofern sich deren Beeinträchtigungen studienerschwerend auswirken, ist in den Arbeitslosendaten der Bundesagentur für Arbeit nur die Teilgruppe der Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung (inklusive gleichgestellten Personen) zu identifizieren, ohne dass nach Behinderungsarten differenziert werden kann. Die Aufbereitung der Daten ermöglicht also nur eine statische und querschnittliche Darstellung von „abgebendem“ System Hochschule und „aufnehmendem“ System Arbeitsmarkt. Der eigentlich interessierende Übergang ins Erwerbsleben kann mit diesen Daten nicht abgebildet werden.

Hinzu kommt, dass aufgrund der unzureichenden Datenlage auch zuverlässige Referenzgrößen zur Grundgesamtheit fehlen. So wird beispielsweise die Grundgesamtheit der schwerbehinderten Menschen (jedoch auch nur die mit amtlich anerkannter Schwerbehinderung) zwar in der Statistik der schwerbehinderten Menschen beschrieben (Statistisches Bundesamt, 2013), jedoch werden hier keine Informationen zum Bildungsniveau oder dem Beschäftigungsstatus erfasst. Die Problematik unzureichender Daten zur Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung wird bei Schnell et al. (2010) ausführlich diskutiert. Diese Problematik verschärft sich noch, wenn nur die Gruppe der hochqualifizierten Menschen mit Behinderung in den Blick genommen werden soll, da hier noch zusätzliche Informationen zum Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau benötigt werden.

Die 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (Middendorff, ApolinarSKI, Poskowsky, Kandulla & Netz, 2013) liefert eine aktuelle Referenzgröße für Studierende, die die Einordnung der Daten der BEST-Studie erleichtert: Demgemäß haben zirka sieben Prozent der Studierenden in Deutschland eine Beeinträchtigung, die sich studienerschwerend auswirkt. Für eine bessere Einordnung der Arbeitslosendaten wäre es hilfreich, die Arbeitslosen- und Beschäftigungsquote von Akademikerinnen und Akademikern mit Behinderung zu kennen, diese Information ist jedoch nicht öffentlich verfügbar. Bezüglich der Arbeitslosendaten ist zudem noch erwähnenswert, dass hier nur Personen ausgewiesen werden, die Arbeitslosengeld nach SGB II oder SGB III beziehen. Somit werden nicht alle Personen erfasst, die aktuell keiner Erwerbsarbeit nachgehen, obwohl sie das gerne würden.

Aufgrund all dieser Probleme werden auf Grundlage der verfügbaren Daten nur sehr vorsichtige Schlüsse gezogen bzw. Interpretationen vorgenommen. Im Grunde muss die Erklärung beobachteter Gruppenunterschiede an vielen Stellen offen bleiben. Mögliche Erklärungsansätze werden an anderer Stelle in diesem Bericht aus den Experteninterviews herausgearbeitet (siehe Kapitel 4.4)

#### 4.2.1 Studentenwerksbefragung „beeinträchtigt studieren“

Den gemäß der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (Middendorff et al., 2013) sieben Prozent der Studierenden in Deutschland mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung widmet sich die Studie „beeinträchtigt studieren“ (Unger et al., 2012) im Auftrag des Deutschen Studentenwerks. Die Fokussierung auf studienerschwerende Beeinträchtigungen entspricht dem interaktiven Verständnis von Behinderung, wie es auch in Artikel 1, Absatz 2 der UN-BRK vertreten wird. Im Rahmen dieser repräsentativen Studie wurden rund 16.000 Studierende mit studienerschwerenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus zirka 160 Hochschulen per Online-Fragebogen befragt. Alle im Rahmen dieser Studie erhobenen Informationen beruhen somit auf Selbstauskünften der Befragten. Das bedeutet, dass auch das Vorhandensein und die Art einer Beeinträchtigung und inwiefern diese die Ursache für Studienerschwernisse ist, von den Betroffenen selbst beurteilt wurde. Des Weiteren wurden Aspekte wie die Inanspruchnahme von Beratung und Nachteilsausgleichen sowie Anforderungen an die Barrierefreiheit der Hochschulen erhoben.

Die zentralen Ergebnisse der Befragung werden im Folgenden zusammenfassend vorgestellt. Zudem wurde für die Universität zu Köln eine Sonderauswertung der Daten erstellt, die unter anderem Vergleiche der Universität zu Köln mit anderen Kölner Hochschulen und mit der gesamten Stichprobe ermöglicht. Am Beispiel der Verteilung der Beeinträchtigungsarten unter den Befragten wird exemplarisch auch auf diese Sonderauswertung eingegangen. Sowohl der offizielle Abschlussbericht als auch die Sonderauswertung beinhalten nur Prozentangaben bezüglich einzelner Merkmale innerhalb der jeweils relevanten Stichprobe. Daher sind leider keine weiteren Auswertungen mittels statistischer Testverfahren möglich. Um dennoch die Größenordnung von Unterschieden einordnen zu können, wurde das Relative Risiko (RR) zur Veranschaulichung gewählt.

Das Relative Risiko (in Tabelle 3 mit RR abgekürzt) ist ein Maß der beschreibenden Statistik. Es vergleicht zwei Gruppen hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit, mit der die Mitglieder dieser Gruppen ein bestimmtes Merkmal (zum Beispiel eine bestimmte Beeinträchtigung) aufweisen. Das Relative Risiko selbst stellt das Verhältnis der Auftretenswahrscheinlichkeit des betrachteten Merkmals in den verglichenen Gruppen dar und kann Werte ab Null annehmen. Ein Wert von eins bedeutet, dass das Risiko, eine bestimmte Beeinträchtigung zu haben, in den beiden verglichenen Gruppen gleich ist. Der Wert von 0,46 für Sehbeeinträchtigung im Vergleich zwischen der Uni Köln und den anderen Kölner Hochschulen zeigt beispielsweise an, dass die Wahrscheinlichkeit, dass jemand mit einer Sehbeeinträchtigung an der Universität zu Köln studiert, weniger als halb so groß ist wie für Gesamt-Köln und im Vergleich mit der gesamten Stichprobe beträgt sie sogar nur ein gutes Drittel (0,37).

Ungefähr ein Drittel der befragten Studierenden berichtet, mehr als eine studienerschwerende Beeinträchtigung zu haben. In Tabelle 3 werden diese Personen unter der Beeinträchtigungsart aufgeführt, die sich am stärksten auf ihr Studium auswirkt. Wirken sich mehrere Beeinträchtigungen gleich stark aus, so werden die entsprechenden Personen als Mehrfachbeeinträchtigte gezählt. Wie der linken Spalte von Tabelle 3 zu entnehmen ist, bilden Studierende mit primär psychischen Beeinträchtigungen die größte Subgruppe der deutschlandweiten Gesamtstichprobe (44,5%), gefolgt von Studierenden mit körperlichen chronischen Erkrankungen (19,5%) und Mehrfachbeeinträchtigungen (9,8%). Sinnes- oder Mobilitätsbeeinträchtigungen, die im Alltagsverständnis zunächst mit dem Begriff „Behinderung“ assoziiert werden, rangieren mit Anteilen zwischen drei und fünf Prozent aller Befragten weit dahinter.

**Tabelle 3:** Beeinträchtigungen der Befragten der Studie „beeinträchtigt studieren“ – Sonderauswertung für die Universität zu Köln

Art der Beeinträchtigung	Deutschland			Köln		
	Gesamt	RR (UK/D)	RR (K/D)	Uni Köln	Gesamt	RR (UK/K)
<b>Bewegungs-/ Mobilitätsbeeinträchtigung</b>	3,7%	0,87	0,76	3,2%	2,8%	1,14
<b>Hör-/ Sprechbeeinträchtigung</b>	3,4%	1,41	1,15	4,8%	3,9%	1,23
<b>Sehbeeinträchtigung</b>	5,2%	0,37	0,79	1,9%	4,1%	0,46
<b>Psychische Beeinträchtigung</b>	44,5%	1,22	1,18	57,1%	55,%	1,04
<b>(Andere) länger dauernde/ chronische Krankheit</b>	19,5%	0,81	0,73	15,4%	13,8%	1,12
<b>Teilleistungsstörung</b>	5,5%	0,28	0,85	1,3%	4,%	0,33
<b>Sonstige Beeinträchtigung</b>	4,8%	1,02	1,13	5,5%	6,1%	0,90
<b>Mehrfach: psychische und (andere) chronische Erkrankung</b>	3,5%	1,23	0,74	3,8%	2,3%	1,65
<b>Andere Mehrfachbeeinträchtigung</b>	9,8%	0,71	0,81	7,0%	7,9%	0,89

RR = Relatives Risiko; D = Gesamtstichprobe Deutschland, UK = Universität zu Köln, K = Köln.  
Die Werte der Universität zu Köln basieren auf Angaben von 97 Studierenden.

Vergleicht man die Verteilung der Beeinträchtigungsarten an der Universität zu Köln mit der Verteilung an allen Kölner Hochschulen bzw. mit den Daten für ganz Deutschland, so zeigt sich dasselbe Bild. Aber auch einige Unterschiede werden deutlich (rot hinterlegte Felder), dies gilt vor allem hinsichtlich des Anteils an Sehbeeinträchtigten, an Studierenden mit Teilleistungsstörungen und an Studierenden mit einer Kombination von körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen.

Es scheint zudem, dass der vergleichsweise geringe Anteil an Sehbeeinträchtigten und Studierenden mit Teilleistungsstörungen spezifisch für die Uni Köln ist. Eine mögliche Interpretation dieser Befunde ist, dass die Universität zu Köln keine guten Bedingungen für Sehbeeinträchtigte und Menschen mit Teilleistungsstörungen bietet, und diese deshalb unterrepräsentiert sind. Für diese Erklärung spräche auch, dass an den anderen Kölner Hochschulen deutlich mehr Studierende mit diesen Beeinträchtigungsarten vertreten sind.

Demgegenüber sind Studierende mit einer Kombination von körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen an der Universität zu Köln etwas häufiger vertreten als in der Gesamtstichprobe, gleichzeitig sind sie an allen anderen Kölner Hochschulen im Vergleich deutlich unterrepräsentiert. Mit anderen Worten: Es ist mehr als anderthalbmal so wahrscheinlich, an der Universität zu Köln auf Studierende mit einer Kombination von körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen zu treffen als an den anderen Kölner Hochschulen. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass Studierende mit dieser Beeinträchtigungsart die Universität den anderen Kölner Hochschulen vorziehen. Aber auch diese Interpretation ist nur eine von vielen möglichen Erklärungen und die konkreten Gründe müssen an der jeweiligen Hochschule selber genauer untersucht werden, wozu die Sonderauswertung lediglich einen Anstoß geben kann.

Nachdem nun exemplarisch detailliert auf Ergebnisse der Sonderauswertung eingegangen wurde, beziehen sich die nachfolgenden Darstellungen wieder nur auf die untersuchte Gesamtstichprobe.

Hinsichtlich der Verteilung der Beeinträchtigungsarten zeigen sich Geschlechterunterschiede: Frauen sind bei den psychischen, den chronisch-somatischen, den kombiniert psychisch und chronisch-somatischen Erkrankungen sowie den Mehrfachbeeinträchtigungen stärker vertreten, während Männer alle anderen Beeinträchtigungsarten häufiger angeben, insbesondere Teilleistungsstörungen. Fast drei Viertel der Befragten hatten bereits bei Studienbeginn die von ihnen angegebene Beeinträchtigung, das bedeutet jedoch auch, dass zirka ein Viertel die Beeinträchtigung erst nach Studienbeginn erworben hat. Dies gilt insbesondere für psychische und Mehrfachbeeinträchtigungen, die zu 31 bzw. 27 Prozent erst nach Aufnahme des derzeitigen Studiums auftreten.

Der größte Anteil, nämlich 94 Prozent der berichteten Beeinträchtigungen, kann nicht auf den ersten Blick durch Dritte wahrgenommen werden, ist also zunächst unsichtbar. Vor allem psychische oder chronische Erkrankungen sind auch nach längerer Zeit nicht ohne Weiteres von außen erkennbar. Personen mit sichtbaren Behinderungen verfügen doppelt so häufig über eine anerkannte Behinderung wie jene mit nicht wahrnehmbaren Beeinträchtigungen. Insgesamt haben jedoch nur acht Prozent aller Befragten eine anerkannte Schwerbehinderung und fünf Prozent eine amtlich festgestellte Behinderung mit einem GdB unter 50. Der größte Teil der Befragten hat also entweder nie eine amtliche Feststellung der Behinderung beantragt (58%) oder aber einen Antrag gestellt, der jedoch negativ beschieden wurde (28%).

Rund 60 Prozent der Befragten äußern starke bis sehr starke Erschwernisse aufgrund ihrer Beeinträchtigung, die restlichen 40 Prozent geben an, dass sich ihre Beeinträchtigung nur leicht auf das Studium auswirkt. Jedoch gibt es keinen Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Studienerschwerung und der amtlichen Anerkennung der Beeinträchtigung: Studierende mit amtlich festgestellter Behinderung berichten durchschnittlich nicht von stärkeren Studienbeeinträchtigungen als Personen ohne amtlich festgestellte Behinderung. Eine starke Studienbeeinträchtigung geht gleichzeitig auch mit den größten finanziellen Problemen einher.

Insgesamt äußern die Studierenden, dass viele Bedarfe hinsichtlich Barrierefreiheit, Flexibilität und Unterstützung durch die Hochschulen nur unzureichend oder gar nicht berücksichtigt werden. Dies betrifft sowohl die Erreichbarkeit, Zugänglichkeit und Nutzbarkeit von Gebäuden und Räumen als auch spezifische Begleitangebote und Dienstleistungen oder die Gestaltung von Lehr- und Prüfungssituationen bzw. -materialien. So ist es auch nicht erstaunlich, dass sich für die befragten Studierenden in den Daten ein etwas langsames Vorankommen im Studium gegenüber ihren Kommilitoninnen und Kommilitonen ohne Beeinträchtigungen abzeichnet. Dieser Befund wird auch durch die 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks bestätigt: 14 Prozent der Studierenden mit studienrelevanten Gesundheitsbeeinträchtigungen sind seit insgesamt 15 oder mehr Semestern an einer deutschen Hochschule eingeschrieben, unter den Studierenden ohne Beeinträchtigungen sind dies nur halb so viele. Im Durchschnitt sind Studierende mit Beeinträchtigungen rund ein Semester länger an Hochschulen eingeschrieben als die Vergleichsgruppe (Middendorff et al., 2013).

Trotz vielfältiger Probleme und Unzufriedenheiten hat weniger als ein Drittel der beeinträchtigten Studierenden für die zuletzt aufgetretene beeinträchtigungsbedingte Studienschwierigkeit einen Antrag auf Nachteilsausgleich gestellt. Am häufigsten werden Nachteilsausgleiche bezüglich Prüfungsleistungen beantragt. Für nur zirka 40 Prozent der Befragten war ein bewilligter Nachteilsausgleich völlig wirksam, in dem Sinne, dass hierdurch potenzielle Nachteile komplett ausgeglichen bzw. aufgehoben wurden. Der häufigste Grund für die Nichtbeantragung von Nachteilsausgleichen ist fehlende Kenntnis von dieser Möglichkeit (70%). Ungefähr ein Drittel verzichtet auf Nachteilsausgleiche, damit die Behinderung nicht bekannt wird. Auch behindertenspezifische Beratungsangebote werden relativ selten in Anspruch genommen. Nur 25 Prozent der Befragten berichten, mindestens einmal eine solche Beratung genutzt zu haben. Hierbei ist der wichtigste Grund der Wunsch nach Geheimhaltung der Beeinträchtigung (insbesondere bei Studierenden mit psychischen Beeinträchtigungen) und – vor allem bei Personen ohne Schwerbehindertenstatus – das Gefühl, von dem Angebot nicht angesprochen zu sein oder nicht zur Zielgruppe zu gehören.

**Fazit:** Bei den Studierenden mit Behinderung handelt es sich um eine sehr heterogene Gruppe. Die meisten Beeinträchtigungen sind für Dritte nicht direkt sichtbar. Studierende mit psychischen und chronischen Erkrankungen machen den größten Anteil der Betroffenen aus. Nur sehr wenige haben eine amtlich anerkannte Behinderung, wobei die Anerkennung keine Aussagen bezüglich der Stärke erlebter Studierschwernisse zulässt.

Zudem zeigt sich, dass die Hochschulen die Anforderungen der UN-BRK an Barrierefreiheit noch nicht umgesetzt haben, wodurch Studierende mit Behinderung in ihrem Studienfortkommen beeinträchtigt werden. Vorhandene Angebote werden nur in geringem Ausmaß genutzt, hierbei spielen psychologische Barrieren und fehlende Information eine entscheidende Rolle. Es ist wichtig, dass an den Hochschulen Angebote entwickelt werden, die die gesamte heterogene Gruppe der Studierenden mit Beeinträchtigung abdecken und unabhängig vom Schwerbehindertenstatus spezifische Bedarfe in den Blick nehmen (z. B. auch bezüglich bestehender Geschlechterunterschiede). Da immerhin ein Viertel der Beeinträchtigungen während des Studiums auftritt, dürfen diese Angebote nicht alleine reaktiv sein, sondern ergänzend sind präventive Maßnahmen notwendig. Empirische Informationen über die Zielgruppe an der jeweiligen Hochschule, wie sie beispielsweise die BEST-Studie liefert, können bei der Entwicklung von Angeboten eine wichtige Grundlage sein. Ein Treffen der beteiligten Akteure beispielsweise im Rahmen einer Zukunftswerkstatt (vgl. Kapitel 3.3) ist geeignet, um hochschulintern entsprechende Veränderungen anzustoßen.

## 4.2.2 Arbeitslosendaten der Bundesagentur für Arbeit

Die Arbeitslosendaten der Bundesagentur für Arbeit bieten die Möglichkeit, Akademikerinnen und Akademiker zu identifizieren, zwischen Personen mit und ohne anerkannter Schwerbehinderung zu unterscheiden sowie einzelne Bundesländer zu betrachten. Zudem ist eine Differenzierung zwischen jüngeren (15 bis 49 Jahre) und älteren Arbeitslosen (ab 50 Jahre) möglich. Da im Rahmen der vorliegenden Pilotstudie vor allem der erste Übergang von der Ausbildung bzw. dem Studium ins Erwerbsleben von Interesse ist, beziehen sich alle nachfolgend dargestellten Ergebnisse und Tabellen nur auf die Teilgruppe der Arbeitslosen bis 49 Jahre. Hierdurch wird auch das Problem umgangen, dass es zu statistischen Verzerrungen aufgrund des Auslaufens vorruhestandsähnlicher Regelungen kommen kann, durch die seit 2008 der Anteil der schwerbehinderten Arbeitslosen im Alter zwischen

58 und 65 Jahren überproportional stark angestiegen ist (vgl. hierzu Bundesagentur für Arbeit, 2012). Als Zeitraum für die Darstellung wurden die letzten vier Jahre (2009 bis 2012) gewählt, da sich hier der konjunkturelle Aufschwung im Anschluss an die Wirtschaftskrise abbildet und überprüft werden kann, ob schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker in gleichem Ausmaß von diesem Aufschwung profitieren wie Akademikerinnen und Akademiker ohne Schwerbehinderung. In den nachfolgenden Tabellen werden die Entwicklungen über die letzten Jahre sowie der Vergleich zwischen Menschen mit und ohne Schwerbehinderung dargestellt. Da die Studie einen regionalen Fokus in Nordrhein-Westfalen hat, werden neben den Daten für Deutschland auch die Zahlen für Nordrhein-Westfalen aufgenommen. Bei den Werten, die für die jeweiligen Jahre berichtet werden, handelt es sich um Durchschnittswerte innerhalb der jeweiligen Gruppe (arithmetisches Mittel) über alle zwölf Monate des betreffenden Jahres.

**Tabelle 4:** Anteil der schwerbehinderten (SB) arbeitslosen Akademikerinnen und Akademiker an den arbeitslosen Akademikerinnen und Akademikern insgesamt 2009 bis 2012

Jahresdurchschnitt		Arbeitslose Akademiker	Arbeitslose SB Akademiker	Anteil in %
2009	Deutschland	112.910	2.091	1,85%
	Nordrhein-Westfalen	22.215	428	1,93%
2010	Deutschland	117.882	2.316	1,96%
	Nordrhein-Westfalen	23.577	496	2,10%
2011	Deutschland	107.188	2.375	2,22%
	Nordrhein-Westfalen	21.681	511	2,36%
2012	Deutschland	108.338	2.442	2,25%
	Nordrhein-Westfalen	21.469	547	2,55%



Betrachtet man den Anteil der schwerbehinderten arbeitslosen Akademikerinnen und Akademiker an allen arbeitslosen Akademikerinnen und Akademikern insgesamt (Tabelle 4), so bewegt sich dieser für die Jahre 2009 bis 2012 zwischen 1,93 und 2,55 Prozent für Nordrhein-Westfalen und zwischen 1,85 und 2,25 Prozent für ganz Deutschland. Schwerbehinderte Menschen machen also nur einen geringen Anteil aller arbeitslosen Akademikerinnen und Akademiker aus, dieser steigt jedoch von Jahr zu Jahr zwischen 2009 und 2012 kontinuierlich an und zwar in Nordrhein-Westfalen stärker als in ganz Deutschland.

Die Entwicklung über die Jahre wird noch deutlicher, wenn man anstatt des Intergruppenvergleiches den Intragruppenvergleich wählt (Tabelle 5).

Vergleicht man die in Tabelle 5 dargestellten Arbeitslosenzahlen für schwerbehinderte und nicht schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker, so zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen, die man gut an den rot markierten relativen Vorjahresdifferenzen erkennt: Während die Arbeitslosenzahl unter den Schwerbehinderten von Jahr zu Jahr steigt, sinkt sie unter den nicht Schwerbehinderten im Jahr 2011 deutlich und bleibt 2012 nahezu stabil. Noch drastischer zeigen sich diese Unterschiede, wenn man den direkten Vergleich zwischen 2009 und 2012 betrachtet: Während die Arbeitslosigkeit unter allen Akademikern zwischen 2009 und 2012 in ganz Deutschland um vier Prozent und in Nordrhein-Westfalen um drei Prozent sinkt, steigt sie unter Akademikerinnen und Akademikern mit schwerer Behinderung deutschlandweit um 17 Prozent und in Nordrhein-Westfalen sogar um 28 Prozent an.

**Tabelle 5:** Entwicklung der Anzahl der Arbeitslosen zwischen 2009 und 2012: arbeitslose Akademikerinnen und Akademiker mit und ohne Schwerbehinderung (SB)

Jahresdurchschnitte		Arbeitslose Akademiker	Vorjahres-Differenz	Arbeitslose SB Akademiker	Vorjahres-Differenz
<b>2009</b>	Deutschland	112.910	-	2.091	-
	Nordrhein-Westfalen	22.215	-	428	-
<b>2010</b>	Deutschland	117.882	+ 4.972 + 4%	2.316	+ 225 + 13%
	Nordrhein-Westfalen	23.577	+ 1.362 + 6%	496	+ 68 + 16%
<b>2011</b>	Deutschland	107.188	- 10.694 - 9%	2.375	+ 59 + 3%
	Nordrhein-Westfalen	21.681	- 1.896 - 8%	511	+ 15 + 3%
<b>2012</b>	Deutschland	108.338	+ 1.150 + 1%	2.442	+ 67 + 3%
	Nordrhein-Westfalen	21.469	- 212 - 1%	547	+ 36 + 7%
<b>2009 vs. 2012</b>	Deutschland	112.910 108.338	- 4.572 - 4%	2.091 2.442	+ 351 + 17%
	Nordrhein-Westfalen	22.215 21.469	- 746 - 3%	428 547	+ 119 + 28%

**Fazit:** Zwar machen schwerbehinderte Menschen nur einen kleinen Anteil der arbeitslosen Akademikerinnen und Akademiker aus und auch ihre absolute Anzahl ist relativ klein, jedoch ist zu berücksichtigen, dass der Schwerbehindertenstatus eine unzureichende Operationalisierung von Behinderung darstellt, da ein Großteil der Zielgruppe nicht erfasst wird (vgl. auch Ergebnisse der BEST-Studie, Kapitel 4.2.1). Hinzu kommt als methodisches Problem, dass Aussagen über Arbeitslose, die kein Arbeitslosengeld beziehen, oder über Personen, die nicht arbeitslos, aber auch nicht gemäß ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind, auf Grundlage der vorliegenden Daten nicht getroffen werden können. Hier sind Verzerrungen nicht auszuschließen, beispielsweise dahingehend, dass arbeitslose Akademikerinnen und Akademiker mit Behinderung seltener Arbeitslosengeld empfangen oder häufiger unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt sind als Akademikerinnen und Akademiker ohne Behinderung.

Die vorhandenen Daten und die darin deutlich werden unterschiedlichen Entwicklungen der Arbeitslosenzahlen zwischen den Jahren 2009 und 2012 legen nahe, dass schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker nicht vom wirtschaftlichen Aufschwung profitieren konnten, während dies für Personen ohne Schwerbehinderung der Fall war. Oder anders formuliert: Während allgemein hohe Bildung der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit ist (vgl. Weber et al., 2013), scheint dies für schwerbehinderte Menschen nicht unbedingt der Fall zu sein. Welche Faktoren hier eine Rolle spielen, kann den Daten nicht entnommen werden. Bezüglich möglicher Barrieren geben die Experteninterviews dieser Pilotstudie Auskunft (vgl. Kapitel 4.4.4).

## 4.3

# Wege zu einer inklusiven Hochschulkultur – Zukunftswerkstatt an der Universität zu Köln

Die zahlreichen Ergebnisse der drei Phasen der Zukunftswerkstatt wurden im Anschluss an den Workshop inhaltlich sortiert und zusammengefasst. Hier werden die verdichteten Ergebnisse getrennt für die drei Phasen dargestellt.

## 4.3.1 Bestehende Barrieren

Im Rahmen der Kritikphase der Zukunftswerkstatt wurde deutlich, dass die Fragestellung als Gesamtprozess betrachtet werden muss. Barrieren vor Studienbeginn sind mitbestimmend dafür, wer überhaupt ein Studium aufnehmen kann, und Barrieren während des Studiums beeinflussen, ob das Studium abgeschlossen werden kann oder nicht und bestimmen somit über die anschließenden beruflichen Optionen, einschließlich der Möglichkeit zur Promotion. Es wurden vier hauptsächliche Barrierebereiche identifiziert:

### 1. Bauliche und technische Barrieren

Diese betreffen neben Zugängen zu Räumen, ausreichend großen Fahrstühlen mit Zugang zu allen Etagen eines Gebäudes, behindertengerechten Toiletten und Ähnlichem auch Aspekte wie Akustik, Beleuchtung oder Belüftung. Besonders mobilitäts- und sinnesbeeinträchtigte Personen werden im Falle fehlender baulicher und technischer Barrierefreiheit behindert.

### 2. Finanzierung

Die Finanzierungsproblematik beginnt schon bei der Finanzierung des Studiums. Neben dem Lebensunterhalt muss auch der behinderungsbedingte Mehrbedarf bestritten werden. Dies ist besonders problematisch bei Studierenden, die bereits einen Bachelor abgeschlossen haben und im Master weiter studieren wollen, da viele Sozialleistungsträger den Bachelorabschluss bereits als berufsqualifizierenden Abschluss werten und das Masterstudium somit als „Zweitstudium“, bei dem kein unbedingter Anspruch auf die Finanzierung des behinderungsbedingten Mehrbedarfs mehr besteht. Auch werden Assistenzen für Auslandsaufenthalte oder -praktika in der Regel nicht finanziert, was wiederum dazu führt, dass solche bewerbungsrelevanten Erfahrungen in den Lebensläufen von Menschen mit Behinderung häufig fehlen, woraus ihnen



auf dem Arbeitsmarkt ein Nachteil in Konkurrenz zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern entstehen kann. Während einer Promotion stellen Stipendien für Menschen mit Behinderung keine adäquate Form der Finanzierung dar, da die Gewährung von Hilfsmitteln, Nachteilsausgleichen, Assistenzen etc. durch die Sozialleistungsträger an eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geknüpft ist. Meistens werden diese Bedarfe durch das Stipendium nicht abgedeckt.

### 3. Fehlende Beratung/ Information

Für beide Seiten (sowohl betroffene Studierende/ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Lehrende an Universitäten sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber) sind (barrierefreie) Information und unabhängige Beratung insbesondere bezüglich möglicher Unterstützungsangebote sehr wichtig, da es oft schwierig ist herauszufinden, welche Leistungen und Angebote es überhaupt gibt und welcher Sozialleistungsträger was finanziert.

### 4. (Unternehmens)kulturelle und psychologische Barrieren

Psychologische Barrieren betreffen ebenfalls beide Seiten. So verschweigen betroffene Studierende bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufig eine nicht sichtbare Behinderung aus Angst vor Diskriminierung, Stigmatisierung oder einer Ungleichbehandlung. Auf Seiten von Lehrenden und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gibt es Berührungsängste und Unsicherheiten häufig aufgrund von Unwissen über die Beeinträchtigung sowie Vorurteile bezüglich der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung.

**Fazit:** Die in der Expertenrunde identifizierten Barrieren weisen große Überschneidungen mit den Ergebnissen der BEST-Studie auf. Dort wurde jedoch nicht explizit auf den Bereich der psychologischen Barrieren eingegangen, sondern diese tauchten eher am Rande auf, zum Beispiel als Begründung für die Nichtinanspruchnahme von Nachteilsausgleichen. Psychologische Barrieren scheinen allerdings insgesamt am bedeutsamsten zu sein. So waren sich die Expertinnen und Experten einig, dass, wenn psychologische Barrieren überwunden sind, auch die notwendigen Informationen aktiv eingeholt sowie Mittel und Wege gefunden werden, um bauliche Barrieren zu beseitigen und die Finanzierung des behinderungsbedingten Mehraufwands sicherzustellen.

## 4.3.2 Handlungs- und Lösungsmöglichkeiten

Die im Rahmen der Visionenphase erarbeiteten Handlungs- und Lösungsmöglichkeiten setzen an den identifizierten Barrieren an und sind den drei übergeordneten Bereichen Kulturveränderung, Unterstützung und Beratung sowie interne Prozesse und Finanzierung zuzuordnen.

### 1. Kulturveränderung

Alle Beteiligten waren sich einig, dass die Universitätsleitung (also Kanzler und Rektor der Universität) hinter einer Kulturveränderung stehen und diese aktiv mit vorantreiben muss, damit sie gelingt. Dies kann zum Beispiel geschehen durch einen universitätseigenen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK, die Festsetzung von Standards für Barrierefreiheit und deren Überprüfung oder die Einbeziehung des Themas „Belange von Studierenden mit Behinderung“ in Einführungsveranstaltungen für Erstsemester oder in Informationsveranstaltungen bzw. -materialien für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Um der Universitätsleitung selbst die Relevanz der Thematik zu verdeutlichen, wurden verschiedene Argumente zusammengetragen. Neben der Erfüllung der Schwerbehindertenquote bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde auch diskutiert, dass das Thema Diversität vor dem Hintergrund der Exzellenzinitiative platziert werden bzw. die inklusive Hochschule als Markenzeichen oder Qualitätsmerkmal im Sinne der Corporate Social Responsibility betrachtet werden könnte.

Jedoch reicht es nicht aus, wenn die Universitätsleitung alleine sich für die inklusive Hochschule stark macht. Alle Beteiligten müssen sich mit der Thematik auseinandersetzen und in einen offenen Dialog treten, zum Beispiel Lehrende und Studierende, Studierende untereinander oder Professorinnen und Professoren und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierbei ist es wichtig, dass auch Betroffene ihre Belange selbstbewusst vertreten. Dabei kann beispielsweise ein individuelles Coaching helfen, das als Peer-Counseling angeboten werden könnte.

Um Informationen zu verbreiten, die Offenheit nicht Betroffener zu erhöhen und dem Thema Inklusion eine gewisse Selbstverständlichkeit zu verleihen, sollten die universitätseigenen Medien (z. B. Mitarbeiter- bzw. Universitätszeitschrift, Homepage, Campusradio etc.) genutzt werden. Zudem ist es wichtig, der studentischen Selbstvertretung Raum zu geben, damit sie selbstbestimmt arbeiten kann.

## 2. Unterstützung und Beratung

Es muss Beratungs- und Informationsangebote für alle Beteiligten geben: Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Promotionselekt, Lehrende sowie Mitarbeitende in allen Einrichtungen, die Kontakt mit Studierenden oder Mitarbeitenden mit Behinderung haben könnten und natürlich für die Betroffenen selbst. Auch Career Services und Zentren für Hochschuldidaktik brauchen eventuell Unterstützung, um barrierefreie Angebote, die die Belange von Menschen mit Behinderung berücksichtigen, anbieten zu können.

Eine Möglichkeit, um Informationen und Beratung zu verbreiten, ist das Tutorien-System. Angelehnt an ein Modell der Universität Potsdam werden auch in Köln Tutorinnen und Tutoren ausgebildet, um Informationen zu den Belangen von Studierenden mit Behinderung weiterzugeben. Eine weitere Möglichkeit sind Mentorinnen und Mentoren, die beispielsweise Studierende mit Behinderung begleiten und beraten. Ein Beispiel hierfür ist das Mentoring-Programm des Hildegardis Vereins (Hildegardis Verein e. V., 2012)

Zudem ist es wichtig, dass sich die universitätseigenen Beratungsangebote untereinander und mit Betroffenen sowie Alumnis vernetzen, um Erfahrungen und Wissen auszutauschen. Dies ist über eine Internetplattform bzw. einen E-Mailverteiler möglich, aber auch regelmäßige persönliche Treffen sind sinnvoll. Auch die Vernetzung mit externen Akteuren wie beispielsweise dem Integrationsamt kann sinnvoll sein, um unkomplizierte Lösungen zu vereinbaren und Antragsdauern zu verkürzen. Zudem müssen Unterstützungs- und Beratungsangebote und auch deren Zielgruppe bekannter gemacht werden, damit sie noch besser genutzt werden und auch die gesamte Zielgruppe (z. B. auch chronisch Kranke und Menschen mit anderen nicht sichtbaren Behinderungen) sich angesprochen fühlt.

## 3. Interne Prozesse und Finanzierung

Auch wenn für viele der genannten Aspekte Lösungen möglich sind, die mit geringem Budget realisiert werden können (zum Beispiel, indem Tutoren- und Mentoring-Programme auf ehrenamtlicher Basis durchgeführt werden), ist eine finanzielle Förderung des Themas „inklusive Hochschule“ notwendig. So muss es eine zentrale zusätzliche Stelle geben, der Räume zur Verfügung stehen und die die Aktivitäten zur inklusiven Hochschule koordiniert sowie Ansprechperson ist. Darüber hinaus müssen die Prozessverantwortlichkeiten intern klar geregelt sein. Maßnahmen zur Förderung der inklusiven Hochschule sollen außerdem zur Qualitätssicherung unter Beteiligung Betroffener regelmäßig evaluiert werden.

Damit notwendige Assistenzen, Hilfsmittel etc. unkompliziert und zeitnah beantragt werden können, sind zudem klare Zuständigkeiten der einzelnen Sozialleistungsträger, konstante Ansprechpartner sowie eindeutige und transparente Rahmen- und Förderbedingungen notwendig.

**Fazit:** Bei dem Thema inklusive Hochschule handelt es sich um ein Querschnittsthema, das Top-down (auch finanziell) unterstützt, in allen organisatorischen Bereichen angegangen und von allen Beteiligten mitgetragen werden muss. Zur Überwindung psychologischer Barrieren sind Information und Beratung zentral. Damit neue Ideen effizient und nachhaltig umgesetzt werden können, braucht es eine zentrale Ansprechperson und klare Verantwortlichkeiten.

### 4.3.3 Umsetzung konkreter Schritte

Im Rahmen der Umsetzungsphase verpflichteten sich alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Übernahme konkreter Schritte innerhalb ihres Verantwortungsbereichs. Einige dieser nächsten Schritte befinden sich bereits in der Umsetzung, so gibt es bspw. eine Mailingliste, über die sich alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Thematik austauschen und beispielsweise Veranstaltungs- oder Veröffentlichungshinweise verbreiten können. Zudem wurden die Workshop-Ergebnisse in verschiedenen hochschuleigenen Publikationsorganen veröffentlicht, um auch weitere Akteure, die nicht an der Veranstaltung teilgenommen haben, zu informieren. Von Seiten der Personalabteilung ist eine Marktplatzveranstaltung zum Thema „inklusive Hochschule“ für Dozierende der Universität zu Köln in Planung und es laufen Gespräche zur Erstellung eines universitätseigenen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-BRK.

**Fazit:** Die Zukunftswerkstatt erweist sich als gute Methode, um Akteure innerhalb einer Institution bzw. eines Unternehmens zu einer Thematik zusammenzubringen, zu aktivieren und konkrete Schritte einzuleiten, die in gemeinsamem Konsens entstanden sind, wodurch mit einer hohen Umsetzungsmotivation bei allen Beteiligten zu rechnen ist.

## 4.4

### Erfahrungen, Barrieren und Verbesserungsvorschläge aus Sicht der beteiligten Akteure

Die Online-Experteninterviews wurden mit Hilfe deskriptiver quantitativer und qualitativer Analysemethoden ausgewertet, die dem explorativen Charakter der Pilotstudie entsprechen. In die Analysen wurden die Datensätze all derjenigen Befragten einbezogen, die sich zu mindestens einer der vier Kernfragen (negative Erfahrungen/ positive Erfahrungen/ Barrieren/ Verbesserungsvorschläge) geäußert hatten.

Die Daten zu allen Fragen, die der Charakterisierung der befragten Expertinnen und Experten dienen, wurden in SPSS exportiert und quantitativ-deskriptiv ausgewertet (die entsprechenden Ergebnisse werden in Kapitel 4.4.1 dargestellt). Die Antworten auf offene Fragen wurden, der Übersichtlichkeit halber und um Auszählungen zu ermöglichen, in Kategorien zusammengefasst. So wurden beispielsweise Oberkategorien für die genannten Beeinträchtigungsarten gebildet oder die Region, aus der die Person kommt bzw. in der sie tätig ist, wurde dem entsprechenden Bundesland zugeordnet. Diejenigen Personen, die bei Akteursgruppe „Sonstige“ angegeben hatten, wurden – wenn möglich – nachträglich den bestehenden Kategorien zugeordnet. Für diese Personen fehlen die akteursgruppenspezifischen Antworten, da ihnen die entsprechenden Fragen aufgrund der Filterführung des Fragebogens nie gestellt wurden. Es kann also durch Filterführung und durch die Freiwilligkeit der Beantwortung zu unterschiedlichen Stichprobengrößen bei den einzelnen Fragen kommen. Daher wird bei der Ergebnisdarstellung für jede Frage die jeweilige Stichprobengröße mit angegeben.

Die zum Teil recht umfangreichen offenen Antworten auf die vier Kernfragen wurden mit Hilfe der für qualitative Inhaltsanalyse entwickelten Software MAXQDA induktiv (also auf der Grundlage des Materials und nicht theoriegeleitet) inhaltsanalytisch ausgewertet. Die induktive Kategorienbildung ist geeignet bei offen-explorativen Fragestellungen, wie sie der vorliegenden Pilotstudie zu Grunde liegen und dient dazu, Regelmäßigkeiten im Datenmaterial aufzuzeigen. Hierzu wurden – getrennt nach Akteursgruppen – die Antworten auf die vier Kernfragen auf relevante Stellen (im inhaltsanalytischen Kontext „Fundstellen“ genannt, vgl. z. B. Mayring, 2003) hin untersucht. Als relevant galten dabei gemäß der Fragestellung der Untersuchung alle Aussagen, die sich auf positive oder negative Erfahrungen, auf Barrieren oder Verbesserungsvorschläge hinsichtlich der beruflichen Teilhabe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung bezogen.

Für jede Fundstelle wurde anschließend überprüft, ob sie einer bereits zuvor am Datenmaterial entwickelten Kategorie zugeordnet werden kann, oder ob eine neue Kategorie entwickelt werden muss, da der in der jeweiligen Aussage behandelte Aspekt noch durch keine Kategorie abgedeckt wurde. Das Ergebnis dieses Prozesses ist ein Kategorienbaum (Codebaum), der die Inhalte der Interviews zusammenfasst und in Ober- und Unterkategorien gliedert. Das heißt, zu jeder Kategorie des Kategorienbaums gibt es mindestens eine Fundstelle aus den Experteninterviews. Abbildung 2 zeigt beispielhaft einen Teil des in MAXQDA erstellten Kategorienbaums für den Bereich der Barrieren.

Wie man Abbildung 2 entnehmen kann, stellt beispielsweise „Barrieren in den Köpfen“ eine Oberkategorie für die Unterkategorien „Ideale Schönheit = Gesundheit = Leistung“, „Berührungängste“, „allgemeine Stigmatisierung/ Vorurteile“ sowie „mangelnde Akzeptanz am Arbeitsplatz/ Mobbing“ dar. Rechts von den Kategorien gibt eine Zahl an, wie viele Zitate (Fundstellen) der jeweiligen Kategorie zugeordnet wurden.

Ziel der Auswertung ist es nicht, mit diesen Zahlen zu rechnen, sondern es geht vielmehr darum zu identifizieren, welche Aspekte häufig genannt werden und somit hohe Relevanz haben, und ob es bei den Nennungen Unterschiede zwischen den einzelnen Akteursgruppen gibt.

Bei der Darstellung der Ergebnisse dieser Analysen in den Kapiteln 4.4.2, 4.4.3, 4.4.4 und 4.4.5 werden alle Kategorien, denen mehr als fünf Fundstellen zugeordnet werden konnten, vorgestellt. Die Rangfolge der Darstellung der Kategorien entspricht dabei der Häufigkeit der Nennung in absteigender Reihenfolge. Dabei wurde immer die Anzahl der Nennungen in der Oberkategorie gewertet, das heißt, alle Fundstellen in den dazugehörigen Unterkategorien wurden addiert. Jede Kategorie wird durch Originalzitate aus den Interviews illustriert. Unterschiede zwischen den Akteursgruppen werden – sofern vorhanden – zusammenfassend diskutiert.

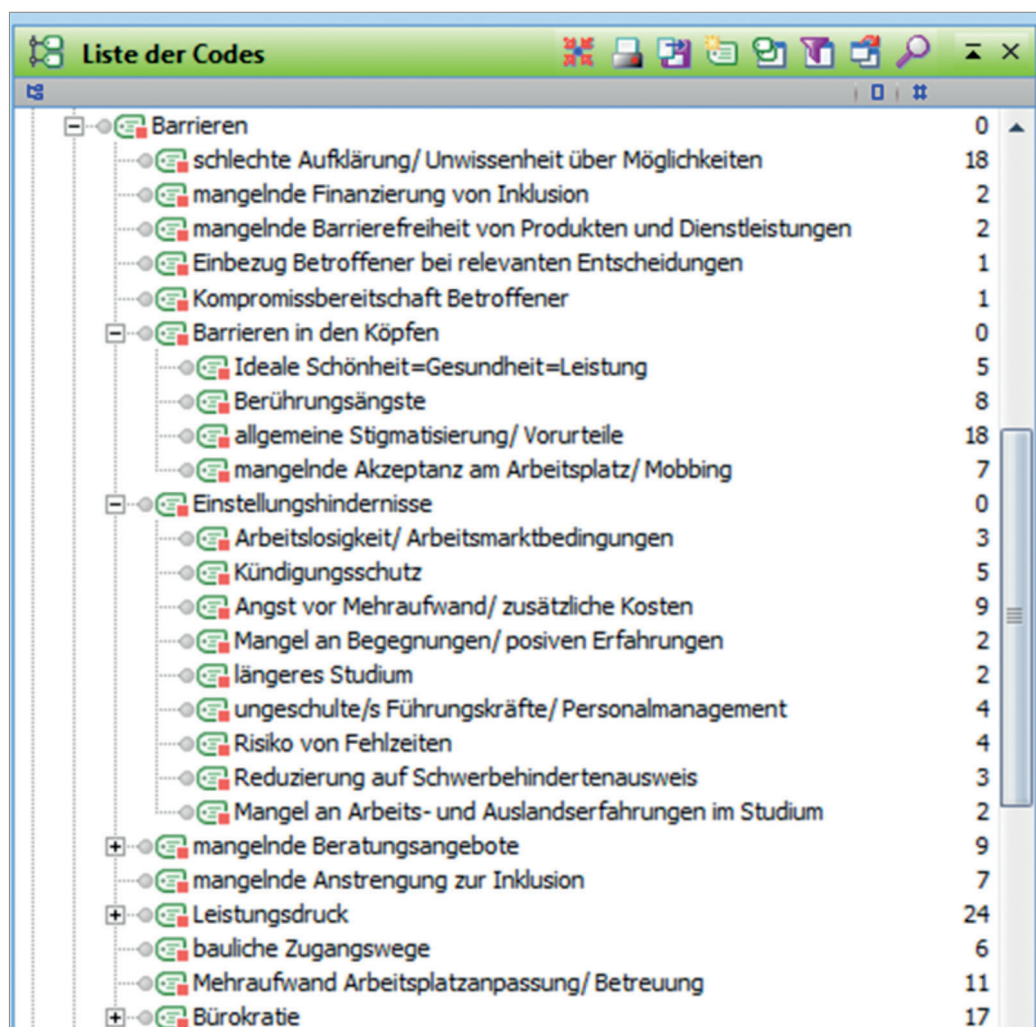
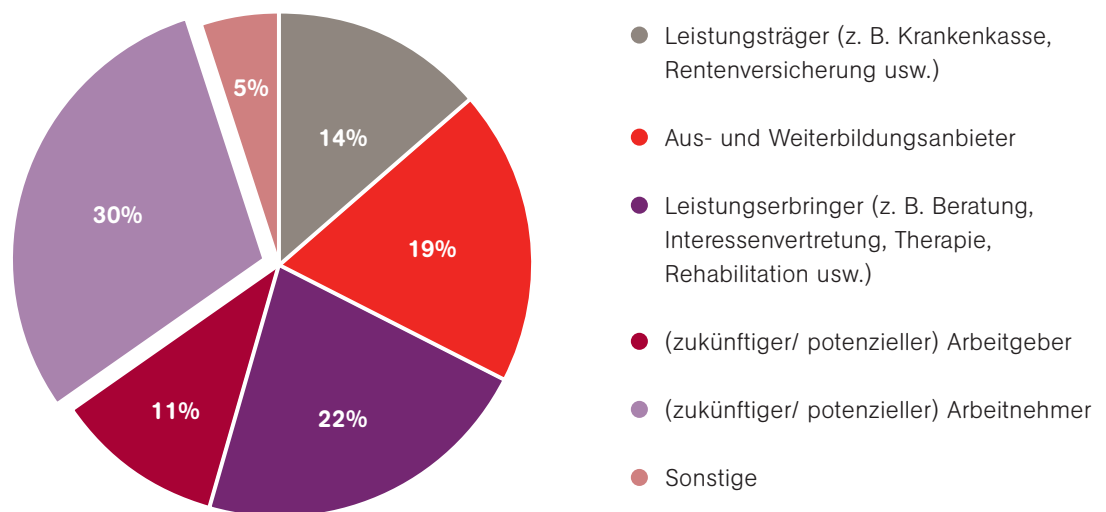


Abbildung 2: Screenshot: MAXQDA-Kategorienbaum zu den identifizierten Barrieren

#### 4.4.1 Charakterisierung der befragten Expertinnen und Experten

Das Onlineinterview wurde insgesamt 255-mal aufgerufen. Die Antworten von 74 Personen wurden in die Analyse einbezogen, da sich diese Personen zu mindestens einer der vier Kernfragen geäußert hatten. Abbildung 3 stellt die Verteilung dieser Personen auf die verschiedenen Akteursgruppen dar.



**Abbildung 3:** Verteilung der Akteursgruppen unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Online-Interviews (N = 74, gerundete Prozente)

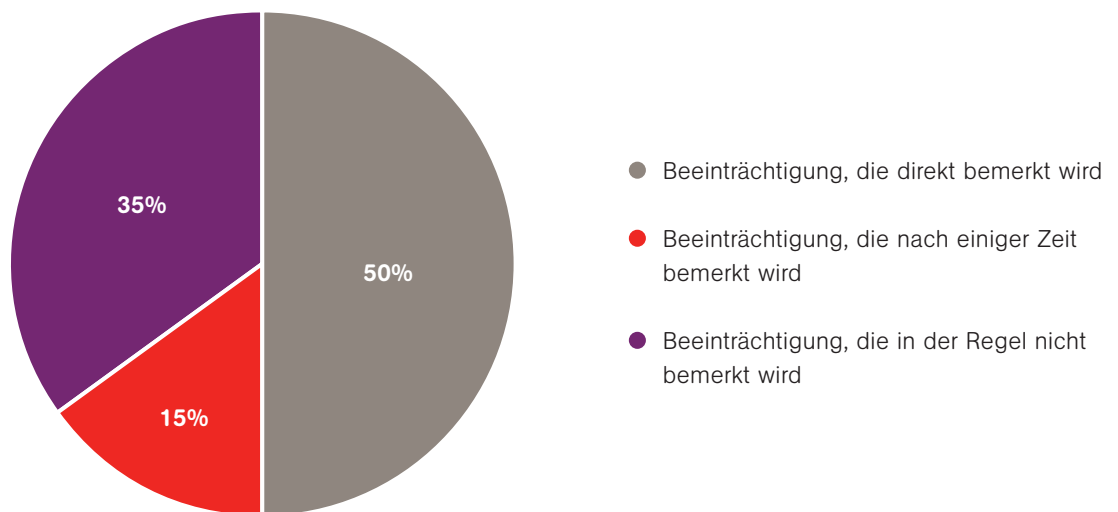
Die größte Gruppe mit fast einem Drittel der Befragten (N = 24) bilden (potenzielle) hochqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung, gefolgt von den Leistungserbringern mit N = 18 und den Aus- und Weiterbildungsanbietern (N = 16). Zudem nahmen zehn Vertreter von Leistungsträgern und neun (potenzielle) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber an der Befragung teil. Vier Personen konnten sich keiner der vorgegebenen Akteursgruppen zuordnen, hierunter beispielsweise ärztliche Gutachter der Agentur für Arbeit oder ein Elternteil einer betroffenen Person.

Für 64 Personen konnte das Herkunfts- bzw. Tätigkeitsbundesland ermittelt werden. Erwartungsgemäß ist Nordrhein-Westfalen mit 24 Befragten (32%) am stärksten vertreten, jedoch nahmen auch Expertinnen und Experten aus neun weiteren Bundesländern an der Befragung teil. Die genauen Zahlen können Tabelle 6 entnommen werden.

**Tabelle 6:** Verteilung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Online-Interviews auf die deutschen Bundesländer (relative Häufigkeit, gerundet)

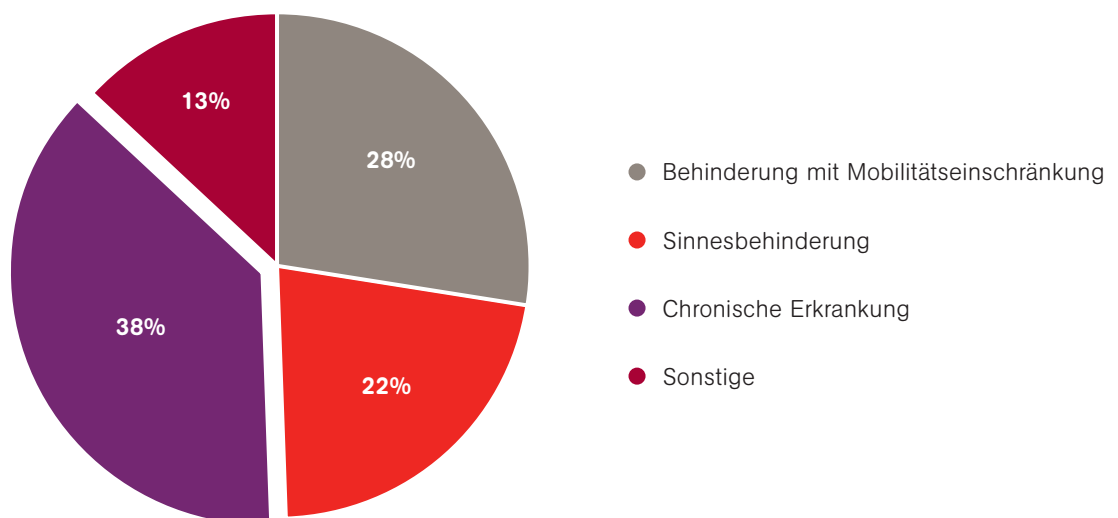
Herkunftsland/ Bundesland der Tätigkeit	Absolute Häufigkeit	Relative Häufigkeit
Nordrhein-Westfalen	24	38%
Hessen	12	19%
Baden-Württemberg	7	11%
Berlin	6	9%
Bayern	6	9%
Hamburg	2	3%
Sachsen	2	3%
Niedersachsen	2	3%
Thüringen	1	2%
Saarland	1	2%
Deutschlandweit	1	2%
<b>Gesamt</b>	64	100%

Auf die Frage nach eigenen Beeinträchtigungen antworteten alle 74 Personen, davon gaben 62 Prozent ( $N = 46$ ) an, selbst eine Beeinträchtigung zu haben. Die Hälfte dieser Beeinträchtigungen beschrieben die Befragten als auf den ersten Blick wahrnehmbar, die andere Hälfte nicht (siehe auch Abbildung 4).



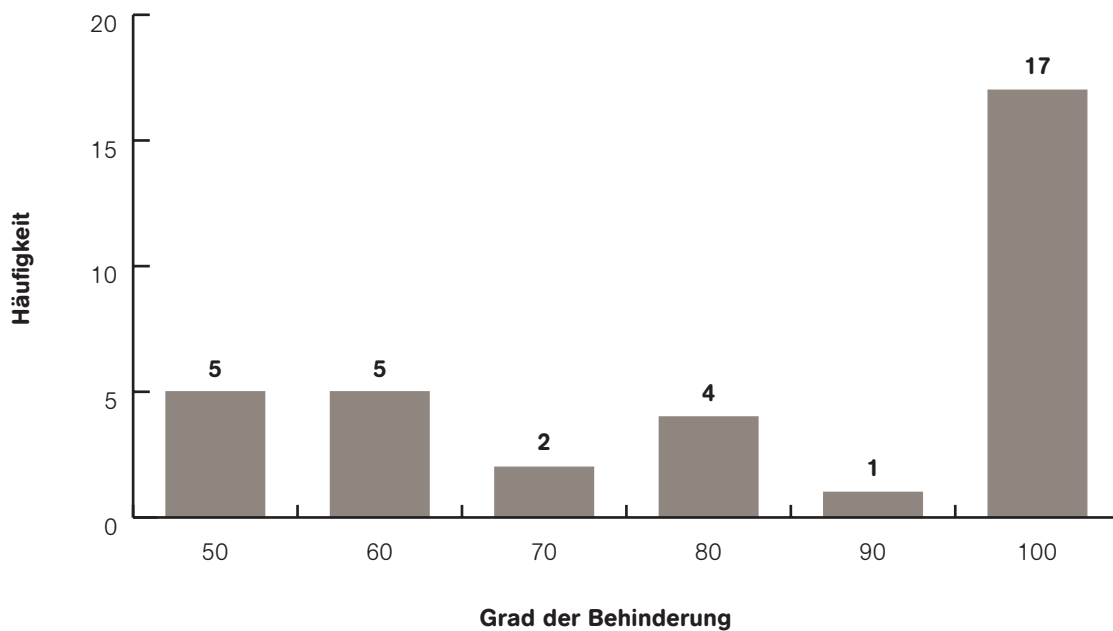
**Abbildung 4:** Sichtbarkeit der von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Online-Interviews berichteten Beeinträchtigungen ( $N = 46$ , gerundete Prozente)

Nähere Auskünfte zur Art ihrer Behinderung gaben 32 Personen. Die größte Subgruppe bilden Befragte mit einer chronischen Erkrankung ( $N = 12$ ), gefolgt von Personen mit Mobilitäts- ( $N = 9$ ) und Sinnesbeeinträchtigungen ( $N = 7$ ). In der Gruppe „Sonstige“ ( $N = 4$ ) befinden sich Personen mit Allergien oder körperlichen Beeinträchtigungen, die nicht mit Mobilitätseinschränkungen einhergehen.



**Abbildung 5:** Verteilung der Beeinträchtigungsarten unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Online-Interviews mit Beeinträchtigungen ( $N = 32$ , gerundete Prozente)

Angaben zum Schwerbehindertenstatus machten 49 Personen. Davon hatten 69 Prozent ( $N = 34$ ) einen Schwerbehindertenausweis. Wie Abbildung 6 zu entnehmen ist, hat die Hälfte dieser Personen den höchstmöglichen Grad der Behinderung von 100.



**Abbildung 6:** Grad der Behinderung der befragten Expertinnen und Experten mit Schwerbehindertenausweis ( $N = 34$ )



Im Folgenden werden die Ergebnisse der akteursspezifischen Fragen für die jeweiligen Akteursgruppen zusammengefasst.

### **Leistungsträger**

Von den zehn befragten Leistungsträgern gaben sechs an, dass ihre Zielgruppe nur schwerbehinderte Menschen seien, die vier anderen nannten keine Beschränkung auf den Schwerbehindertenstatus. Ein Leistungsträger führte als Zielgruppe behinderte Menschen im Sinne des §2 SGB IX auf. Das Leistungsangebot der Befragten reichte von Arbeitsplatzanpassung über (psychosoziale) Beratung und Vermittlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit schwerer Behinderung, Begleitung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite bis hin zur Finanzierung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

### **Aus- und Weiterbildungsanbieter**

Zwölf der insgesamt 16 befragten Aus- und Weiterbildungsinstitutionen äußerten sich näher zu ihrem Angebot, darunter sieben Universitäten und fünf Fachhochschulen. Die Hälfte gab an, Studierende mit Behinderung mit zu berücksichtigen, die andere Hälfte äußerte, das Angebot nicht auf diese Personengruppe abgestimmt zu haben. An vier Hochschulen gelten die entsprechenden Angebote für alle Studierenden, an zwei nur für Menschen mit Schwerbehindertenstatus. Keine der befragten Hochschulen ist auf Personen mit bestimmten Beeinträchtigungsarten ausgerichtet.

### **Leistungserbringer**

Von den 18 befragten Leistungserbringern spezifizierten 14 ihre Angebotsschwerpunkte, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Fast alle (N = 13) nannten Beratung als Angebotsschwerpunkt, vier waren betriebliche Interessensvertretungen, zwei Selbsthilfeverbände, drei aus dem Bereich der beruflichen Rehabilitation. Der Bereich der medizinischen Rehabilitation war nicht vertreten. Zwei Leistungserbringer gaben an, das eigene Leistungsangebot nicht auf Menschen mit Behinderung abgestimmt zu haben, sieben berücksichtigen in ihrem Angebot unter anderem Menschen mit Behinderung, und fünf der Befragten bieten ausschließlich Leistungen für Menschen mit Behinderung an. Dabei werden die Leistungen bei elf der Befragten unabhängig vom Schwerbehindertenstatus angeboten. Einer der befragten Leistungserbringer gab an, ausschließlich auf psychisch Erkrankte spezialisiert zu sein.

### **(Potenzielle) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber**

Acht der neun befragten Personen von Arbeitgeberseite machten genauere Angaben zu ihrem Unternehmen. Zwei gaben an, im öffentlichen Dienst tätig zu sein, sechs in der Privatwirtschaft. Zwei der Befragten gehörten kleinen (bis 49 Beschäftigte), zwei mittleren (bis 249 Beschäftigte) und vier Großunternehmen (mehr als 250 Beschäftigte) an. Sechs der Unternehmen beschäftigen derzeit Menschen mit Behinderung, die anderen beiden nicht. Drei der Befragten nannten spezifische Angebote für Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen, darunter technische Hilfsmittel, Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsmanagement und Inklusionsprojekte sowie nahezu barrierefreie Arbeitsumwelt.

### **(Potenzielle) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Von den 24 befragten hochqualifizierten (potenziellen) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegen für 17 weitere Angaben zu ihrer Person vor. Neun sind weiblich, acht männlich und das Durchschnittsalter liegt bei 33 Jahren mit einem Range von 23 bis 62. Bei zwei der Befragten ist der höchste Abschluss das (Fach-)Abitur, bei elf ist es ein (Fach-)Hochschulabschluss, bei dreien eine Promotion und eine Person ist staatlich geprüfter IT-Assistent. Vier Personen befinden sich derzeit noch in Ausbildung, 13 sind derzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt, darunter neun mit 38 bis 40 Stunden die Woche, eine mit 35 und drei mit 19 bis 20 Stunden die Woche. Zwölf der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer gaben an, dass die derzeit ausgeübte Beschäftigung ihrer beruflichen Qualifikation entspricht, für eine Person ist im Rahmen der derzeitigen Tätigkeit zu wenig eigenständiges Arbeiten möglich. Außer bei zwei Personen weiß der derzeitige Arbeitgeber von der Beeinträchtigung. Bei einer Person ist der Grund der Nichtbekanntgabe Angst vor Ausgrenzung und Stigmatisierung. Zwei der derzeit nicht berufstätigen Befragten sind arbeitssuchend, zwei konzentrieren sich derzeit auf ihre Ausbildung.

Acht von 17 Befragten gaben an, im Vergleich mit Kolleginnen und Kollegen ohne Beeinträchtigung bisher nicht die gleichen Möglichkeiten gehabt zu haben, ihr berufliches Qualifikationsprofil zu schärfen. Insbesondere die fehlende Barrierefreiheit von Praktika, Nebenjobs und Auslandsaufenthalten wird hierbei betont, wobei sowohl psychologische Barrieren (z. B. Vorurteile potenzieller Praktikums- oder Arbeitgeber) als auch Probleme der Finanzierung (von beispielsweise Assistenzbedarf im Ausland) genannt wurden. Neun von 17 Befragten bemängelten zudem nicht ausreichende Unterstützung bei Fragen zu ihrem beruflichen Qualifikationsprofil oder dem Berufseinstieg. Besonders die mangelnde Kompetenz regionaler Arbeitsagenturen und Reha-Berater wurde hierbei hervorgehoben.

**Fazit:** Bei den befragten Expertinnen und Experten kann es sich nicht um eine repräsentative Stichprobe handeln. Jedoch wurde über das Medium der Online-Befragung das Ziel erreicht, eine möglichst breite und heterogene Stichprobe über die Region Köln-Bonn hinaus zu erreichen. Es konnten aus allen relevanten Akteursgruppen mehrere Vertreterinnen und Vertreter einbezogen werden. Selbst die kleinste Gruppe der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist breit gefächert: Es wurden sowohl kleine und mittlere als auch Großunternehmen befragt und sowohl öffentlicher Dienst als auch Privatwirtschaft sind vertreten.

Unter den Befragten gibt es einen hohen Anteil selbst Betroffener, auch außerhalb der Gruppe der (potenziellen) hochqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung. Zudem fällt auf, dass beispielsweise gegenüber der Verteilung der Beeinträchtigungsarten in der BEST-Studie ein hoher Anteil von Mobilitäts- und Sinnesbeeinträchtigungen vorliegt sowie eine überproportional häufige Sichtbarkeit der Beeinträchtigungen und eine hohe Anzahl von Personen mit Schwerbehindertenstatus. Betroffene mit psychischen Erkrankungen konnten hingegen gar nicht befragt werden. Hier kommt wahrscheinlich das bereits in Kapitel 2.3.2 benannte Problem der Selbst- und Fremddefinition zum Tragen und führt über unterschiedliche Teilnahmemotivation bei Personen, die sich von der im Anschreiben der Online-Interviews verwendeten Formulierung „Menschen mit Behinderung/chronischer Erkrankung“ angesprochen fühlen, und jenen, bei denen dies nicht der Fall ist, zu einer selektiven Stichprobe.

Akteursspezifisch zeigt sich, dass Leistungsträger sich tendenziell eher an Menschen mit Schwerbehindertenstatus richten, während Leistungserbringer eine breitere Zielgruppe haben. Der Haupttätigkeitsbereich der befragten Leistungserbringer ist die Beratung. Zudem fällt auf, dass die Hälfte der Vertreterinnen und Vertreter von Hochschulen angibt, nicht auf Menschen mit Behinderung eingestellt zu sein, bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist es sogar mehr als die Hälfte. Ein hoher Anteil der Befragten (potenziellen) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach, der größte Teil auch in Vollzeit. Dennoch beklagt ungefähr die Hälfte fehlende Chancengleichheit bezüglich der Möglichkeiten, das eigene Qualifikationsprofil zu schärfen, und hinsichtlich der Unterstützung beim Berufseinstieg.

#### 4.4.2 Negative Erfahrungen

Aus den Onlineinterviews wurden insgesamt 83 Fundstellen zu negativen Erfahrungen der Befragten kategorisiert. Dabei ergaben sich sechs Kategorien, denen jeweils mehr als fünf Interviewzitate zugeordnet werden konnten:

##### 1. Bewerbungsprozess (19 Fundstellen)

Die meisten Zitate in dieser Kategorie stammen von (potenziellen) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Deren negative Erfahrungen beziehen sich hauptsächlich auf häufige Absagen und die Art und Weise der Rückmeldung nach eingegangener Bewerbung oder einem Bewerbungsgespräch. So wird mehrfach von „Pseudo-Bewerbungsgesprächen“ berichtet, bei denen die Einladung nur dazu dient, Formalien einzuhalten, weshalb auch eine Rückmeldung des Unternehmens im Anschluss häufig ausbleibt. Die Gruppe der Leistungserbringer nennt vor allem schlechtere Startchancen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung als Problem, da für potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber häufig die Behinderung im Vordergrund stehe und nicht die berufliche Qualifikation.

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): *„Es ist schwierig, nach der 50. Absage noch die Motivation hoch zu halten. Bei Vorstellungsgesprächen wird mir oft gesagt, wie sehr sie mich und meinen Durchsetzungswillen bewundern, dann kommt entweder eine Absage, oder es meldet sich nie wieder jemand.“*

Beispielzitat (Leistungserbringer): *„Klienten stehen oft unter erhöhter Beobachtung und kleine Fehler, die bei Stellenantritt auftreten, werden oft mit der Behinderung in Beziehung gebracht.“*

##### 2. Unsicherheiten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (14 Fundstellen)

Weitere häufig genannte negative Erfahrungen beziehen sich auf Unsicherheiten auf Arbeitgeberseite. Die Aussagen finden sich interessanterweise in allen Akteursgruppen, außer bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern selbst. Genannt werden Erfahrungen mit Unsicherheiten aufgrund der besonderen Arbeitnehmerrechte von Menschen mit Behinderung, allen voran der Kündigungsschutz, Sorgen um Mehraufwand und -kosten, sowie Kommunikationsschwierigkeiten und Vorbehalte gegenüber der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung.

Beispielzitat Leistungsträger: *„Bei schwerbehinderten Bewerber(inn)en oft Bedenken seitens der Betriebe wegen der besonderen Rechte.“*

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): *„Arbeitgeber fürchten oft hohe Kosten, die möglicherweise entstehen könnten.“*

### 3. Unterstützungsbedarfe (10 Fundstellen)

Wenn es um Unterstützungsbedarfe im Erwerbsleben von Menschen mit Behinderung geht, fällt auf, dass sich negative Erfahrungen hauptsächlich bei den befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern häufen. Genannt werden schlechte Erfahrungen bezüglich der Arbeitsplatzanpassung, der Betreuung durch die Arbeitsagenturen und Integrationsämter sowie der Weiterbildungsförderung.

Beispielzitat (Arbeitnehmer/in): *„Benötigte Hilfsmittel zur Arbeitsplatzausstattung wurden erst nach über einem Jahr bewilligt; benötigte Kfz-Hilfe liegt bereits seit mehreren Jahren beim Anwalt.“*

### 4. Qualifikationen/ Fähigkeiten werden unterschätzt (7 Fundstellen)

(Potenzielle) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Leistungserbringer berichten von der Erfahrung, dass die Fähigkeiten und die Qualifikation von Menschen mit Behinderung häufig unterschätzt werden und sie dementsprechend meist unterqualifizierte Arbeit ausüben.

Beispielzitat (Leistungserbringer): *„Viele hochqualifizierte Menschen mit Behinderung berichten davon, auch hier in meiner SBV-Beratung, dass sie sich oft ‚nicht ernst genommen fühlen‘; dass ihre Leistungsfähigkeit unterschätzt wird; oft gehen sie deutliche Kompromisse ein und arbeiten weit unter ihrer Qualifikation, was sich natürlich auch finanziell auswirkt.“*

### 5. Betroffene unterschätzen ihre Einschränkungen (7 Fundstellen)

Demgegenüber bemängeln Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unrealistische Selbsteinschätzungen (potenzieller) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung, bezogen auf den möglichen Arbeitsauftrag. Sie berichten, dass Betroffene ihre Einschränkungen oftmals unterschätzen.

Beispielzitat (Arbeitgeber): *„Vereinzelt wollen diese Personen ihre Einschränkungen nicht wahrhaben und Dinge tun, welche nun wirklich nicht zu der Einschränkung passen, auch nicht mit Hilfsmitteln oder Arbeitsplatzanpassungen.“*

### 6. Arbeitsmarktbedingungen (6 Fundstellen)

Der Grundtenor der Fundstellen, die dieser Kategorie zugeordnet werden können, ist, dass es trotz der hohen Qualifikation einen Mangel an Arbeitsangeboten für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung gibt und Ausschreibungen oftmals keine Hinweise zu Behinderungsfragen enthalten.

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): *„Trotz Mehrfachqualifikation kfm. Beruf, Bachelor soz. A., angehender Master BA soz. A, wenn überhaupt, nur temp. Beschäftigung. Egal ob freie Wirtschaft, Sozialwirtschaft, kirchlicher Bereich, wissenschaftlicher Bereich.“*

Weitere vereinzelt genannte negative Erfahrungen (mit weniger als fünf Fundstellen) beziehen sich auf Vorurteile und Ablehnung seitens der Arbeitskollegen, auf Benachteiligung im Laufe des Studiums sowie Nachteile auf dem Arbeitsmarkt durch gesundheitsbedingte Verzögerung des Studiums. Des Weiteren wird thematisiert, dass es schwieriger sei, Menschen mit psychischen Behinderungen in den Arbeitsmarkt einzugliedern als körperlich Beeinträchtigte. Insgesamt elf Personen aus allen Akteursgruppen gaben explizit an, keine spezifischen negativen Erfahrungen gemacht zu haben, darunter vier der neun befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

### 4.4.3 Positive Erfahrungen

Die Antworten auf die Frage nach positiven Erfahrungen der befragten Akteure beinhalteten insgesamt 76 Fundstellen. Auch hier ergaben sich sechs Kategorien, denen jeweils mehr als fünf Fundstellen zugeordnet wurden:

#### 1. Hohe Leistungsbereitschaft (19 Fundstellen)

Alle Akteursgruppen berichten von positiven Erfahrungen bezüglich einer überdurchschnittlich hohen Motivation und Leistungsbereitschaft von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderung im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung. Zudem wurde bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung eine stärkere Identifikation mit dem Arbeitgeber wahrgenommen.

Beispielzitat (Arbeitgeber): *„Hochqualifizierte Arbeitskräfte sind auch mit Behinderung nach unserer Erfahrung sehr motiviert und leistungsfähig. Es besteht eine starke Identifikation mit dem Job und mit dem Unternehmen.“*

#### 2. Qualifizierungs- und Unterstützungsprogramme (9 Fundstellen)

Die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berichtet auch von positiven Erfahrungen mit der Unterstützung und Beratung durch die Arbeitsagenturen, insbesondere mit der Beratungsstelle für schwerbehinderte Akademiker. Zudem werden Mentoring-Projekte als vorbildlich hervorgehoben.

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): *„Mit der Beratungsstelle für schwerbehinderte Akademiker bei der Agentur für Arbeit habe ich auch eher positive Erfahrungen gemacht.“*

#### 3. Gleichwertige Arbeitsergebnisse (6 Fundstellen)

Fast alle Akteursgruppen sind sich einig (nur bei den potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gibt es keine entsprechende Nennung), dass bei gegebenen Rahmenbedingungen hochqualifizierte Menschen mit Behinderung gleichwertige Arbeitsergebnisse liefern wie entsprechend qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Behinderung.

Beispielzitat (Leistungserbringer): *„Die Klienten sind meist gut in der Lage, ihre Behinderung auszugleichen und empfinden diese für sich selbst oft als ‚normal‘, das Selbstbewusstsein ist meist nicht/ nur gering eingeschränkt; wenn die Leistungen stimmen und der Mensch mit seiner Behinderung offensiv umgeht, treten oft gar keine Fragen auf, berät man die Klienten gut im Vorfeld, wie die Behinderung in der Bewerbung ‚zu platzieren‘ ist, sind wenig Ressentiments festzustellen.“*

#### 4. Arbeitgeber (6 Fundstellen)

Die Befragten haben auch positive Erfahrungen mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gesammelt. Vor allem (potenzielle) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berichten, dass sie diese als verständnisvolle und engagierte Menschen erlebt haben.

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): *„Arbeitgeber, die mir schlussendlich eine Stelle angeboten haben (und einige andere), sind mir mit großem Engagement und großer Offenheit begegnet.“*

#### 5. Studium (5 Fundstellen)

(Potenzielle) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berichten zudem von positiven Erfahrungen während des Studiums, beispielsweise davon, dass ihr Studium problemlos ablief und der angestrebte Abschluss ebenso gut absolviert wurde wie von Studierenden ohne Behinderung.

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): *„An der Uni habe ich sehr viel Verständnis für meine Lage wegen der chronischen Erkrankung erfahren.“*

#### 6. Beitrag zum Betriebsklima (5 Fundstellen)

Insbesondere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber berichten von positiven Effekten, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ihrer Erfahrung nach auf das Arbeitsumfeld haben kann.

Beispielzitat (Arbeitgeber): *„Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen hat sich auf positives Betriebsklima des gesamten Instituts ausgewirkt.“*

Weitere positive Erfahrungen mit weniger als fünf Nennungen beziehen sich zum einen auf spezifische Kompetenzen von Menschen mit Behinderung. So schreiben hauptsächlich Aus- und Weiterbildungsinstitutionen sowie Leistungserbringer den Betroffenen spezielle Fähigkeiten und Soft Skills zu, beispielsweise Führungsqualitäten durch Assistenz Erfahrung oder eine strukturierte Eigen- und Arbeitsorganisation. Zum anderen berichten Leistungsträger sowie Aus- und Weiterbildungsinstitutionen von der positiven Erfahrung, dass adäquate Arbeitsplätze für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt vorhanden seien. Einige Befragte unterstreichen, dass die positiven Erfahrungen von der Art der Behinderung abhängig seien und zwar dahingehend, dass nicht sichtbare und psychische Erkrankungen problematischer seien als klassische Behinderungen. Insgesamt acht Personen, darunter ein Arbeitgeber und drei (potenzielle) Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer gaben explizit an, bisher keine positiven Erfahrungen gemacht zu haben.

#### 4.4.4 Barrieren

Zur Interviewfrage bezüglich bestehender Barrieren äußerten sich die befragten Expertinnen und Experten am ausführlichsten. Dementsprechend wurden hier auch die meisten Fundstellen kategorisiert (169). Neun der gebildeten Kategorien beinhalten jeweils mehr als fünf Fundstellen:

##### 1. Barrieren in den Köpfen (38 Fundstellen)

Nennungen in dieser Kategorie stammen vor allem von (potenziellen) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Leistungserbringern und beziehen sich auf Berührungsängste, Stigmatisierung, Vorurteile, Mobbing und fehlende Akzeptanz durch Führungskräfte bzw. Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung. Insbesondere werden Vorurteile hinsichtlich geringer Leistungsfähigkeit aufgrund der Abweichung vom gängigen Gesundheitsideal thematisiert bzw. die Befürchtung, dass die Behinderung und nicht die Person oder deren Leistung im Vordergrund steht.

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): „Unkenntnis führt oftmals zu negativen Verhaltensweisen, leider steht oftmals erst die Behinderung und dann die Qualifikation/Kompetenz in Vordergrund.“

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): „Chronisch Kranke können nicht vorurteilsfrei über ihre Krankheit und eventuelle Beeinträchtigungen reden; es gab Kollegen, die dann weniger gefordert oder ausgegrenzt wurden.“

Beispielzitat (Leistungserbringer): „Behinderte Menschen werden immer noch stigmatisiert. Viele Vorurteile: z. B.: Behinderte Mitarbeiter sind oft krank, haben mehr Urlaub, haben ‚Vorteile‘.“

##### 2. Einstellungshindernisse (34 Fundstellen)

Zu dieser Kategorie äußern sich alle Akteursgruppen, jedoch vor allem (potenzielle) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Leistungserbringer. Die Äußerungen beziehen sich jedoch auf die Sichtweise der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und deren Angst vor Mehraufwand, höheren Kosten, dem Kündigungsschutz oder vermehrten bzw. längeren Fehlzeiten bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Auch vier Arbeitgeber nennen Einstellungshindernisse aus ihrer Sicht; dazu zählen neben den krankheitsbedingten Fehlzeiten fehlende Auslandsaufenthalte und eine verlängerte Studienzeit.

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): „Angst der Arbeitgeber vor krankheitsbedingten Ausfällen und Kündigungsschutz.“

Beispielzitat (Leistungserbringer): „Unkenntnis von Führungskräften/ Arbeitgebern mit dem Umgang behinderter Menschen! Man entscheidet sich oft lieber für einen nicht behinderten Menschen, weil man dadurch nichts beachten muss (weniger Arbeit).“

##### 3. Leistungsdruck (24 Fundstellen)

Auch zu dieser Barriere äußern sich alle befragten Akteure und beleuchten unterschiedliche Aspekte, dabei werden die generell hohen Anforderungen der aktuellen Arbeitswelt, noch einmal erhöhte Erwartungen an Hochqualifizierte und die Konkurrenz zu Nichtbetroffenen thematisiert.

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): „Ich sehe das Problem, dass man sich immer und immer mehr gegenüber nicht Behinderten beweisen muss und ein wesentliches Mehr an Leistung bringen muss.“

Beispielzitat (Aus- und Weiterbildungsinstitution): „[...] dass Verfahren und Vorgaben den/ die idealtypischen Kandidaten/in voraussetzen: gesund und unabhängig.“

Beispielzitat (Leistungsträger): „Tätigkeiten hochqualifizierter Menschen lassen wenig Spielraum für besondere Rücksichtnahmen. z. B. Chefetage mit hohem Arbeitstempo.“



#### 4. Schlechte Aufklärung/ Unwissenheit (18 Fundstellen)

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber führen diese Barriere in ihren Äußerungen nicht auf. Alle anderen Akteure betonen die Probleme, die durch Unwissenheit und schlechte Aufklärung sowohl hinsichtlich Behinderungen als auch bezüglich möglicher Unterstützungsangebote und finanzieller Fördermöglichkeiten entstehen.

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): *„Eine Barriere ist, dass sich einige Leute nicht genau vorstellen können, was mit der Behinderung noch zu machen ist und was nicht.“*

Beispielzitat (Leistungserbringer): *„Mangelnde Information bei Arbeitgebern über Möglichkeiten der Förderung.“*

#### 5. Bürokratie (17 Fundstellen)

Alle Akteure, aber insbesondere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Aus- und Weiterbildungsinstitutionen, klagen über Aufwand und Dauer bei der Beantragung, Bewilligung und Finanzierung von Hilfsmitteln, Assistenzen und anderen Bedarfen sowie über unklare Zuständigkeiten bei den Sozialleistungsträgern.

Beispielzitat (Arbeitgeber): *„Fülle von rechtlichen u. administrativen Maßnahmen, die zusätzlich mit unterschiedlichen Leistungsträgern durch den Arbeitgeber zu klären bzw. zu erbringen sind. KMU, aber auch Konzerne wünschen sich schon seit Jahren eine angemessene Arbeitgeberbetreuung/-beratung ‚aus einer Hand‘.“*

Beispielzitat (Leistungserbringer): *„Arbeits- und Lebenszeit geht in den ‚Absprachen‘ über die unterschiedliche Zuständigkeit der Träger verloren.“*

#### 6. Mehraufwand Arbeitsplatzanpassung/ Betreuung (11 Fundstellen)

Insbesondere Leistungserbringer, aber auch zwei Arbeitgeber und jeweils ein Vertreter der anderen Akteursgruppen beklagen den Mehraufwand, den die Arbeitsplatzanpassung und zum Teil die Betreuung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderung (auch finanziell) mit sich bringen können.

Beispielzitat (Leistungserbringer): *„Arbeitsplatzanpassung ist aufwändig und wird nur zu begrenzt wahrgenommen.“*

Beispielzitat (Leistungserbringer): *„Mehraufwand in der Betreuung ist festzustellen, ohne dass es dafür einen Ausgleich gibt.“*

#### 7. Mangelnde Beratung/ Unterstützung (9 Fundstellen)

Zitate stammen in erster Linie von (potenziellen) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und weisen auf mangelnde Beratung und Unterstützung sowohl für Betroffene als auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber hin, insbesondere durch die zuständigen Leistungsträger.

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): *„Es entsteht der Eindruck, dass von Amtsseite wenig Aktionismus bzw. Erfahrungswerte bestehen.“*

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): *„Auch sind die Beratungsangebote für Menschen mit Behinderung zumeist suboptimal, meine aktuelle Universität ist da eine positive Ausnahme.“*

#### 8. Mangelnde Anstrengung zur Inklusion (7 Fundstellen)

(Potenzielle) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Aus- und Weiterbildungsinstitutionen beklagen mangelnde Motivation bzw. Anstrengung zur Inklusion auf Seiten unterschiedlicher Akteure (Hochschulen, Ausbildungsbetriebe, Arbeitsagenturen, Arbeitgeber).

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): *„Ein weiteres Problem ist, dass die Arbeitsagenturen sich sehr schnell damit zufrieden geben, dass eine Person mit Behinderung arbeitslos ist.“*

Beispielzitat (Aus- und Weiterbildungsinstitution): *„Ausbildungsstätten sind nicht auf Menschen mit Behinderung eingerichtet und halten das für normal.“*

#### 9. Bauliche Zugangswege (6 Fundstellen)

Auch auf bauliche Barrieren wird durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, (potenzielle) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Aus- und Weiterbildungsinstitutionen hingewiesen.

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): *„Teilweise auch Hindernisse bei den örtlichen Begebenheiten. Praktikum bei einer Organisation, die sich ebenfalls mit Behinderung befasst, scheiterte beispielsweise, weil das Gebäude nicht rollstuhlgerecht war.“*

Beispielzitat (Aus- und Weiterbildungsinstitution): *„Nahezu keine finanziellen Mittel zur Schaffung behindertengerechter Einrichtungen – die rechtlichen Vorgaben werden auch bei Neubauten nur teilweise umgesetzt.“*

Weitere vereinzelt genannte Barrieren mit weniger als fünf Nennungen beziehen sich auf die mangelnde Finanzierung von Inklusion, mangelnde Barrierefreiheit von Produkten und Dienstleistungen und fehlende Einbeziehung Betroffener bei relevanten Entscheidungen.

#### 4.4.5 Verbesserungsvorschläge

Die Verbesserungsvorschläge der befragten Expertinnen und Experten lieferten 155 Fundstellen, aus denen sich zehn Kategorien mit mehr als fünf Fundstellen herauskristallisierten:

##### 1. Aufklärung/ Information/ Sensibilisierung (26 Fundstellen)

Alle befragten Akteurinnen und Akteure sind sich einig, dass Aufklärung, Information und Sensibilisierung zentral sind, um Vorurteile abzubauen. Einerseits wird Information über unterschiedliche Beeinträchtigungsarten gefordert, andererseits aber auch über konkrete Möglichkeiten bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): „Aufklärung, Sensibilisierung und vor allem deutlich machen, dass diese Personen genauso viel leisten können und wollen, der AG dafür jedoch seinen Horizont erweitern muss.“

Beispielzitat (Leistungserbringer): „Stärkere Sensibilisierung auch für Beeinträchtigungen, die Schubartig verlaufen, die nicht sofort wahrnehmbar sind, z. B. für psychische Erkrankungen.“

##### 2. Gesellschaftliche Veränderung/ Inklusion (20 Fundstellen)

Alle Akteure bis auf die Arbeitgeber fordern zudem einen gesellschaftlichen Wandel in Richtung Inklusion, damit Behinderung und chronische Erkrankungen zur Normalität werden und Vorurteile und Berührungsängste abgebaut werden können oder gar nicht erst entstehen.

Beispielzitat (sonstige Akteure): „Allgemeine Akzeptanz von Behinderungen als Normalität und nicht als Sonderfall, welcher mehr kostet und als unwirtschaftlich gesehen wird in unserer sehr einseitig ausgerichteten profitorientierten Leistungsarbeitswelt.“

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): „Inklusion von Anfang an, damit Vorurteile gar nicht erst entstehen und Vielfalt ein selbstverständlicher Bestandteil der Gesellschaft wird.“

##### 3. Bürokratie reduzieren (16 Fundstellen)

Auch die Forderung, Bürokratie zu reduzieren, erheben Vertreter aller Akteursgruppen. Hierzu zählen analog zu den unter Barrieren genannten Problematiken: klare Zuständigkeiten, klarere gesetzliche Regelungen, Kündigungsschutz ändern und eine bessere Unterstützung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Beispielzitat (Leistungsträger): „Zusammenfassung der Leistungsangebote bei einer Behörde.“

Beispielzitat (Leistungserbringer): „Mehr Spezialisten und weniger Bürokratie im Vermittlungsgeschehen.“

Beispielzitat (Leistungserbringer): „Konstante Regelungen für Hilfsmittel, die Rechtssicherheit geben.“

Beispielzitat (Arbeitgeber): „Keine Unterschiede im Kündigungsschutz.“

##### 4. Öffentlichkeitsarbeit/ Best Practice kommunizieren (13 Fundstellen)

Vor allem Leistungsträger und (potenzielle) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer äußern den Wunsch, dass mehr Öffentlichkeitsarbeit für das Thema „hochqualifizierte Menschen mit Behinderung“ betrieben wird, mit dem Fokus auf bestehenden Ressourcen. Als Möglichkeiten werden die Veröffentlichung von Best-Practice-Beispielen genannt oder dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Erfahrungen mit Kolleginnen und Kollegen (im Sinne von Peer-Counseling) teilen.

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): „Öffentlichkeitsarbeit: Eine stärkere öffentliche Repräsentation behinderter Menschen in Führungsrollen (als Normalität und nicht als Besonderheit) könnte negative Bilder von Behinderung verändern helfen.“

Beispielzitat (Leistungsträger): „Besseres Eigenmarketing der Betroffenen (z. B. auch durch Peer-Counseling).“



## 5. Finanzielle Unterstützung (12 Fundstellen)

Bis auf die (potenziellen) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fordern alle Akteure finanzielle Unterstützung bzw. finanzielle Anreize vor allem für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, beispielsweise für die Schaffung von Barrierefreiheit, die Entlastung von Krankenkosten oder die Eingliederung von Menschen mit Behinderung.

Beispielzitat (Leistungserbringer): *„Finanzielle Anreize für Arbeitgeber schaffen, z. B. durch steuerliche Berücksichtigung von zus./expliziten Ausgaben.“*

Beispielzitat (Arbeitgeber): *„Entlastung der Arbeitgeber von den Krankenkosten für schwerbehinderte Arbeitnehmer geben.“*

## 6. Weiterbildung (12 Fundstellen)

Leistungserbringer sowie (potenzielle) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer halten Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsangebote für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie für Arbeitsvermittler bezüglich der Bedarfe von Personen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen für sinnvoll.

Beispielzitat (Leistungserbringer): *„Bei großen Betrieben/ Arbeitgebern eine Qualifizierung der Führungskräfte (Verantwortung/ Sensibilisierung/ Aufklärung).“*

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): *„Spezielle Weiterbildungen für Umgang mit Personen mit Depressionen.“*

## 7. Politische Veränderungen (10 Fundstellen)

Die Forderung nach politischen Veränderungen bezieht sich auf viele unterschiedliche Aspekte. So werden beispielsweise Änderungen in den rechtlichen Regelungen hinsichtlich Hilfsmitteln, Beschäftigungsquote, Ausgleichsabgabe gefordert, aber auch eine häufigere Thematisierung von Behinderung in der politischen Diskussion.

Beispielzitat (Leistungserbringer): *„Konstante Regelungen für Hilfsmittel, die Rechtssicherheit geben.“*

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): *„Behinderung findet kaum statt in den Diskussionen, sowohl politisch und besonders medial.“*

## 8. Unterstützung der Betroffenen (7 Fundstellen)

Insbesondere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie (potenzielle) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machen sich für mehr Unterstützung im Studium, im Bewerbungsprozess und im Berufsleben stark. Vorgeslagen werden insbesondere Coachings und Beratung.

Beispielzitat (Arbeitgeber): *„Besseres Coaching für Bewerbungsverfahren.“*

Beispielzitat (Arbeitgeber): *„Besondere Schulungen für hochqualifizierte behinderte AN geben, um die eventuell drohenden verstärkten psychischen Belastungen durch eine Führungsstelle abzufedern.“*

Beispielzitat (Leistungserbringer): *„Eine Studien- und Berufswahl, die mit den Fähigkeiten der Menschen, aber auch mit ihren Beeinträchtigungen übereinstimmt. Hier ist gute Beratung wichtig.“*

## 9. Vermittlung (7 Fundstellen)

Verbesserungsvorschläge in dieser Kategorie stammen von allen Akteuren außer von Aus- und Weiterbildungsinstitutionen und beziehen sich auf klarere Vermittlungsstrukturen bei der Besetzung von Stellen mit Menschen mit Behinderung.

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): *„Eine spezielle Arbeitsbörse für schwerbehinderte Menschen deutschlandweit. Ein eigenes Portal. Oder auch eine Vermittlungsagentur.“*

Beispielzitat (Arbeitgeber): *„Die Kenntnis des Bewerber-Potenzials, also vielleicht eine eigene Vermittlungsstelle für Hochqualifizierte mit Behinderung.“*

## 10. Vernetzung (5 Fundstellen)

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, (potenzielle) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Leistungserbringer wünschen sich zudem eine besser Vernetzung und Kommunikation zwischen allen beteiligten Akteuren, um Abläufe zu optimieren.

Beispielzitat (potenzielle/r Arbeitnehmer/in): *„Eine verbesserte Zusammenarbeit von Arbeitnehmern und -gebern sowie Krankenkassen, Integrationsämtern etc. beim Finden und Finanzieren individueller Lösungen.“*

Beispielzitat (Leistungserbringer): *„Mehr Vernetzung aller Beteiligten (Hochschulen/ Arbeitgeberverbände/ Gewerkschaften/ Selbsthilfe etc.).“*

Weitere vereinzelt genannte Verbesserungsvorschläge mit weniger als fünf Nennungen beziehen sich beispielsweise auf die Veränderung von Arbeitsbedingungen bzw. Kommunikations- und Führungsstil, Ressourcenorientierung, die Nutzung des Fachkräftemangels oder einen transparenteren Umgang Betroffener mit ihrer Behinderung.

#### 4.4.6 Fazit: Bisherige Erfahrungen, Barrieren und Verbesserungsvorschläge

Die Ergebnisse der Interviews zeigen große Überschneidungen mit den Ergebnissen bisheriger Untersuchungen zu Chancen und Barrieren bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (Fietz et al., 2011 sowie von Kardorff et al., 2013; siehe auch Kapitel 2.2.3).

Insgesamt gibt es viele positive Erfahrungen hinsichtlich der Leistungsbereitschaft, der Motivation und der tatsächlichen Arbeitsleistung von Menschen mit Behinderung sowie deren Beitrag zum Betriebsklima, die häufig auch von Arbeitgeberseite geäußert werden. (Potenzielle) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weisen zusätzlich auf positive Erfahrungen mit Unterstützungsprogrammen, bisherigen Arbeitgebern und dem Studium hin. Insgesamt nennen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mehr als doppelt so viele positive wie negative Erfahrungen, während (potenzielle) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr negative Erfahrungen berichten. Dabei werden von (potenziellen) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie von Leistungserbringern vor allem Unsicherheiten und fehlender Wille auf Arbeitgeberseite bei der Beschäftigung hochqualifizierter Menschen mit Behinderung bemängelt, begonnen beim Bewerbungsprozess über Unterstützungsbedarfe (hier werden auch negative Erfahrungen mit Integrationsämtern und Arbeitsagenturen bemängelt) bis hin zur Zuweisung von (unterqualifizierten) Arbeitsaufgaben. Die anderen Akteursgruppen schildern zudem Erfahrungen, wo Menschen mit Behinderung ihre Fähigkeiten über- und ihre Beeinträchtigungen unterschätzten. An diesen auseinandergehenden Erfahrungen wird deutlich, dass eine transparente und offene Kommunikation von beiden Seiten darüber notwendig ist, was möglich ist und was nicht.

Bezüglich der Barrieren zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Ergebnissen der Zukunftswerkstatt: Bauliche Barrieren werden im Vergleich zur Vielzahl berichteter psychologischer Barrieren (Stigmatisierung, Vorurteile, Berührungängste, Leistungsdruck, schlechte Aufklärung usw.) relativ selten genannt. Dabei werden den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern durch alle anderen Akteursgruppen Barrieren in den Köpfen sowie fehlende Aufklärung und Information zugeschrieben, sie selbst äußern diese Barriere jedoch nicht. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sehen vor allem in Bürokratie und unklaren Verantwortlichkeiten Probleme. Interessant ist, dass die Fundstellen in der Kategorie „Einstellungshindernisse“ zum größten Teil auch psychologische Barrieren zum Inhalt haben. So wird meist davon gesprochen, dass Arbeitgeber Angst vor etwas haben, beispielsweise dem Kündigungsschutz oder exzessiven Krankheitstagen, jedoch äußert auf die Frage nach negativen Erfahrungen keiner der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, tatsächlich Entsprechendes in der Vergangenheit erlebt zu haben.

Bei den Verbesserungsvorschlägen sind sich die Akteure wiederum in vielen Punkten einig. So halten alle Aufklärung und Information, die Reduzierung von Bürokratie und eine bessere Öffentlichkeitsarbeit für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bzw. die Kommunikation von Best-Practice-Beispielen für wichtige Handlungsbedarfe, die notwendig sind, um Vorurteile abzubauen und die berufliche Teilhabe von hochqualifizierten Menschen mit Behinderung zu verbessern. Insgesamt zeigen sich auch bezüglich der Verbesserungsvorschläge große Überschneidungen mit den Ergebnissen der Zukunftswerkstatt. So entspricht beispielsweise die Forderung nach gesellschaftlichen Veränderungen der Idee der Kulturveränderung, wobei der Wunsch nach politischer Einflussnahme dem Wunsch nach Unterstützung durch die Führungsebene gleichkommt.

# 5

## Fazit: Identifizierte Handlungsbedarfe

### 5.1 Teilhabeorientierung in Forschung und (amtlichen) Statistiken

Obwohl Deutschland bereits 2009 die UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert hat, ist die Forschungslage zu ihrer Umsetzung in den Bereichen Bildung und Erwerbsarbeit unzureichend. Insbesondere hochqualifizierte Menschen mit Behinderung standen bislang nicht im Fokus öffentlicher Diskussionen oder systematischer Forschungsprojekte. Die vorliegende Pilotstudie ist daher die erste, die die berufliche Teilhabe dieser Zielgruppe in Deutschland aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet. Dabei werden Unzulänglichkeiten in den bestehenden Daten deutlich (wie bereits bei Schnell et al. [2010] ausführlich diskutiert), die dazu führen, dass der Übergang hochqualifizierter Menschen mit Behinderung ins Erwerbsleben mit existierenden Daten nicht abgebildet werden kann. Zudem ist nur ein Teil der Zielgruppe in bestehenden Datensätzen identifizierbar. Während Akademikerinnen und Akademiker Gegenstand der BEST-Studie (Unger et al., 2012) sind und in den Arbeitslosendaten der Bundesagentur für Arbeit explizit ausgewiesen werden, fehlen öffentlich zugängliche Daten zu vergleichbar Qualifizierten außerhalb des Hochschulbereichs (z. B. Meistern und Technikern). Eine Verbesserung der Datenlage ist also dringend notwendig, um den Übergang der gesamten Zielgruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung darstellen zu können. Für den Bereich der Hochschule wird dies beispielsweise auch von der Antidiskriminierungsstelle gefordert (Czock, Donges & Heinzemann, 2012).

Unter Bezugnahme auf Erfahrungen aus Großbritannien wird von den Autorinnen und Autoren des Berichts die Aufnahme des Merkmals Behinderung in die öffentliche Hochschulstatistik für erforderlich und realisierbar erachtet. Parallel dazu müssten auch die Statistiken der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern um Informationen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen ergänzt werden. Die Allianz der deutschen Nichtregierungsorganisationen zur UN-Behindertenrechtskonvention fordert zudem eine generelle Umorientierung der amtlichen Statistiken von der Defizit-Orientierung hin zu teilhabebasierten Statistiken (BRK-Allianz, 2013, S. 76). Insgesamt fehlt es gemäß den Fachverbänden für Menschen mit Behinderung in Deutschland noch an teilhabeorientierter Forschung im Sinne von Grundlagenforschung über die Lebenslagen von Menschen mit Behinderung in Deutschland, die Teilhabebarrrieren und Möglichkeiten zu deren Überwindung benennt und somit dem Vorantreiben von Inklusion dienen kann (vgl. z. B. Hinz, 2012). Alle wissenschaftlichen Disziplinen sind aufgefordert, sich – unter Einbeziehung partizipativer Methoden – diesem Querschnittsthema zu widmen und dabei auch bisher noch zu wenig beachtete Zielgruppen in den Blick zu nehmen.

## 5.2 Einheitlicher Behinderungsbegriff im Sinne der UN-BRK

Ein weiteres methodisches Problem stellen uneinheitliche Behinderungsbegriffe bzw. unterschiedliche Operationalisierungen von Behinderung in unterschiedlichen Datenerhebungen dar. Dies zeigt sich schon bei den beiden Datensätzen, die in die vorliegende Studie einbezogen wurden: Während der BEST-Studie (Unger et al., 2012) ein weiter und interaktiver Begriff von Behinderung im Sinne der UN-BRK zu Grunde liegt, der Barrieren in der Umwelt und damit zusammenhängende Teilhabebeeinträchtigungen mit berücksichtigt, stellt in den Arbeitslosendaten der Schwerbehindertenstatus (inklusive gleichgestellter Personen) die einzig verfügbare Information zum Vorliegen einer Behinderung dar. Aus der Forschungsperspektive ist dies problematisch, da dann diejenigen Personen nicht identifizierbar sind, die aus den unterschiedlichsten Gründen keine amtliche Anerkennung ihrer Behinderung beantragt oder einen GdB unter 50 zuerkannt bekommen haben und nicht gleichgestellt sind. Die Aufbereitung der Daten in der vorliegenden Pilotstudie ermöglicht daher nur eine statische und querschnittliche Darstellung des „abgebenden“ Systems Hochschule und des „aufnehmenden“ Systems Arbeitsmarkt. Um die Vergleichbarkeit von Informationen aus unterschiedlichen Erhebungen zu gewährleisten, muss daher ein einheitlicher Behinderungsbegriff angestrebt werden. Wünschenswert wäre eine zeitgemäße Definition, die sich an der UN-BRK orientiert. Wie dies realisiert werden kann, zeigt die BEST-Studie (Unger et al., 2012), die auch die Problematik der Selbstdefinition als „Mensch mit Behinderung“ umgeht, indem der Begriff Behinderung nicht verwendet wird, sondern sehr niedrigschwellig gesundheitliche Beeinträchtigungen und damit in Zusammenhang stehende Studierendenschwierigkeiten abgefragt werden.

## 5.3 Psychologische Barrieren überwinden

Die Arbeitslosendaten der Bundesagentur für Arbeit verdeutlichen, dass schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker nicht in gleichem Ausmaß vom wirtschaftlichen Aufschwung profitieren konnten wie Akademikerinnen und Akademiker ohne Behinderung. Es müssen also spezifische Barrieren existieren, die ihre berufliche Teilhabe beeinträchtigen. Welche Barrieren dies sind, geht aus den Arbeitslosendaten der Bundesagentur für Arbeit nicht hervor, die im Rahmen der Zukunftswerkstatt und der Online-Interviews gewonnenen Informationen liefern jedoch wichtige Hinweise. So sind sich die einbezogenen Expertinnen und Experten einig, dass psychologische Barrieren (Stigmatisierung, Vorurteile, Berührungängste, Leistungsdruck, schlechte Aufklärung usw.) auf Seiten aller Akteure bei der beruflichen Teilhabe von hochqualifizierten Menschen mit Behinderung die größte Rolle spielen.

Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen anderer Studien, die sich bisher den Chancen und Barrieren bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gewidmet haben (vgl. Fietz et al., 2011 und von Kardorff et al., 2013). Es scheint, dass, sobald psychologische Barrieren beseitigt sind – das heißt der Wille zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung vorhanden ist –, auch alle anderen Hürden (z. B. baulicher oder finanzieller Art) überwunden werden können. Als wichtigste Maßnahmen zur Überwindung von Ängsten und Vorurteilen werden dabei immer wieder Aufklärung, Information und Sensibilisierung genannt. Diese sollen sich einerseits auf unterschiedliche Beeinträchtigungsarten und für diese Beeinträchtigungsarten relevante Barrieren beziehen und andererseits auf Möglichkeiten der (finanziellen) Unterstützung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Hier sind einerseits potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung sowie potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber selbst gefragt, offen zu kommunizieren und transparent zu machen, was möglich ist und was nicht. Andererseits ist es wichtig, dass Sozialleistungsträger gute und leicht verständliche Informationsmaterialien über ihre Unterstützungsangebote zur Verfügung stellen und individuelle, trägerunabhängige Beratung, ergänzt um geeignete Formen des Peer-Counseling, anbieten (vgl. z. B. Riedel et al., 2009).

## 5.4

### Hochqualifizierte Menschen mit Behinderung sichtbar machen

Aus der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (Middendorff et al., 2013) geht hervor, dass eine bedeutsame Gruppe von Akademikerinnen und Akademikern mit Behinderung existiert (nämlich ca. 7% aller Studierenden in Deutschland). Jedoch zeigt die BEST-Studie (Unger et al., 2012), dass der größte Teil von ihnen „unsichtbar“ ist. So können ungefähr 94 Prozent der Beeinträchtigungen nicht unmittelbar durch Dritte wahrgenommen werden. Hinzu kommt, dass Mobilitäts- und Sinnesbeeinträchtigungen, die im Alltagsverständnis am ehesten mit dem Begriff „Behinderung“ assoziiert werden, eher selten vertreten sind, während psychisch- und körperlich-chronische Erkrankungen oder Kombinationen aus beiden gut drei Viertel der Beeinträchtigungen ausmachen.

Die Kombination aus Nichtsichtbarkeit der meisten Beeinträchtigungen und dem hohen Anteil an Beeinträchtigungen, die von den meisten Menschen nicht als Behinderung kategorisiert werden, trägt sicherlich mit dazu bei, dass die zahlenmäßige Größe der Gruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung unterschätzt wird. Gleichzeitig herrscht bei vielen Menschen (unter anderem vielen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern) noch das Vorurteil vor, dass Leistungsfähigkeit und Behinderung nicht zusammen passen. Um dieses Vorurteil abzubauen, ist es wichtig, die Sichtbarkeit der Gruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung zu erhöhen und nach und nach auch im Alltagsverständnis einen Behinderungsbegriff im Sinne der UN-BRK zu etablieren. Dazu kann die Präsenz von Studierenden mit Behinderung in den Medien beitragen (ein Beispiel hierfür ist der Film „Blind – nicht blöd“, in dem Erfahrungen aus dem Mentoring-Programm des Hildegardis Vereins für Studentinnen mit Behinderung dargestellt werden) ebenso wie Kampagnen oder Plakataktionen beispielsweise der Aktion Mensch oder der Bundesregierung. Zudem können Praxisprojekte wie das Projekt PROMI – Promotion Inklusive! (gefördert durch das BMAS) die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung verdeutlichen.

## 5.5

### Positive Erfahrungen teilen

Wie die Studien von Fietz et al. (2011) sowie von Kardorff et al. (2013) zeigen, spielen die Erfahrungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit Mitarbeitenden mit Behinderung eine entscheidende Rolle bezüglich der Bereitschaft, Menschen mit Behinderung einzustellen. Haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bisher noch keine oder negative Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gemacht, haben sie auch mehr Vorurteile und Befürchtungen, wohingegen positive Erfahrungen mit einer hohen Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung in Zusammenhang stehen.

In der vorliegenden Pilotstudie zeigt sich, dass es insgesamt viele positive Erfahrungen hinsichtlich der Leistungsbereitschaft, der Motivation und der tatsächlichen Arbeitsleistung von Menschen mit Behinderung sowie deren Beitrag zum Betriebsklima gibt, die häufig auch von Arbeitgeberseite berichtet werden. Das Teilen solcher positiven Erfahrungen kann dazu beitragen, Vorurteile und Befürchtungen abzubauen und die Offenheit für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu erhöhen. Das Projekt Job-Win-Win (Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e. V., 2011) verfolgt beispielsweise diesen Ansatz über die Vernetzung und den Austausch positiver Erfahrungen zwischen kleinen und mittleren Unternehmen. Auch das UnternehmensForum (ein bundesweiter und branchenübergreifender Zusammenschluss von Konzernen und mittelständischen Firmen, der sich für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Wirtschaft einsetzt) ist ein kompetenter Ansprechpartner für Unternehmen und hat sich unter anderem zum Ziel gesetzt, die Verbreitung von Best-Practice-Beispielen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung voranzutreiben.

## 5.6

### Einfach machen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Für Unternehmen stehen bei der Frage, ob sie Menschen mit Behinderung einstellen sollen oder nicht – wie bei der Einstellung aller anderen Mitarbeitenden auch –, Wirtschaftlichkeitserwägungen im Vordergrund (vgl. z. B. Fietz et al., 2011). Diese können negativ ausfallen, wenn mit der Einstellung von Menschen mit Behinderung (bzw. der Beantragung von diesbezüglichen Unterstützungsleistungen bei den Sozialleistungsträgern) zu viel zeit- und somit kostenintensiver bürokratischer Aufwand verbunden ist oder wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber befürchten, dass im Laufe der Beschäftigung unkalkulierbare Probleme oder Kosten auf sie zukommen könnten (beispielsweise durch Krankheitszeiten oder den besonderen Kündigungsschutz). Um die Motivation zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu erhöhen, ist es daher notwendig, bürokratische Barrieren abzubauen und den Unternehmen einfachen Zugang zu Informationen, Beratung und Unterstützung zu ermöglichen. Diesbezüglich fordern die in der vorliegenden Pilotstudie befragten Expertinnen und Experten unter anderem die Festlegung klarer Zuständigkeiten und fester Ansprechpersonen bei den Sozialleistungsträgern – manche wünschen sich auch Beratung und Unterstützung aus einer Hand –, also die Zusammenfassung der Leistungsangebote bei nur einer Stelle. Zudem werden mehr Transparenz und Konstanz bei der Bewilligung von Hilfsmitteln oder anderen Leistungen verlangt sowie die Vereinfachung und Verkürzung von Antragsprozessen. Die meisten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber fordern zudem die Abschaffung des besonderen Kündigungsschutzes.

Der besondere Kündigungsschutz als Einstellungshemmnis oder Chance wird immer wieder auch im Rahmen der Veröffentlichungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen diskutiert, um sachgerecht zu informieren und auch Argumente, die für den besonderen Kündigungsschutz von Menschen mit schwerer Behinderung sprechen, zu beleuchten (siehe z. B. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, 2013). Schließlich wird von unterschiedlichen Akteuren die Idee einer zentralen „Vermittlungsstelle“ für arbeitssuchende Menschen mit Behinderung eingebracht. Für die Gruppe der schwerbehinderten Akademikerinnen und Akademiker übernimmt der Arbeitgeberservice schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit diese Vermittlungsfunktion, jedoch scheint es – den Äußerungen der befragten Expertinnen und Experten nach zu urteilen – teilweise in den regionalen Arbeitsagenturen Probleme zu geben bzw. bei der Vermittlung von Personen mit Behinderung ohne akademischen Abschluss.



## 5.7 Barrierefreiheit im Qualifikationsprozess

Im Rahmen der Zukunftswerkstatt wurde deutlich, dass die Zugänglichkeit zu Qualifikationsangeboten als Längs- und Querschnittsthema betrachtet werden muss. Die längsschnittliche Betrachtung ist wichtig, da Barrieren vor Studienbeginn (z. B. die Barrierefreiheit von Schulen und der somit mögliche Schulabschluss) darüber mitentscheiden, wer überhaupt ein Studium aufnehmen kann, und Barrieren während des Studiums beeinflussen, ob das Studium abgeschlossen werden kann oder nicht, und bestimmen somit über die anschließenden beruflichen Optionen sowie die Möglichkeit zur Promotion. Barrierefreiheit des gesamten Bildungssystems ist also notwendig, um gleiche berufliche Teilhabechancen für Menschen mit Behinderung zu gewährleisten. Die Ergebnisse der BEST-Studie (Unger et al., 2012) zeigen, dass die befragten Hochschulen noch nicht ausreichend barrierefrei gestaltet sind, wodurch Studierende mit Behinderung in ihrem Studienfortkommen beeinträchtigt werden. Um dem entgegen zu wirken, stellt beispielsweise die Universität Zürich auf ihrer Homepage einen Leitfaden zur Verfügung, mit dem Hochschulen sich selbst hinsichtlich Barrierefreiheit evaluieren und Optimierungsmaßnahmen ableiten können (Page et al., 2012). Die Informations- und Beratungsstelle Behinderung und Studium des Deutschen Studentenwerkes hat zudem eine Online-Bibliothek zusammengestellt, in der unter anderem Materialien zu den Themen Studium und Lehre sowie Barrierefreiheit gesammelt sind (Deutsches Studentenwerk Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung, 2013).

Doch auch die fehlende Bewilligung von behinderungsbedingten Mehrbedarfen und Nachteilsausgleichen kann eine Barriere darstellen. Beispielsweise wenn Sozialleistungsträger den Bachelorabschluss bereits als berufsqualifizierenden Abschluss werten und das Masterstudium somit als „Zweitstudium“, bei dem kein unbedingter Anspruch auf die Finanzierung des behinderungsbedingten Mehrbedarfs mehr besteht. Zwar gibt es schon Gerichtsurteile, die ähnliche Fälle als eine unzulässige Benachteiligung behinderter Menschen hinsichtlich der Entscheidungsfreiheit über die Erweiterung der eigenen beruflichen Qualifikation werten (z. B. Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen, 2010, 13. August), jedoch ist die Ablehnung von entsprechenden Anträgen trotzdem weiterhin an der Tagesordnung.

Auch im Querschnitt – das heißt bezüglich der Qualifizierungsmöglichkeiten, die parallel zum Studium bestehen – zeigt sich derzeit noch fehlende Chancengerechtigkeit für Menschen mit Behinderung. So berichten die befragten Betroffenen in den Online-Interviews, beispielsweise hinsichtlich Praktika, Nebenjobs und Auslandsaufenthalten bisher nicht die gleichen Möglichkeiten gehabt zu haben, ihr berufliches Qualifikationsprofil zu schärfen, wie ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Beeinträchtigung, woraus ihnen auf dem Arbeitsmarkt ein Nachteil in Konkurrenz zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern entstehen kann. Neben den Career Services an den Hochschulen, die die Barrierefreiheit ihrer Angebote verbessern müssen, sind hier vor allem die Sozialleistungsträger gefragt, denn häufig spielt auch fehlende Finanzierung (beispielsweise von Assistenzbedarf im Ausland oder während Praktika) eine Rolle.



## 5.8 Politik in der Verantwortung

Schließlich muss die Gruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung mit ihren spezifischen Bedarfen auch von Seiten der Politik stärker in den Blick genommen und ins öffentliche Bewusstsein gerückt werden. Die im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten Recherchen zur Fachkräftediskussion zeigen, dass Menschen mit Behinderung nicht genauso konsequent wie andere Personengruppen als inländische Fachkräfteressource berücksichtigt werden. Dies muss sich ändern, um auch auf gesellschaftlicher Ebene die Leistungsfähigkeit dieser Zielgruppe herauszustellen. Ein guter Schritt in diese Richtung ist die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie veröffentlichte Broschüre zur Rekrutierung von Fachkräften mit Behinderung (Metzler et al., 2012).

Doch auch die meisten anderen zuvor genannten Punkte bedürfen einer politischen Unterstützung, um tatsächlich erfolgversprechend zu sein: die Ausweitung und Anpassung amtlicher Statistiken im Sinne der Teilhabeforschung und eines weiten Behinderungsbegriffes, die Überwindung psychologischer Barrieren durch Aufklärungskampagnen und Informationsmaterialien, die (finanzielle) Unterstützung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sowie die Reduzierung von Bürokratie und Überarbeitung von Gesetzen und schlussendlich das Vorantreiben der Barrierefreiheit des gesamten Bildungssystems.

# 6

## Literatur

Anger, C., Erdmann, V. & Plünnecke, A. (2011). MINT: Trendreport 2011. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Arbeitgeberverband Gesamtmetall. (2009). Die Entwicklung der MINT-Fachkräftelücke in Deutschland. Berlin: Arbeitgeberverband Gesamtmetall. Verfügbar unter: [http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/id/222Entwicklung\\_MINT-Fachkraefteluecke/\\$file/Broschue-reMINT-Mangel.pdf](http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/id/222Entwicklung_MINT-Fachkraefteluecke/$file/Broschue-reMINT-Mangel.pdf) [23.7.2013].

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen. (2011). Die UN-Behindertenrechtskonvention: Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Verfügbar unter: [http://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschuere\\_UNKonvention\\_KK.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschuere_UNKonvention_KK.pdf?__blob=publicationFile) [22.7.2013].

Beelmann, W. (2011). Veränderung oder Akzentuierung? Eine differenzielle Betrachtung menschlicher Entwicklungsprozesse in Übergangsphasen. In W. Beelmann & E. Rosowski (Hrsg.), Übergänge im Lebenslauf bewältigen und förderlich gestalten. (S. 19–33). Berlin: LIT Verlag.

Bollenberg, A., Becker, M., Büchner, C., Dreiucker, M., Drolshagen, B., Gemkow, A. et al. (2007). GO! unlimited. Menschen mit Behinderung machen sich selbständig: Aspekte der Aktualen Praxis (1. Aufl.). Münster: Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen. Verfügbar unter: [http://www.mobile-dortmund.de/wp-content/uploads/2012/06/handbuch\\_go-unlimited.pdf](http://www.mobile-dortmund.de/wp-content/uploads/2012/06/handbuch_go-unlimited.pdf) [22.7.2013].

Bonin, H., Bradler, C. & Warnke, A. J. (2012). Unternehmensstrategien zur Fachkräftesicherung. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH.

Brinkmann, E. & Scheffler, D. (2007). Evaluation des EQUAL-Projektes: Vieles ist möglich - Tandempartner in der Wissenschaft. Berufliche Rehabilitation, 21 (2), 109-119.

BRK-Allianz. (2013). Für Selbstbestimmung, gleiche Rechte, Barrierefreiheit, Inklusion! Erster Bericht der Zivilgesellschaft zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland. Verfügbar unter: [http://www.brk-allianz.de/attachments/article/87/beschlossene\\_fassung\\_final\\_endg-logo.pdf](http://www.brk-allianz.de/attachments/article/87/beschlossene_fassung_final_endg-logo.pdf) [22.7.2013].

Bronfenbrenner, U. (1981). Die Ökologie der menschlichen Entwicklung: Natürliche und geplante Experimente. Stuttgart: Klett-Cotta.

Bundesagentur für Arbeit. (2011a). Bericht der Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen (Sitzung des Beirats für die Teilhabe behinderter Menschen am 24. Mai 2011). Verfügbar unter: <http://www.bag-if.de/wp-content/uploads/2011/06/Bericht-der-BA.pdf> [15.7.2013].

Bundesagentur für Arbeit. (2011b). Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Verfügbar unter: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf> [8.5.2013].

Bundesagentur für Arbeit. (2012). Kurzinformation: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen: Veröffentlichung der Arbeitsmarktberichterstattung. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Verfügbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Kurzinfo-Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-2011.pdf> [23.7.2013].

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hrsg.). (2013) Der besondere Kündigungsschutz. Einstellungshemmnis oder Chance? ZB Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf, 9 (2). Münster: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen.

Bundesministerium des Innern. (2011). Demografiebericht: Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes. Berlin: Bundesministerium des Innern. Verfügbar unter: <http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2012/demografiebericht.html> [23.7.2013].

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

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2011b). Fachkräftesicherung: Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2012). Fortschrittsbericht 2012: Zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Verfügbar unter: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2013/fortschrittsbericht-fachkraefte-2013-01.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2013/fortschrittsbericht-fachkraefte-2013-01.pdf?__blob=publicationFile) [23.7.2013].

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2013). Initiative Inklusion: Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Arbeits- und Sozialministerien der Bundesländer. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie & Bundesagentur für Arbeit. (2012). Die Fachkräfte-Offensive: Ein Überblick. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie; Bundesagentur für Arbeit. Verfügbar unter: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/a386-fachkraefte-offensive-ueberblick.pdf;jsessionid=A9C3419187C05BA575A4DCB9F54A1EEE?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/a386-fachkraefte-offensive-ueberblick.pdf;jsessionid=A9C3419187C05BA575A4DCB9F54A1EEE?__blob=publicationFile) [23.7.2013].

Bundesregierung. (2011, 21. Juni). Gemeinsame Erklärung zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland. Verfügbar unter: [http://www.bundesregierung.de/Content/DE/\\_Anlagen/2011/06/2011-06-22-pm-erklaerung-fachkraefte-meseberg.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2011/06/2011-06-22-pm-erklaerung-fachkraefte-meseberg.pdf?__blob=publicationFile) [23.7.2013].

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. (2010). Fachkräftemangel bekämpfen - Wettbewerbsfähigkeit sichern: Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung in Deutschland. Berlin: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Verfügbar unter: [http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/res/1B543C454D75D4DCC12577F10033EFC0/\\$file/Fachkraeftesicherung-9-Punkte-Sofortprogramm.pdf](http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/res/1B543C454D75D4DCC12577F10033EFC0/$file/Fachkraeftesicherung-9-Punkte-Sofortprogramm.pdf) [23.7.2013].

Burow, O. -A. (2000). Ich bin gut – wir sind besser: Erfolgsmodelle kreativer Gruppen. Stuttgart: Klett-Cotta.

Czock, H., Donges, D. & Heinzelmann, S. (2012). Endbericht zum Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule: Mit Vielfalt Wissen schaffen. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Verfügbar unter: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Endbericht-Diskriminierungsfreie-Hochschule-20120705.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Endbericht-Diskriminierungsfreie-Hochschule-20120705.pdf?__blob=publicationFile) [23.7.2013].

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (2010). Mitarbeiter dringend gesucht! Fachkräftesicherung - Herausforderung der Zukunft. Berlin, Brüssel: Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (2011). Der Arbeitsmarkt im Zeichen der Fachkräftesicherung: DIHK-Arbeitsmarktreport 2011. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung Herbst 2011. Berlin, Brüssel: Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. Verfügbar unter: [http://www.ihk-kassel.de/solva\\_docs/arbeitsmarktreport\\_herbst11.pdf](http://www.ihk-kassel.de/solva_docs/arbeitsmarktreport_herbst11.pdf) [23.7.2013].

Deutsches Studentenwerk Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung. (2013). IBS Online Bibliothek. Verfügbar unter: <http://www.studentenwerke.de/main/default.asp?id=06601> [23.7.2013].

Erdmann, V. & Seyda, S. (2012). Fachkräfte sichern: Engpassanalyse. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie.

Fietz, B., Gebauer, G. & Hammer, G. (2011). Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt: Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse Akzeptanz der Instrumente zur Integration. Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung in Unternehmen des Landes Bremen. Bremen: Institut Arbeit und Wirtschaft. Verfügbar unter: [http://www.iaw.uni-bremen.de/ccm/cms-service/stream/asset/?asset\\_id=995009](http://www.iaw.uni-bremen.de/ccm/cms-service/stream/asset/?asset_id=995009) [7.5.2013].

Heidemann, W. (2012). Zukünftiger Qualifikations- und Fachkräftebedarf: Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung. Verfügbar unter: [http://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_pb\\_fachkraeftemangel\\_heidemann.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/mbf_pb_fachkraeftemangel_heidemann.pdf) [8.5.2013].

Hildegardis Verein e. V. (2012). Türen öffnen - Wege ebnen: Das bundesweit erste Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung. Projektdokumentation (2. akt. Aufl.). Bonn: Hildegardis Verein e. V. Verfügbar unter: [http://www.hildegardis-verein.de/images/stories/docs/pressemitteilungen/pdf/hv\\_mentabschlubrosch\\_2kl-endend.pdf](http://www.hildegardis-verein.de/images/stories/docs/pressemitteilungen/pdf/hv_mentabschlubrosch_2kl-endend.pdf) [2.4.2013].

Hinz, T. (2012). 10 Thesen der Fachverbände für Menschen mit Behinderung: Warum es eine Teilhabeforschung mit sozialer Perspektive braucht. Die Rehabilitation, 51 (1), 34-38.

Hollederer, A. (Hrsg.) (2009). Gesundheit von Arbeitslosen fördern! Ein Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Frankfurt Main: Fachhochschulverlag.

Innovationsbüro Fachkräfte für die Region. (2012). Gute Praxis: Ideen und Anregungen zur Fachkräftesicherung in der Region. Berlin: Innovationsbüro Fachkräfte für die Region.

Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e. V. (2011). Job-Win-Win: Mentoren-Netzwerk für mehr Vielfalt in Unternehmen. Verfügbar unter: <http://www.job-win-win.de/index.php/homepage/nachrichten/72-ein-neuer-ansatz.html> [22.7.2013].

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

Kettner, A. (2012). Fachkräftemangel - Fakt oder Fiktion: Empirische Analyse zum betrieblichen Fachkräftebedarf in Deutschland. IAB-Bibliothek: Bd. 337. Nürnberg: wbv.

Kolodziej, D. (2011). Fachkräftemangel in Deutschland: Statistiken, Studien und Strategien (Wissenschaftliche Dienste Deutscher Bundestag Infobrief WD 6 – 3010-189/11). Berlin: Deutscher Bundestag. Verfügbar unter: [http://www.bundestag.de/dokumente/analysen/2012/Fachkraeftemangel\\_in\\_Deutschland.pdf](http://www.bundestag.de/dokumente/analysen/2012/Fachkraeftemangel_in_Deutschland.pdf) [23.7.2013].

Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen (2010, 13. August) L 20 SO 289/10 B ER. Verfügbar unter: <https://sozialgerichtsbarkeit.de/sgb/esgb/show.php?modul=esgb&id=133273> [23.7.2013].

Mayring, P. (2003). Qualitative Inhaltsanalyse (8. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz.

Metzler, C. & Michalski, C. (2012). Fachkräfte finden: Rekrutierung von Menschen mit Behinderung. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie. Verfügbar unter: [http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de/fileadmin/media/Themenportale-3/KoFa/PDFs-Instrumente/he\\_menschen-mit-behinderung-bf.pdf](http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de/fileadmin/media/Themenportale-3/KoFa/PDFs-Instrumente/he_menschen-mit-behinderung-bf.pdf) [23.7.2013].

Middendorff, E., Apolinariski, B., Poskowsky, J., Kandulla, M. & Netz, N. (2013). Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012: 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung. Berlin, Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung. Verfügbar unter: <http://www.studentenwerke.de/pdf/20-SE-Bericht.pdf> [23.7.2013].

Niehaus, M., Kaul, T., Klinkhammer, D., Hodek, L. & Menzel, F. (in Druck). Die UN-Behindertenrechtskonvention und der Übergang Schule-Ausbildung-Beruf in Deutschland: Öffentliche Datenquellen auf dem Prüfstand. Die Rehabilitation.

Niehaus, M., Kaul, T., Friedrich-Gärtner, L., Klinkhammer, D. & Menzel, F. (2012). Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf (Berufsbildungsforschung Nr. 14). Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung. Verfügbar unter: [http://www.bmbf.de/pub/band\\_vierzehn\\_berufsbildungsforschung.pdf](http://www.bmbf.de/pub/band_vierzehn_berufsbildungsforschung.pdf) [3.4.2013].

Niehaus, M., Kaul, T., Marfels, B. & Menzel, F. (2011). Automobil - Ausbildung ohne Barrieren: Partizipative Handlungsfor-schung in der Rekrutierung von betrieblichen Ausbildungs-plätzen für Jugendliche mit Behinderung in Unternehmen der deutschen Automobilindustrie. Ein Projekt im Rahmen der Initiative „job - Jobs ohne Barrieren“. Köln: Universität zu Köln, Humanwissenschaftliche Fakultät. Verfügbar unter: [http://www.automobil.hf.uni-koeln.de/download/Automobil\\_Sachstandsbericht.pdf](http://www.automobil.hf.uni-koeln.de/download/Automobil_Sachstandsbericht.pdf) [22.7.2013].

Niehaus, M., Kaul, T. & Menzel, F. (2010). Jugendliche mit Behinderung ausbilden - Eine Investition in die Zukunft! 10 Barrieren und wie man sie überwindet... Köln: Universität zu Köln, Humanwissenschaftliche Fakultät. Verfügbar unter: <http://www.automobil.hf.uni-koeln.de/download/Leitfaden.pdf> [22.7.2013].

Page, J., Becker, H., Kobi, S., Darvishy, A., Copur, E., Pärli, K. et al. (2012). Hindernisfreie Hochschule: Ein Leitfaden zur Selbstevaluation. Zürich: Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Verfügbar unter: [http://www.zhaw.ch/fileadmin/user\\_upload/zhaw/medienmitteilungen/2012/mm\\_121127\\_Leitfaden\\_HindernisfreieHochschule.pdf](http://www.zhaw.ch/fileadmin/user_upload/zhaw/medienmitteilungen/2012/mm_121127_Leitfaden_HindernisfreieHochschule.pdf) [23.7.2013].

Paul-Ehrlich-Institut. (2010, 29. Januar). Mit ProBAs auf den Arbeitsmarkt – Chancen für schwerbehinderte Bachelor-Absolventen. Verfügbar unter: <http://www.projekt-probas.de/publikationen/publikationen.html> [22.7.2013].

Riedel, H. -P, Ellger-Rüttgardt, S., Karbe, H., Niehaus, M., Rauch, A., Schian, H. -M et al. (2009). Die Zukunft der beruflichen Rehabilitation Erwachsener gestalten: Acht Handlungsfelder als Ausgangspunkt für einen akteursübergreifenden Innovationsprozess. *Die Rehabilitation*, 48 (6), 375-382.

Salt, J. (1997). International Movements of the Highly Skilled. OECD Social, Employment and Migration Working Papers: Bd. 3. Paris: OECD Publishing. Verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.1787/104411065061> [22.7.2013].

Schnell, R. & Stubbra, V. (2010). Datengrundlagen zur Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung in der Bundesrepublik (Working Paper Series des Rates für Sozial und Wirtschaftsdaten RatSWD Nr. 148). Berlin: RatSWD. Verfügbar unter: [http://www.ratswd.de/download/RatSWD\\_WP\\_2010/RatSWD\\_WP\\_148.pdf](http://www.ratswd.de/download/RatSWD_WP_2010/RatSWD_WP_148.pdf) [8.5.2013].

Statistisches Bundesamt. (2012). Internationale Übersichten zur Bildungsstatistik. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Internationales/UebersichtenBildung5217001127004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Internationales/UebersichtenBildung5217001127004.pdf?__blob=publicationFile) [3.4.2012].

Statistisches Bundesamt. (2013). Statistik der schwerbehinderten Menschen: Kurzbericht 2011. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/BehinderteMenschen/SozialSchwerbehinderteKB5227101119004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/BehinderteMenschen/SozialSchwerbehinderteKB5227101119004.pdf?__blob=publicationFile) [23.7.2013].

Unger, M., Wejwar, P., Zaussinger, S. & Laimer, A. (2012). beeinträchtigt studieren: Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2011. Berlin: Deutsches Studentenwerk.

Universität Bremen. (2012, 05. März). Neues Modellprojekt an der Uni Bremen: Promotionsstellen für schwerbehinderte Akademiker. Bremen. Verfügbar unter: [http://www.uni-bremen.de/no\\_cache/universitaet/presseinfos/pressemitteilungen/rss-einzelanzeige/article/neues-modellprojekt-an-der-uni-bremen-promotionsstellen-fuer-schwerbehinderte-akademiker.html](http://www.uni-bremen.de/no_cache/universitaet/presseinfos/pressemitteilungen/rss-einzelanzeige/article/neues-modellprojekt-an-der-uni-bremen-promotionsstellen-fuer-schwerbehinderte-akademiker.html) [22.7.2013].

Weber, B. & Weber, E. (2013). Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit (IAB-Kurzbericht Nr. 4/ 2013). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0413.pdf> [22.7.2013].

World Health Organization. (1980). International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps: A manual of classification relating to the consequences of disease. Genf: WHO Press.

World Health Organization. (2001). International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Genf: WHO Press.

World Health Organization. (2011). Weltbericht Behinderung. Genf: WHO Press. Verfügbar unter: [http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215\\_eng.pdf](http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf).

# 7 Anhang

## Online-Experteninterview

### Begrüßung

#### **Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung am Übergang ins Erwerbsleben**

Der Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation der Universität zu Köln untersucht derzeit in einem von der Aktion Mensch geförderten Projekt die berufliche Situation hochqualifizierter Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung. Zu den hochqualifizierten Menschen zählen Hochschulabsolventinnen und -absolventen sowie Meister und Techniker. Der Fokus der Pilotstudie liegt insbesondere auf der Frage, wie gut hochqualifizierte Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung nach ihrem Abschluss eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt finden und welche Barrieren und Unterstützungsangebote hier eventuell eine Rolle spielen. Hierzu interessieren uns die Sichtweisen aller an diesem Übergangsprozess beteiligten Akteure (Expertinnen und Experten).

Als Expertinnen und Experten gelten - neben der Gruppe hochqualifizierter Arbeitnehmer mit Behinderung/ chronischer Erkrankung selbst - Repräsentanten von Arbeitgebern, Ausbildungsinstitutionen, Leistungsträgern sowie Beratungskräfte am Übergang etc.

**Da Sie zu einer dieser Gruppen gehören, möchten wir Sie als Expertin bzw. Experte an dieser Stelle gerne zu Ihren Erfahrungen und Einschätzungen befragen.**

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie sich die Zeit nehmen, an unserem kurzen Online-Experteninterview teilzunehmen! Alle Angaben sind freiwillig. Die Teilnahmedauer ist abhängig von der Länge Ihrer Antworten, wird aber wahrscheinlich nicht mehr als 10 Minuten in Anspruch nehmen.

**Wenn Sie jetzt an dem Interview teilnehmen möchten, klicken Sie bitte auf „weiter“.**

## Akteursgruppe

Zu welcher Gruppe bezüglich des Übergangs hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung ins Erwerbsleben würden Sie sich **primär** zählen?

Bitte wählen Sie die Antwort, mit der Sie sich am meisten identifizieren können!

- ☐ Leistungsträger (z.B. Krankenkasse, Rentenversicherung usw.)
- ☐ Aus- und Weiterbildungsanbieter
- ☐ Leistungserbringer (z.B. Beratung, Interessenvertretung, Therapie, Rehabilitation usw.)
- ☐ (zukünftiger/ potenzieller) Arbeitgeber
- ☐ (zukünftiger/ potenzieller) Arbeitnehmer
- ☐ Sonstige Gruppe, und zwar

Es besteht die Möglichkeit, dieses Onlineinterview anonym durchzuführen, dazu klicken Sie einfach auf „weiter“. Wenn Sie möchten, können Sie aber auch das nachfolgende Feld nutzen, um uns konkretere Informationen über Ihre Person/ Institution/ Funktion mitzuteilen.

## Wohnort/ Betroffene Person

In welcher Stadt/ Region wohnen Sie/ sind Sie tätig?

Haben Sie selbst eine Beeinträchtigung/ Behinderung/ chronische Erkrankung?

- ☐ Ja, ich habe eine Beeinträchtigung, die direkt bemerkt wird.
- ☐ Ja, ich habe eine Beeinträchtigung, die nach einiger Zeit bemerkt wird.
- ☐ Ja, ich habe eine Beeinträchtigung, die in der Regel nicht bemerkt wird.
- ☐ Nein, ich habe keine Beeinträchtigung.



**Filter: Behinderung**

> Nur diejenigen, die angegeben haben, dass eine Beeinträchtigung vorliegt, sehen die folgenden Fragen.

Haben Sie einen Schwerbehindertenausweis?

- ☐ Ja, und zwar mit einem GdB von
- ☐ Nein

Wenn Sie möchten, können Sie im nachfolgenden Feld konkretere Angaben zu Ihrer Beeinträchtigung/ Behinderung/ chronischen Erkrankung machen.  
Solche Angaben helfen uns, ein differenzierteres Bild potenzieller Problematiken und Barrieren zu bekommen.

**Filter: Akteursgruppe**

> Je nachdem welche Akteursgruppe angegeben wurde, werden unterschiedliche Fragen/ Formulierungen angezeigt.

**Fragen Leistungsträger**

Welche Leistungen für die Zielgruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung werden von Ihrer Institution finanziert?

Werden diese Leistungen nur für Menschen mit Schwerbehindertenstatus finanziert?

- ☐ Ja
- ☐ Nein, sondern

Auf den nächsten vier Seiten folgen nun die eigentlichen Interviewfragen zu Ihren Erfahrungen und Einschätzungen bezüglich des Übergangs hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung ins Erwerbsleben.

Bitte schreiben Sie Ihre Antworten in die dafür vorgesehenen Textfelder.  
Stichwortartige Antworten sind ausreichend.

Welche **positiven** Erfahrungen haben Sie in Bezug auf hochqualifizierte Leistungsempfängerinnen und -empfänger mit einer Behinderung/ chronischen Erkrankung und deren Übergang ins Erwerbsleben gemacht?

Welche **negativen** Erfahrungen haben Sie in Bezug auf hochqualifizierte Leistungsempfängerinnen und -empfänger mit einer Behinderung/ chronischen Erkrankung und deren Übergang ins Erwerbsleben gemacht?

Welche Barrieren sehen Sie generell bezüglich der Teilhabe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung am Arbeitsleben?

Was könnte Ihrer Meinung nach die Teilhabe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung am Arbeitsleben verbessern?

## Fragen Aus- und Weiterbildungsinstitutionen

Welcher Aus-/ Weiterbildungsinstitution gehören Sie an?

- ☐ Universität
- ☐ Fachhochschule
- ☐ Sonstige und zwar

Sind Ihre Aus- und Weiterbildungsangebote auf die Zielgruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung abgestimmt?

- ☐ Ja, wir bieten nur Leistungen für Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung an.
- ☐ Ja, wir berücksichtigen in unserem Angebot unter anderem die Zielgruppe von Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung.
- ☐ Nein

### Filter: Aus- und Weiterbildung für Menschen mit Behinderung

> Nur diejenigen, die vorher ein „Ja“ angeklickt haben, sehen die folgenden Fragen.

Welche konkreten Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote bieten Sie für die Zielgruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung an?

Beziehen sich diese Angebote nur auf Menschen mit Schwerbehindertenstatus?

- ☐ Ja
- ☐ Nein, sondern

Ist ihr Angebot auf Menschen mit *bestimmten* Beeinträchtigungen ausgerichtet?

- ☐ Ja, und zwar
- ☐ Nein

Auf den nächsten vier Seiten folgen nun die eigentlichen Interviewfragen zu Ihren Erfahrungen und Einschätzungen bezüglich der Aus- und Weiterbildung hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung und deren Übergang ins Erwerbsleben.

Bitte schreiben Sie Ihre Antworten in die dafür vorgesehenen Textfelder.

Stichwortartige Antworten sind ausreichend.

Welche **positiven** Erfahrungen haben Sie in Bezug auf hochqualifizierte Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung in der Aus- und Weiterbildung und deren Übergang ins Erwerbsleben gemacht?

Welche **negativen** Erfahrungen haben Sie in Bezug auf hochqualifizierte Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung in der Aus- und Weiterbildung und deren Übergang ins Erwerbsleben gemacht?

Welche Barrieren sehen Sie generell bezüglich der Aus- und Weiterbildungssituation von hochqualifizierten Menschen mit einer Behinderung/ chronischen Erkrankung und deren Übergang ins Erwerbsleben?

Was könnte Ihrer Meinung nach die Aus- und Weiterbildungssituation von hochqualifizierten Menschen mit einer Behinderung/ chronischen Erkrankung und deren Übergang ins Erwerbsleben verbessern?

## Fragen Leistungserbringer

Wo liegt der Schwerpunkt Ihrer Leistungen?

Mehrfachantworten sind möglich.

- ☐ Beratung
- ☐ Betriebliche Interessensvertretung
- ☐ Selbsthilfe/ Verband/ Arbeitsgemeinschaft
- ☐ Medizinische Rehabilitation
- ☐ Berufliche Rehabilitation
- ☐ Sonstiges und zwar

Sind Ihre Leistungen auf die Zielgruppe von Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung abgestimmt?

- ☐ Ja, wir bieten nur Leistungen für Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung an.
- ☐ Ja, wir berücksichtigen in unserem Angebot unter anderem die Zielgruppe von Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung.
- ☐ Nein

### Filter: Leistungserbringung für Menschen mit Behinderung

> Nur diejenigen, die vorher eine der Ja-Antworten angeklickt haben, sehen die folgenden Fragen.

Werden diese Leistungen nur für Menschen mit Schwerbehindertenstatus angeboten?

- ☐ Ja
- ☐ Nein, sondern

Ist ihr Angebot auf Menschen mit bestimmten Beeinträchtigungen ausgerichtet?

- ☐ Ja, und zwar
- ☐ Nein

Auf den nächsten vier Seiten folgen nun die eigentlichen Interviewfragen zu Ihren Erfahrungen und Einschätzungen bezüglich des Übergangs hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung ins Erwerbsleben.

Bitte schreiben Sie Ihre Antworten in die dafür vorgesehenen Textfelder.  
Stichwortartige Antworten sind ausreichend.

Welche **positiven** Erfahrungen haben Sie in Bezug auf hochqualifizierte Klientinnen und Klienten mit einer Behinderung/ chronischen Erkrankung und deren Übergang ins Erwerbsleben gemacht?

Welche **negativen** Erfahrungen haben Sie in Bezug auf hochqualifizierte Klientinnen und Klienten mit einer Behinderung/ chronischen Erkrankung und deren Übergang ins Erwerbsleben gemacht?

Welche Barrieren sehen Sie generell bezüglich der Teilhabe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung am Arbeitsleben?

Was könnte Ihrer Meinung nach die Teilhabe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung am Arbeitsleben verbessern?

## Fragen Arbeitgeber

Im Folgenden möchten wir Ihnen einige Fragen zu Ihrem Unternehmen stellen. Vielleicht können Sie diese Fragen nicht für das gesamte Unternehmen beantworten, sondern nur für eine Zweig-/ oder Dienststelle, in der Sie arbeiten/ für die Sie verantwortlich sind.

Auf welchen Bereich Ihres Unternehmens werden Sie sich im Folgenden in Ihren Antworten beziehen?

- ☐ Gesamtes Unternehmen
- ☐ Dienststelle/ Zweigstelle, in der ich tätig bin/ für die ich verantwortlich bin
- ☐ Sonstiges, und zwar

Welcher Branche gehört Ihr Unternehmen/ Ihre Dienststelle/ Zweigstelle an?

- ☐ Öffentlicher Dienst
- ☐ Privatwirtschaft

Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen/ Ihre Dienststelle/ Zweigstelle?

- ☐ Bis 9 Beschäftigte
- ☐ Bis 49 Beschäftigte
- ☐ Bis 249 Beschäftigte
- ☐ Mehr als 250 Beschäftigte

Wie viele Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung beschäftigen Sie aktuell in Ihrem Unternehmen/ Ihrer Dienststelle/ Zweigstelle (evtl. schätzen)?

Gibt es in Ihrem Unternehmen/ Ihrer Dienststelle/ Zweigstelle spezifische Angebote für Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung?

- ☐ Ja, und zwar
- ☐ Nein
- ☐ Weiß ich nicht



Auf den nächsten vier Seiten folgen nun die eigentlichen Interviewfragen zu Ihren Erfahrungen und Einschätzungen bezüglich des Übergangs hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung ins Erwerbsleben.

Bitte schreiben Sie Ihre Antworten in die dafür vorgesehenen Textfelder.  
Stichwortartige Antworten sind ausreichend.

Welche **positiven** Erfahrungen haben Sie in Bezug auf hochqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Behinderung/ chronischen Erkrankung gemacht?

Welche **negativen** Erfahrungen haben Sie in Bezug auf hochqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Behinderung/ chronischen Erkrankung gemacht?

Welche Barrieren sehen Sie generell bezüglich der Teilhabe hochqualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Behinderung/ chronischen Erkrankung am Arbeitsleben?

Was könnte Ihrer Meinung nach die Teilhabe von hochqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einer Behinderung/ chronischen Erkrankung am Arbeitsleben verbessern?

## Fragen Arbeitnehmer

Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?

- ☐ Kein Schulabschluss
- ☐ Volks-/ Hauptschulabschluss
- ☐ Realschulabschluss
- ☐ (Fach-)Abitur
- ☐ (Fach-)Hochschulabschluss
- ☐ Promotion
- ☐ Sonstiges und zwar (z.B. Berufsausbildung, Meister, Techniker)

Geschlecht

- ☐ männlich
- ☐ weiblich

Wie alt sind Sie?

Befinden Sie sich aktuell noch in Aus/ Weiterbildung?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Sind Sie aktuell sozialversicherungspflichtig beschäftigt?

- ☐ Ja, und zwar  Stunden die Woche
- ☐ Nein

### Filter: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

> Nur diejenigen, die angegeben haben, dass sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, sehen die folgenden Fragen.

Entspricht die von Ihnen aktuell ausgeübte Beschäftigung Ihrer beruflichen Qualifikation?

- ☐ Ja
- ☐ Nein, sondern

Wie lange haben Sie nach einer sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstelle gesucht, bevor Sie Ihre aktuelle Stelle angetreten haben?

Weiß Ihr Arbeitgeber von Ihrer Beeinträchtigung/ Behinderung/ chronischen Erkrankung?

☐ Ja

☐ Nein, weil

> Nur diejenigen, die angegeben haben, dass sie **nicht** sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, sehen die folgenden Fragen.

Aus welchem Grund sind Sie aktuell nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt?  
Mehrfachantworten sind möglich.

☐ Ich konzentriere mich auf meine Aus-/ Weiterbildung

☐ Ich befinde mich in einem **nicht** sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis

☐ Ich bin selbstständig/ freiberuflich tätig

☐ Private Gründe

☐ Gesundheitliche Gründe

☐ Ich bin arbeitssuchend

☐ Sonstiges und zwar

> Die folgenden Fragen sehen wieder alle Arbeitnehmer (unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus).

Wie ist Ihre Einschätzung: Hatten Sie bisher die gleichen Möglichkeiten wie Ihre Kolleginnen und Kollegen/ Kommilitoninnen und Kommilitonen, Ihr berufliches Qualifikationsprofil zu schärfen (z.B. hinsichtlich Nebenjobs, Praktika, Auslandsaufenthalten, Weiterbildung etc.)?

Wenn nicht, können Sie das untenstehende Textfeld nutzen, um Erfahrungen und mögliche Gründe zu äußern.

☐ Ja

☐ Nein

Wie ist Ihre Einschätzung: Hatten/ haben Sie ausreichend Ansprechpartner und Unterstützung bei Fragen zu Ihrem beruflichen Qualifikationsprofil und einem Berufseinstieg auf dem ersten Arbeitsmarkt?

Wenn nicht, können Sie das untenstehende Textfeld nutzen, um Erfahrungen und mögliche Gründe zu äußern.

☐ Ja

☐ Nein

Auf den nächsten vier Seiten folgen nun die eigentlichen Interviewfragen zu Ihren Erfahrungen und Einschätzungen bezüglich des Übergangs hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung ins Erwerbsleben.

Bitte schreiben Sie Ihre Antworten in die dafür vorgesehenen Textfelder.  
Stichwortartige Antworten sind ausreichend.

**Filter: Arbeitnehmer mit Beeinträchtigung**

- > Nur diejenigen, die angegeben haben, dass sie (potenzielle) Arbeitnehmer sind und selbst auch eine Beeinträchtigung haben, sehen die folgenden Fragen.

Welche **positiven** Erfahrungen haben Sie in Bezug auf Ihre berufliche Aus-/ Weiterbildung und den Übergang in das Erwerbsleben gemacht?

Welche **negativen** Erfahrungen haben Sie in Bezug auf Ihre berufliche Aus-/ Weiterbildung und den Übergang in das Erwerbsleben gemacht?

Welche Barrieren sehen Sie generell bezüglich der Teilhabe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung am Arbeitsleben?

Was könnte Ihrer Meinung nach die Teilhabe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung am Arbeitsleben verbessern?

**Filter: Arbeitnehmer ohne Beeinträchtigung**

> Nur diejenigen, die angegeben haben, dass sie (potenzielle) Arbeitnehmer sind und selbst **keine** Beeinträchtigung haben, sehen die folgenden Fragen.

Welche **positiven** Erfahrungen haben Sie in Bezug auf Kommilitoninnen und Kommilitonen/ hochqualifizierte Kolleginnen und Kollegen mit einer Behinderung/ chronischen Erkrankung gemacht?

Welche **negativen** Erfahrungen haben Sie in Bezug auf Kommilitoninnen und Kommilitonen/ hochqualifizierte Kolleginnen und Kollegen mit einer Behinderung/ chronischen Erkrankung gemacht?

Welche Barrieren sehen Sie generell bezüglich der Teilhabe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung am Arbeitsleben?

Was könnte Ihrer Meinung nach die Teilhabe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung am Arbeitsleben verbessern?

## Fragen sonstige Akteure

Auf den nächsten vier Seiten folgen nun die eigentlichen Interviewfragen zu Ihren Erfahrungen und Einschätzungen bezüglich des Übergangs hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung ins Erwerbsleben.

Bitte schreiben Sie Ihre Antworten in die dafür vorgesehenen Textfelder.  
Stichwortartige Antworten sind ausreichend.

Welche **positiven** Erfahrungen haben Sie bezüglich des Übergangs hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung in das Erwerbsleben gemacht?

Welche **negativen** Erfahrungen haben Sie bezüglich des Übergangs hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung in das Erwerbsleben gemacht?

Welche Barrieren sehen Sie generell bezüglich der Teilhabe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung am Arbeitsleben?

Was könnte Ihrer Meinung nach die Teilhabe von hochqualifizierten Menschen mit einer Behinderung/ chronischen Erkrankung am Arbeitsleben verbessern?

## Seite für Anmerkungen

Falls Sie noch weitere Anmerkungen/ Kommentaren/ Anregungen haben, können Sie diese im untenstehenden Textfeld notieren.

## Endseite

### Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Bei Fragen zu der Untersuchung wenden Sie sich bitte an [jana.bauer@uni-koeln.de](mailto:jana.bauer@uni-koeln.de)



## Impressum

### Herausgeber

Aktion Mensch e.V.  
Heinemannstraße 36  
53175 Bonn  
Telefon: 0228 2092-0  
Fax: 0228 2092-333  
info@aktion-mensch.de

### Verantwortlich

Christina Marx

### Redaktion

Viviane Farrapo de Fonseca, Monika Nadler, Sandra Vukovic

### Gestaltung

Nina Leierendecker / Komsign, Köln

### Druck

Brandt GmbH, Bonn

### Wissenschaftliche Projektleitung

Prof. Dr. Mathilde Niehaus und Dipl. Psych. Jana Bauer  
Studentische Hilfskräfte: Magdalena Moschek und Elisabeth Wendt  
Universität zu Köln  
Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation  
Herbert-Lewin-Straße 2  
50931 Köln  
mathilde.niehaus@uni-koeln.de

**Aktion**  
**MENSCH**