

Hochqualifizierte Menschen mit Behinderung: Ergebnisse einer regionalen Transitionsstudie von der Hochschule in die Erwerbstätigkeit

Abstract

Mit Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention hat sich Deutschland dazu 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. Forschungsprojekte sind entweder sehr praxisorientiert, regional begrenzt oder beziehen sich auf niedrigqualifizierte Menschen mit Behinderung.

An dieser Forschungslücke setzt das vorliegende von Aktion Mensch geförderte Pilotprojekt an. Am Beispiel der Region Köln-Bonn wird die Situation hochqualifizierter Menschen mit Behinderung am Übergang ins Erwerbsleben analysiert: Wie erfolgreich gelingt eine Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt? Welche Barrieren ergeben sich? Wie stellen sich die Perspektiven unterschiedlicher Akteure dar? Zur Beantwortung dieser Fragen werden verschiedene Informationsquellen integriert: Öffentliche Daten und Statistiken, Veröffentlichungen zum Fachkräftemangel sowie die Ergebnisse einer Zukunftswerkstatt. Die Zukunftswerkstatt hat zudem aktivierenden und handlungsorientierten Charakter.

Es wird deutlich, dass eine bedeutsame Gruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung existiert, dass diese jedoch noch nicht gleichberechtigt am ersten Arbeitsmarkt partizipiert und von vielen Entscheidungsträgern in Wirtschaft und Politik nicht konsequent als inländische Fachkräftenressource behandelt wird. Insbesondere psychologische Barrieren scheinen hierbei eine Rolle zu spielen.

1 Hintergrund

Die Bewältigung von Transitionen zwischen einem Lebensabschnitt und dem nächsten (z.B. Übergang von der Hochschule ins Erwerbsleben) stellt eine Herausforderung dar, insbesondere für Personen die – wie beispielsweise Menschen mit Behinderung - zusätzlichen Belastungsfaktoren ausgesetzt sind (BEELMANN 2011; BRONFENBRENNER 1979). Mit Unterzeichnung der 2008 in Kraft getretenen UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) (BEAUFTRAGTER DER BUNDESREGIERUNG FÜR DIE BELANGE BEHINDERTER MENSCHEN 2010) hat sich Deutschland 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. Dies gilt auch und explizit für die Bereiche Bildung (Artikel 24, BRK) und Erwerbsarbeit (Artikel 27, BRK). Aber wie sieht es mit der Umsetzung der Verpflichtungen aus der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland aus?

Insgesamt gibt es wenig Forschung zur Erwerbssituation von Menschen mit Behinderung. Eine systematische deutschlandweite Aufbereitung bestehender Daten existiert aktuell nur für den Übergang von Förderschülerinnen und Förderschülern in Ausbildung und Beruf (NIEHAUS et al. 2012). Die Übertragbarkeit dieser Daten auf Hochqualifizierte ist fraglich. Zur Erwerbssituation hochqualifizierter Menschen mit Behinderung fehlen bisher systematisch aufbereitete Informationen. Generell wurde diese Zielgruppe lange Zeit kaum wahrgenommen – vielleicht, weil ihre Situation weniger problematisch erscheint, als die Niedrigqualifizierter, vielleicht aber auch, weil noch immer das Vorurteil besteht, dass eine Behinderung die Leistungsfähigkeit so stark einschränkt, dass hohe Qualifizierung und Behinderung sich gegenseitig ausschließen.

Projekte zur beruflichen Integration hochqualifizierter Menschen mit Behinderung sind zumeist sehr Praxisprojekte, häufig sind sie zudem regional begrenzt. Dies macht es schwierig, systematische und verallgemeinerbare Informationen abzuleiten. Beispiele, die sich gezielt an Hochqualifizierte richten, sind:

- Das EQUAL-Projekt „Vieles ist möglich – Tandem-Partner in der Wissenschaft“ (PAUL-EHRLICH-INSTITUT 2005-2007), mit dem Ziel der Verbesserung von Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen im Bereich der Wissenschaft und Forschung,
- „ProBas“ (PAUL-EHRLICH-INSTITUT 2010-2012) zur beruflichen Weiterqualifikation von schwerbehinderten Bachelor-Absolventinnen und Absolventen
- oder das Bremer Projekt „InWi – Inklusion in der Wissenschaft“ (2011 bis laufend), bei dem an der Universität Bremen Promotionsplätze für schwerbehinderte Hochschulabsolventinnen und -absolventen geschaffen werden.

Zudem gibt es eine wachsende Anzahl von Hochschulprojekten und –initiativen (z.B. DoBus in Dortmund, HOPES in Hamburg, Potsdamer Tutorenprogramm usw.).

Eine weitere Gruppe von Projekten bezieht hochqualifizierte Menschen mit Behinderung mit ein: Beispiele hierfür sind die Initiative Job-Win-Win (2011 bis laufend), in deren Rahmen ein Arbeitgebernnetzwerk zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in KMUs aufgebaut wird oder das Projekt Go!Unlimited (2005-2007), das die Existenz- und Unternehmensgründung von Menschen mit Behinderung unterstützt. Der Fragestellung, welche Einstellungsgründe und –hemmnisse Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sehen, hat sich das Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen im Rahmen einer qualitativen Studie gewidmet (FIETZ et al. 2011). Diese liefert zwar wichtige Hinweise auf Chancen und Barrieren bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung,

ist jedoch regional beschränkt, bezieht nur den Blickwinkel der Arbeitgeber ein und beschäftigt sich nicht gezielt mit der Gruppe der Hochqualifizierten.

Vor dem Hintergrund der doch eher dünnen Forschungslage ist das Ziel der vorliegenden von Aktion Mensch geförderten Pilotstudie eine erste Ist-Stand-Analyse der Situation hochqualifizierter Menschen mit Behinderung am Übergang ins Erwerbsleben. Zur Gruppe der Hochqualifizierten werden dabei Akademikerinnen und Akademiker sowie Meister und Techniker gezählt. Aus Sicht der wichtigsten am Übergang beteiligten Akteure sollen Chancen und Barrieren identifiziert werden. Zudem soll analysiert werden, inwiefern die Zielgruppe im Rahmen der Fachkräftediskussion bereits als inländische Fachkräftenressource präsent ist. Die Integration aller erhobenen Informationen ermöglicht es, dringende Handlungsbedarfe zu identifizieren und daraus wichtige nächste Schritte abzuleiten. Gleichzeitig werden handlungsorientierte Methoden gewählt, die Veränderungen in Gang setzen sollen.

2 Datenquellen/ Methodik

Da die vorliegende Untersuchung den Charakter einer Pilotstudie mit relativ kurzer Laufzeit und beschränkten Ressourcen hat, ist keine repräsentative deutschlandweite Datenerhebung intendiert, sondern eine analytische Annäherung an die Thematik, auf der Basis einer Zusammenführung unterschiedlicher Datenquellen. Einerseits werden hierbei bestehende Daten und Informationen ausgewertet, die vor allem einen allgemeinen Blick "von oben" auf die Situation ermöglichen, andererseits finden im Rahmen dieser Pilotstudie eigene Datenerhebungen statt, die die Sicht "von unten" in Form von Erfahrungen, Erklärungsansätzen und Expertisen aus Sicht der beteiligten 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 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).

2.1 *Der Blick von oben*

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. Zudem wird eine Literatur- und Internetrecherche zum Thema Fachkräftemangel durchgeführt. Diese Recherche 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 Fachkräftenressource 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. Die Ergebnisse dieser Recherche werden in der Diskussion der anderen Projektergebnisse aufgegriffen.

2.2 Die Sicht von unten

Um Expertenwissen zu der Thematik zu bündeln, Chancen und Barrieren aus Sicht der beteiligten Akteure zu identifizieren sowie diese Akteure für die Thematik hochqualifizierter Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren, werden einerseits mit wichtigen am Übergangsprozess beteiligten Akteuren Online-Experteninterviews geführt, andererseits wird eine Zukunftswerkstatt unter dem Motto "Wege zu einer inklusiven Hochschulkultur - HochschulabsolventInnen mit Behinderung an der Universität zu Köln" ausgerichtet. Da die Auswertung der Interviews noch nicht abgeschlossen ist, werden in der vorliegenden Veröffentlichung keine diesbezüglichen Ergebnisse berichtet.

Hochschulen und Universitäten haben bezüglich des beruflichen Übergangs hochqualifizierter Menschen mit Behinderung eine wichtige Doppelfunktion. 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 habilitieren können. In beiden Funktionen sind sie durch die UN-Konvention dazu verpflichtet, Barrierefreiheit zu gewährleisten und befinden sich dabei als mit Innovation und Fortschritt assoziierte Institution auch in einer Vorbildrolle. Zudem können insbesondere promovierte bzw. habilitierte Menschen mit Behinderung ein wichtiges gesellschaftliches Signal hinsichtlich des Potentials 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 die Universität zu Köln als Ort für die Zukunftswerkstatt gewählt. Die Methodik der Zukunftswerkstatt ermöglicht auf stark vorstrukturierte Weise die kreative und zukunftsorientierte Problemlösung in Gruppen. 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), wobei 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).

3 Ergebnisse

3.1 Überblick über die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation hochqualifizierter Menschen mit Behinderung

Um den Übergang hochqualifizierter Menschen mit Behinderung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nachvollziehen zu können, benötigt man einen Paneldatensatz (da hier Individuen im Laufe ihrer Bildungs- und Erwerbsbiographie zu mehreren Zeitpunkten wiederbefragt werden und nur so Verläufe dargestellt werden können), der möglichst differenzierte Informationen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen/Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen, zum Bildungs- bzw. Qualifizierungsniveau und zur Beschäftigungssituation der Befragten enthält. Die Recherchen im Rahmen der vorliegenden Pilotstudie zeigen, dass aktuell nur das Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS) die genannten Kriterien erfüllt. Jedoch ist unklar, ob auf Grundlage der Auswertung 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 & STUBBRA 2010). Insofern werden zur Annäherung an die Fragestellung Teildatensätze analysiert, die zumindest Informationen zum Akademikerstatus sowie zum Vorliegen einer Behinderung liefern. In die weitere Aufbereitung einbezogen werden Daten der Befragung "beeinträchtigt studieren" des Deutschen Studentenwerks (DSW 2012) und Arbeitslosendaten der Bundesagentur für Arbeit von 2009 bis 2012 (STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2012).

3.1.1 Studentenwerksbefragung "beeinträchtigt studieren"

Gemäß der 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (ISSERSTEDT et al. 2010) haben ca. acht Prozent der Studierenden in Deutschland eine Beeinträchtigung, die sich studienerschwerend auswirkt. Die Fokussierung auf *studienerschwerende* Beeinträchtigungen entspricht dem interaktiven Verständnis von Behinderung, wie es auch in Artikel 1, Absatz 2 der UN-Konvention vertreten wird: „Zu den Menschen mit Behinderung zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“ (BEAUFTRAGTER DER BUNDESREGIERUNG FÜR DIE BELANGE BEHINDERTER MENSCHEN 2010). Die Studie „beeinträchtigt studieren“ (DSW 2012) widmet sich dieser Zielgruppe in einer repräsentativen deutschlandweiten Befragung von 16.000 Studierenden mit studienerschwerenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus ca. 160 Hochschulen. Per Selbsteinschätzung der Studierenden werden neben der Art der Beeinträchtigung auch Aspekte wie Inanspruchnahme von Beratung und Nachteilsausgleichen sowie Anforderungen

an die Barrierefreiheit der Hochschulen erhoben. Die zentralen Ergebnisse der Befragung werden hier zusammenfassend vorgestellt:

Bezüglich der Beeinträchtigungsarten, bilden Studierende mit primär psychischen Beeinträchtigungen die größte Subgruppe der Befragten (44,5%) gefolgt von Studierenden mit körperlichen chronischen Erkrankungen (19,5%) und Mehrfachbeeinträchtigung (9,8%). Die „klassischen“ Sinnes- oder Mobilitätsbeeinträchtigungen, die zunächst mit dem Begriff „Behinderung“ assoziiert werden, rangieren mit Anteilen zwischen drei und fünf Prozent aller Befragten weit dahinter. Passend dazu, dass die meisten Studierenden psychische Beeinträchtigungen oder chronische Erkrankungen angeben, sind die Beeinträchtigungen bei 94 Prozent der Befragten nicht auf den ersten Blick wahrnehmbar. Allerdings hängt die Wahrnehmbarkeit nicht mit dem Ausmaß der Studienschwernisse zusammen: 60 Prozent der Befragten äußern starke bis sehr starke Erschwernisse aufgrund ihrer Beeinträchtigung. Trotzdem haben nur acht Prozent der Befragten einen Schwerbehindertenausweis und nur 24 Prozent haben bisher mindestens ein behindertenspezifisches Beratungsangebot in Anspruch genommen. Gründe für die Nichtinanspruchnahme sind vor allem der Wunsch nach Geheimhaltung der Beeinträchtigung und das Gefühl von dem Angebot nicht angesprochen zu sein, weil die Betroffenen (vor allem chronisch Erkrankte) sich selber nicht als „behindert“ wahrnehmen. Insgesamt äußern die Studierenden, dass viele Bedarfe hinsichtlich Barrierefreiheit, Flexibilität und Unterstützung durch die Hochschulen nur unzureichend berücksichtigt werden. 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.

3.1.2 Arbeitslosendaten der Bundesagentur für Arbeit

Bei der Aufbereitung der Arbeitslosendaten der Bundesagentur für Arbeit 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/ dem Studium ins Erwerbsleben von Interesse ist, beziehen sich die nachfolgend berichteten Ergebnisse nur auf die Teilstichprobe der Arbeitslosen bis 49 Jahre. Bei den Werten, die für die jeweiligen Jahre berichtet werden, handelt es sich um Durchschnittswerte (arithmetisches Mittel) über alle zwölf Monate des betreffenden Jahres.

Betrachtet man den Anteil der schwerbehinderten Arbeitslosen an allen Arbeitslosen insgesamt, so bewegt sich dieser für die Jahre 2009 bis 2012 zwischen 3,40 und 3,94 Prozent für NRW und zwischen 3,30 und 3,89 Prozent für ganz Deutschland. Schwerbehinderte Arbeitslose machen also nur einen geringen Anteil aller Arbeitslosen aus dieser steigt jedoch im direkten Vergleich der Anteile von 2009 und 2012 leicht an. Ähnliches zeigt sich für den Anteil der schwerbehinderten arbeitslosen Akademiker an den schwerbehinderten Arbeitslosen insgesamt: Er steigt zwischen 2009 und 2012 sowohl für Deutschland (2,53% in 2009 und 3,20% in 2012) als auch für NRW (2,09% in 2009 und 2,73% in 2012) leicht an, macht jedoch weiterhin nur einen geringen Prozentsatz aus.

Da sowohl der Anteil der schwerbehinderten Arbeitslosen an allen Arbeitslosen, als auch der Anteil der schwerbehinderten arbeitslosen Akademiker an allen schwerbehinderten Arbeitslosen sehr gering ist, ist auch der Anteil der schwerbehinderten arbeitslosen Akademiker an den arbeitslosen Akademikern insgesamt sehr gering. Im Intergruppenvergleich würden sich hier wiederum nur geringe Veränderungen im Anteil zeigen. Um Entwicklungen über die Jahre besser zu verdeutlichen, wird daher der Intra-Gruppenvergleich gewählt (siehe Tabelle 2).

Tabelle 1: **Arbeitslosenzahlen der Bundesagentur für Arbeit (2009 bis 2012) differenziert nach Akademikern mit und ohne Schwerbehinderung (SB)**

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

Vergleicht man die in Tabelle 2 dargestellten Arbeitslosenzahlen für schwerbehinderte Akademiker mit denen aller Akademiker, so zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen, die ganz deutlich werden, wenn man den direkten Vergleich zwischen 2009 und 2012 betrachtet: Während die Arbeitslosigkeit unter allen Akademikern zwischen 2009 und 2012 in NRW um drei Prozent und in ganz Deutschland um vier Prozent sinkt, steigt sie unter schwerbehinderten Akademikerinnen und Akademikern deutschlandweit um 17 Prozent und in NRW sogar um 28 Prozent an. Oder anders formuliert: Während Akademikerinnen und Akademiker insgesamt vom wirtschaftlichen Aufschwung profitieren können, zeigt sich für schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker eine gegenläufige Entwicklung.

3.2 Zukunftswerkstatt an der Universität zu Köln

An der Zukunftswerkstatt der Universität zu Köln nahmen sowohl wichtige Akteurinnen und Akteure der Universität zu Köln, als auch externe Expertinnen und Experten teil. 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 NRW ergänzen die Workshopgruppe um ihre Expertise aus der Außenperspektive.

Im Rahmen der Kritikphase der Zukunftswerkstatt wurden vier hauptsächliche Barrierebereiche identifiziert:

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 Akustik, Beleuchtung usw. Besonders mobilitäts- und sinnesbeeinträchtigte Personen werden im Falle fehlender Barrierefreiheit behindert.

Finanzierung

Die Finanzierungsproblematik beginnt schon bei der Finanzierung des Studiums. Neben dem Lebensunterhalt muss auch der behinderungsbedingte Mehrbedarf finanziert 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.

Fehlende Beratung/ Information

Für beide Seiten (sowohl betroffene Studierende/ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Lehrende an Universitäten sowie 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.

(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 Sonderbehandlung. Auf Seiten von Lehrenden und Arbeitgebern gibt es Berührungsängste und Unsicherheiten häufig aufgrund von Unwissen über die Beeinträchtigung, sowie Vorurteile bezüglich der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung

Insgesamt scheint der vierte Bereich der psychologischen Barrieren am bedeutsamsten zu sein: Sind psychologische Barrieren überwunden, werden auch die notwendigen Informationen aktiv eingeholt sowie Mittel und Wege gefunden, um bauliche Barrieren zu überwinden und die Finanzierung des behinderungsbedingten Mehraufwands sicherzustellen.

Die im Rahmen der Visionenphase erarbeiteten Handlungs- und Lösungsmöglichkeiten setzen an den identifizierten Barrieren an. Vorgeschlagen wurden beispielsweise:

- Erstellung und Umsetzung eines unternehmenseigenen Aktionsplans zur UN-Konvention
- Festlegung und Überprüfung von Standards für Barrierefreiheit
- Aufbau und Pflege eines Netzwerks interner Akteure, sowie mit Leistungsträgern und anderen externen Ansprechpartnern
- Unterstützung des Inklusionsgedankens durch die oberste Führungsebene
- Wahrnehmung des inklusiven Unternehmens als „Markenzeichen“/ „Qualitätsmerkmal“ und Imagegewinn
- Anreize und Hilfestellungen von Seiten der Politik für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung
- Teilen von Best-Practice-Beispielen und positiven Erfahrungen zum Abbau von Vorurteilen
- Offene Kommunikation auf allen Seiten
- Eine bessere Information und Beratung zur Thematik
- Zentrale Ansprechpartner sowie eindeutige Rahmen- und Förderbedingungen

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 eine Mailingliste über die sich alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Thematik austauschen können, die Workshop-Ergebnisse wurden in verschiedenen hochschuleigenen Publikationsorganen veröffentlicht, um auch weitere Akteure, die nicht an der Veranstaltung teilgenommen haben zu informieren

und es ist eine Marktplatzveranstaltung zum Thema „inklusive Hochschule“ für Dozierende der Universität zu Köln in Planung. Die Zukunftswerkstatt erweist sich somit 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 Diskussion

Datenlücke

Obwohl Deutschland bereits 2009 die UN-Behindertenrechtskonvention unterzeichnet hat, ist die Forschungslage zu ihrer Umsetzung in den Bereichen Bildung und Erwerbsarbeit sehr dünn. Insbesondere hochqualifizierte Menschen mit Behinderung standen bislang nicht im Fokus öffentlicher Diskussionen oder systematischer Forschungsprojekte. Wie die vorliegende Pilotstudie zeigt, gibt es zudem gravierende Datenlücken. Der Übergang hochqualifizierter Menschen mit Behinderung ins Erwerbsleben kann mit existierenden Daten nicht abgebildet werden. Die in der vorliegenden Arbeit aufbereiteten Datensätze ("beeinträchtigt studieren" des Deutschen Studentenwerks und die Arbeitslosendaten der Bundesagentur für Arbeit) beinhalten zwar Akademikerinnen und Akademiker, jedoch keine Meister oder Techniker, die in der vorliegenden Studie auch zu den Hochqualifizierten gezählt werden. Zu dieser Gruppe werden anscheinend 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 § 42 m HwO aufgeführt. Menschen mit Behinderung, die sich in regulären Ausbildungsgängen befinden, sind dort nicht zu identifizieren.

Definitionsvielfalt

Zusätzlich wird das Vorhandensein einer Behinderung in den beiden Datensätzen unterschiedlich definiert bzw. operationalisiert. 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- und Hörbehinderte (sogenannte Sinnesbehinderte), seelisch und psychisch Beeinträchtigte, chronisch Erkrankte und Menschen mit Teilleistungsstörungen umfasst, ist in den Arbeitslosendaten der Bundesagentur für Arbeit nur die Teilgruppe der Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung zu identifizieren, ohne dass nach Behinderungsarten differenziert werden kann. Wie aus den Studentenwerksdaten hervorgeht, machen Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung aber nur einen kleinen Anteil der Zielgruppe aus. Die Aufbereitung der Daten ermöglicht also nur eine statische und querschnittliche Darstellung von „abgebendem“ System Hochschule und „aufnehmendem“ System Arbeitsmarkt und das auch nur für Akademikerinnen und Akademiker. Aufgrund der unterschiedlichen Definitionen von Behinderung und der Tatsache, dass die Arbeitslosendaten sich nur auf arbeitslos gemeldete Personen beziehen, insbesondere

arbeitslose Frauen mit Behinderungen aber häufig nicht arbeitslos gemeldet sind, ist selbst eine Annäherung an die Übergangsproblematik auf Grundlage dieser Daten äußerst fragwürdig. Darum werden an dieser Stelle sehr vorsichtige Interpretationen vorgenommen.

Hochqualifizierte Menschen mit Behinderung – gar nicht so selten, aber selten sichtbar

Den Studentenwerksdaten ist zu entnehmen, dass eine bedeutsame Gruppe von Akademikerinnen und Akademikern mit Behinderung existiert (nämlich ca. 8% aller Studierenden in Deutschland). Dabei sind die Beeinträchtigungsarten, die landläufig mit dem Begriff „Behinderung“ assoziiert werden eher selten vertreten, während psychisch- und körperlich-chronische Erkrankungen oder Kombinationen aus beiden gut drei Viertel der beeinträchtigten Studierenden ausmachen. Ungefähr 94 Prozent der Beeinträchtigungen können durch Dritte nicht unmittelbar wahrgenommen werden. Die Kombination aus Nichtsichtbarkeit der meisten Beeinträchtigung und dem hohen Anteil an Beeinträchtigungen, die von den meisten Menschen nicht als Behinderung kategorisiert werden, trägt sicherlich mit dazu bei, dass die Gruppe der hochqualifizierten Menschen mit Behinderung unterschätzt wird. So bringen die meisten Menschen hohe Qualifizierung und Behinderung noch immer nicht zusammen und auch die Hochschulen haben die Anforderungen der UN-Konvention an Barrierefreiheit noch nicht umgesetzt (wie ebenfalls anhand der Studentenwerksdaten deutlich wird), obwohl das für acht Prozent ihrer Studierenden bedeutet, dass sie in ihrem Studienfortkommen beeinträchtigt werden.

Schwerbehinderte Akademiker - Verlierer des konjunkturellen Aufschwungs?

Die Arbeitslosendaten der Bundesagentur für Arbeit verdeutlichen, dass schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker nicht in gleichem Ausmaß vom wirtschaftlichen Aufschwung profitieren, wie Akademikerinnen und Akademiker ohne Behinderung. Das bedeutet, dass sie noch nicht gleichberechtigt am Erwerbsleben teilhaben, denn eigentlich sind Akademikerinnen und Akademiker die Gewinner auf dem Arbeitsmarkt (WEBER/WEBER 2013). Es müssen also spezifische Barrieren existieren, die die Arbeitsmarktpartizipation von schwerbehinderten Akademikern beeinträchtigen. Welche Barrieren dies sind, geht aus den Arbeitslosendaten nicht hervor, die Ergebnisse der Zukunftswerkstatt liefern jedoch wichtige Hinweise. So spielen neben baulichen Barrieren und Finanzierungsfragen vor allem fehlende Information und Beratung sowie psychologische Barrieren eine wichtige Rolle. Um diese Barrieren zu überwinden wird es zentral sein, dass die Gruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderung stärker ins öffentliche Bewusstsein rückt und dass sich ein weiter Behinderungsbegriff im Sinne der UN-Konvention etabliert. Zur Aufklärung über die Zielgruppe trägt die Befragung „beeinträchtigt studieren“ bei, jedoch fehlen vergleichbare Daten zur Situation von Technikern und Meistern mit Beeinträchtigung sowie Arbeitsmarktdaten, die ein weites Behinderungsverständnis zu Grunde legen.

Politik in der Verantwortung

Zudem muss die Zielgruppe auch von Seiten der Politik stärker in den Blick genommen werden. Die im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten Recherchen zur Fachkräftediskussion zeigen, dass bereits heute in einzelnen Branchen und Regionen sowie in Bezug auf spezifische Qualifikationen Fachkräfteengpässe auftreten, die sich mit dem Rückgang des Arbeitskräftepotenzials (FUCHS/ DÖRFLER 2005; FUCHS/ SÖHNLEIN 2005) und im Zuge technologischer Entwicklung und Globalisierung, die zu einem „Mismatch“ zwischen Qualifikationsanforderungen des Beschäftigungssystems und der Qualifikation des Erwerbspersonenpotenzials führen (HEIDEMANN 2012), künftig noch verschärfen können (BUNDESMINISTERIUM DES INNERN 2011). Daher sind sich alle Akteure einig, dass es für die Zukunft entscheidend sein wird, das vorhandene Arbeitskräftepotenzial optimal zu nutzen, um entstehende Lücken in einzelnen Bereichen zu schließen und dass hierbei die Förderung „inländischer Potentiale“ der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland vorzuziehen ist (z.B.: BMAS 2012; BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2011; SCHÄFFER 2012; ARBEITGEBERVERBAND GESAMTMETALL 2009; BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE 2010; DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG 2010; DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG 2011). Jedoch werden Menschen mit Behinderung nicht genauso konsequent als inländisches Potential genannt, wie Frauen, ältere Arbeitnehmer, Menschen mit Migrationshintergrund, Schul- oder Ausbildungsabbrecher, Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose. So gehören sie beispielsweise nicht zu den expliziten Zielgruppen der Fachkräfte-Offensive der Bundesregierung oder der Initiative zur Fachkräftesicherung der Landesregierung NRW. Trotz hoher Relevanz und zunehmender Dringlichkeit des Themas „Fachkräftesicherung“ aus Sicht der beteiligten Akteure und trotz Konsens, dass inländische Potentiale erschlossen werden sollen, lässt sich also festhalten, dass Menschen mit Behinderung in zentralen Kampagnen zur Fachkräftesicherung als inländische Fachkräfteresource vernachlässigt werden. Dies muss sich ändern, um auch auf gesellschaftlicher Ebene die Leistungsfähigkeit dieser Zielgruppe herauszustellen, sodass potentielle Arbeitgeber nicht mehr auf der Grundlage von Wirtschaftlichkeitsrechnungen davor zurückschrecken, Menschen mit Behinderung einzustellen (vgl. auch FIETZ et al. 2011).

Konkret handeln

Im Rahmen der Zukunftswerkstatt wurde deutlich, dass es sich um ein Thema handelt, das unter betroffenen Akteuren schon länger „brodelte“, aber noch nicht öffentlich diskutiert wird. Das Zusammenbringen von Akteuren, Datensammeln und Präsentieren auf Tagungen sowie das Aufzeigen von Forschungslücken und politischen Handlungsbedarfen trägt dazu bei, dass die öffentliche Diskussion angestoßen wird. Zudem kann eine Zukunftswerkstatt auf Institutions- bzw. Unternehmensebene zur Netzwerkbildung beitragen und zwingt die einzelnen Akteure zu einer Stellungnahme zur Thematik. Da die Methode sehr ergebnisorientiert ist, werden zudem Aktionen angestoßen, die in gemeinsamem Konsens erarbeitet wurden und somit eine hohe Umsetzungswahrscheinlichkeit haben.

Literatur:

ARBEITGEBERVERBAND GESAMTMETALL (2009): Die Entwicklung der MINT-Fachkräftelücke in Deutschland. Berlin. Online: [http://www.gesamtmetail.de/gesamtmetail/meonline.nsf/id/222Entwicklung_MINT-Fachkraefteluecke/\\$file/BroschuereMINT-Mangel.pdf](http://www.gesamtmetail.de/gesamtmetail/meonline.nsf/id/222Entwicklung_MINT-Fachkraefteluecke/$file/BroschuereMINT-Mangel.pdf) (07-05-2013).

BEAUFTRAGTER DER BUNDESREGIERUNG FÜR DIE BELANGE BEHINDERTER MENSCHEN (2010): Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Online: http://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschuere_UNKonvention_KK.pdf?__blob=publicationFile (07-05-2013).

BEELMANN, W. (2011): Veränderung oder Akzentuierung? Eine differenzielle Betrachtung menschlicher Entwicklungsprozesse in Übergangsphasen. In: BEELMANN, W./ ROSOWSKI, E. (Hrsg.): Übergänge im Lebenslauf bewältigen und förderlich gestalten. Berlin, 19–33.

BRONFENBRENNER, U. (1979): The ecology of human development. Experiments by nature and design. Cambridge.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2011): Perspektive 2025. Fachkräfte für Deutschland. Online: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf> (07-05-2013).

BUNDESMINISTERIUM DES INNEREN (2011): Demografiebericht. Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes, Berlin. Online: <http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2012/demografiebericht.html> (07-05-2013).

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS) (2012): Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung, Berlin. Online: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2013/fortschrittsbericht-fachkraefte-2013-01.pdf?__blob=publicationFile (07-05-2013).

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (BDA) (2010): Fachkräftemangel bekämpfen, Wettbewerbsfähigkeit sichern. Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung in Deutschland, BDA, Berlin. Online: [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) (07-05-2013).

BUROW O.- A. (2000): Ich bin gut – wir sind besser. Erfolgsmodelle kreativer Gruppen. Stuttgart.

DESTATIS (2013): Statistik der schwerbehinderten Menschen. Kurzbericht 2011. Wiesbaden. Online: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/BehinderteMenschen/SozialSchwerbehinderteKB5227101119004.pdf?__blob=publicationFile (07-05-2013).

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG E.V. (2010): Mitarbeiter dringend gesucht! Fachkräftesicherung - Herausforderung der Zukunft, Berlin, Brüssel.

Online:

http://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDsQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.dihk.de%2Fressourcen%2Fdownloads%2Fub_fachkraefte.pdf&i=xy6JUbsiLcOCOPDygOAC&usg=AFQjCNFOBz2FTxsExVx468w8g231-Tkw_Q&sig2=wudMxkgPp3ErTEmbQ_Ihug (07-05-2013).

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG E.V. (2011): Der Arbeitsmarkt im Zeichen der Fachkräftesicherung. DIHK-Arbeitsmarktreport. Online: http://www.ihk-kassel.de/solva_docs/arbeitsmarktreport_herbst11.pdf (07-05-2013).

DEUTSCHES STUDENTENWERK (DSW) (2012): beeinträchtigt studieren. Sonderauswertung für die Universität zu Köln. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2011.

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. Online: http://www.iaw.uni-bremen.de/ccm/cms-service/stream/asset/?asset_id=995009 (07-05-2013).

FUCHS, J./ DÖRFLER, K. (2005): Projektion des Arbeitsangebots bis 2050. Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen. Nürnberg. Online: <http://doku.iab.de/kurzber/2005/kb1105.pdf> (07-05-2013).

FUCHS, J./ SÖHNLEIN, D./ WEBER, B. (2005): Langfristprojektion bis 2050 - Dramatischer Rückgang der Bevölkerung im Osten. Nürnberg. Online: <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb1611.pdf> (07-05-2013).

HEIDEMANN, W. (2012): Zukünftiger Qualifikations- und Fachkräftebedarf. Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten. Online: http://www.boeckler.de/pdf/mbf_pb_fachkraeftemangel_heidemann.pdf (07-05-2013).

INTERESSENVERTRETUNG SELBSTBESTIMMT LEBEN IN DEUTSCHLAND E.V.: Job-Win-Win. Online: <http://www.job-win-win.de> (07-05-2013).

MOBILE – SELBSTBESTIMMTES LEBEN BEHINDERTER E.V.: Go!Unlimited. Online: <http://www.mobile-dortmund.de/projekte/go-unlimited/> (07-05-2013).

NIEHAUS, M./ KAUL, T./ FRIEDRICH-GÄRTNER, L./ KLINKHAMMER, D./ MENZEL, F. (2012): Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf. Online: http://www.bmbf.de/pub/band_vierzehn_berufsbildungsforschung.pdf (07-05-2013).

PAUL-EHRLICH-INSTITUT: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft. Vieles ist möglich. Tandem-Partner in der Wissenschaft. Online: <http://www.pei.de/DE/institut/integrationsprojekte/equal-entwicklungspartnerschaft/equal-entwicklungspartnerschaft-node.html> (07-05-2013).

PAUL-EHRLICH-INSTITUT: ProBas Modellprojekt zur beruflichen Weiterqualifikation von schwerbehinderten Bachelor-Absolventen/-innen. Online: <http://www.projekt-probas.de/> (07-05-2013).

SCHÄFFER, W. (2012): Arbeitsmarktpolitik für die Jahre 2012 – 2020. Rede des Staatssekretärs für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Dr. Wilhelm Schäffer, anlässlich der Vollkonferenz Attraktive Stahlarbeit der

Arbeitsgemeinschaft engere Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Stahl, Bochum. Online: http://www.boeckler.de/pdf/v_2012_21_03_schaeffer.pdf (07-05-2013).

SCHNELL, R./ STUBBRA, V. (2010): Datengrundlagen zur Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung in der Bundesrepublik, Berlin. Online: http://www.ratswd.de/download/RatSWD_WP_2010/RatSWD_WP_148.pdf (07-05-2013).

STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2012): Bestand an Arbeitslosen nach ausgewählten Merkmalen, Dezember 2012. Nürnberg.

TU DORTMUND: DoBus – Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium. Online: <http://www.dobus.tu-dortmund.de/cms/de/home/> (07-05-2013).

UNIVERSITÄT BREMEN: InWi – Inklusion in der Wissenschaft. Online: http://www.uni-bremen.de/no_cache/universitaet/presseinfos/pressemitteilungen/rss-einzelanzeige/article/neues-modellprojekt-an-der-uni-bremen-promotionsstellen-fuer-schwerbehinderte-akademiker.html?cHash=438b86eb2f61d78efdc4bddb37323520 (07-05-2013).

UNIVERSITÄT HAMBURG: HOPES – Hilfen und Orientierung für psychisch erkrankte Studierende. Online: <http://www.uni-hamburg.de/dlk/hopes.html> (07-05-2013).

UNIVERSITÄT POTSDAM: Tutorenprogramm. Online: <http://www.uni-potsdam.de/studium/data-storage/zielgruppenbereich/studierende/tutorenprogramm.html> (07-05-2013).

WEBER, B./ WEBER, E. (2013): Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. Ausgabe 4. Online: <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0413.pdf> (07-05-2013).

Zitieren dieses Beitrags

BAUER, J./ NIEHAUS, M. (2013): Hochqualifizierte Menschen mit Behinderung: Ergebnisse einer regionalen Transitionsstudie von der Hochschule in die Erwerbstätigkeit. In: *bwp@* Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Fachtagung 05, hrsg. v. STEIN, R./ NIEHAUS, M./ STACH, M., 1-16.
Online: http://www.bwpat.de/ht2013/ft05/bauer_niehaus_ft05-ht2013.pdf

Die Autorinnen



Dipl.-Psych JANA BAUER

Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation
Universität zu Köln

Herbert-Lewin-Str. 2 , 50931 Köln

E-mail: jana.bauer@uni-koeln.de

Homepage: <http://www.hf.uni-koeln.de/30069>



Prof. Dr. MATHILDE NIEHAUS

Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation
Universität zu Köln

Herbert-Lewin-Str. 2 , 50931 Köln

E-mail: mathilde.niehaus@uni-koeln.de

Homepage: <http://www.hf.uni-koeln.de/30069>