

– Fachbeitrag D44-2016 –

28.10.2016

## **Tagungsbericht zur Fachtagung „Übergänge im Lebenslauf mit Behinderungen: Hochschulzugang und Berufszugang mit Behinderung“ der Veranstaltungsreihe „Inklusive Hochschulen in Hessen – Erkenntnisse, Voraussetzungen, Konzepte“ am 8. Juni 2016 – Teil 2<sup>1</sup>**

*Von Alice Dillbahner (B. A.), Universität Kassel*

### **III. Praxisforschung**

**Dr. Sabine Lauber-Pohle** und **Dr. Marc Ruhland** (beide Universität Marburg) stellten das Projekt „**Inklusives Studieren bei Blindheit und Sehbehinderung**“ ihrer Universität vor. Das hochschulbezogene Projekt habe zum Ziel, Informationen über Studierende und Studieninteressen zu sammeln, bestehende Angebote zu systematisieren und Informationsmaterial zu entwickeln. Konkrete Aufgaben seien dabei eine Bestandsaufnahme der bestehenden Strukturen, die Identifizierung lokaler Kooperationspartner, das Erschließen konkreter Erfahrungen und Herausforderungen sowie eine Analyse externer Beispiele inklusiver Unterstützung. Aus den Ergebnissen sollen ein Vernetzungskonzept sowie Handreichungen für Studierende, Lehrende und Mitarbeitende der Verwaltung entwickelt werden. Der Standort Marburg verfüge über einen besonders hohen Anteil beeinträchtigter Studierender, auch wegen der dort ansässigen Deutschen Blindenstudienanstalt e. V. (blista). Im Rahmen der qualitativen Studie seien neun Fälle aus dem gesamten Studienzyklus untersucht worden. Dabei ließen sich unterschiedliche Orientierungs- und Übergangsstile erkennen. Diese Ressourcen der Studierenden hingen maßgeblich von der Sozialisation ab und inwieweit bereits Erfahrungen mit heterogenen Strukturen oder einem Übergang in den Beruf gemacht wurden. Für die Erschließung des universitären Raums seien vor allem die sozialen Nahbeziehungen von Bedeutung. Die Übergänge würden zum Teil sehr planvoll gestaltet und gezielt Praktika gesucht, um geeignete Nischenbereiche zu finden. Andere gestalteten ihre Übergänge eher suchend und abwägend und schauten zunächst, welche Möglichkeiten das berufliche Spektrum grundsätzlich biete. An Beratungsangeboten

---

<sup>1</sup> Dieser Beitrag wurde unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de) als Fachbeitrag D44-2016 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Dillbahner: Tagungsbericht zur Fachtagung „Übergänge im Lebenslauf mit Behinderungen: Hochschulzugang und Berufszugang mit Behinderung“ der Veranstaltungsreihe „Inklusive Hochschulen in Hessen – Erkenntnisse, Voraussetzungen, Konzepte“ am 8. Juni 2016 – Teil 2; Beitrag D44-2016 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 28.10.2016.

gebe es inneruniversitär z. B. die Studienberatung, außeruniversitär z. B. Beratungsstellen zur beruflichen Fort- und Weiterbildung. Da die unterschiedlichen Bedarfe nicht von einer einzelnen Beratungsstelle abgedeckt werden können, brauche es hier eine Vernetzung der verschiedenen Angebote. In Marburg gebe es zudem eine Beratung im „Peer-Modus“, in der Studierende mit Beeinträchtigungen von ebenfalls beeinträchtigten Studierenden beraten werden. Im Sinne einer „reaktiven Nachfrageorientierung“ stehe dabei auch eine technische Unterstützung im Fokus. Bei der Frage nach Inklusion müssten über die Studierenden hinaus auch weitere Zielgruppen wie Lehrende und Verwaltungsmitarbeitende mitberücksichtigt werden. Zudem stelle sich die Frage, wie Inklusion an der Hochschule implementiert wird, Angebote miteinander vernetzt und politisch etabliert sind. Meist seien die hochschulpolitischen Strukturen personenorientiert. Aus Sicht der Referenten sind der Aufbau von dezentralen Angebotsstrukturen sowie die Stärkung von Netzwerken außerhalb der Hochschulen sinnvoll. Sie schlossen mit dem Fazit, dass eine Sensibilisierung der Hochschulen für die individuellen Ressourcen und Bedürfnisse der Studierenden erfolgen müsse sowie eine Vernetzung, die auch die Lehrenden und Verwaltungsstellen umfasst und die individuellen Orientierungsstile berücksichtigt.

In der folgenden **Diskussionsrunde** wurde u. a. gefordert, dass weniger Druck von den institutionellen Bedingungen ausgehen müsse, da dies die Kooperation erschweren könne. Eine Strategie vieler Hochschulen zur Umsetzung von Barrierefreiheit sei die Anregung hochschuldidaktischer Fortbildungen zum Thema Inklusion. Allerdings äußerten die Lehrenden in der Regel, sie hätten keine Zeit für solche zusätzlichen Themen. Ein weiteres Problem sei, dass die Umsetzung von Barrierefreiheit, wie z. B. die Schaffung barrierefreier Dokumente, nicht zentral erfolge und viele Studierende auf eine individuelle Unterstützung angewiesen seien. Doch dieses „Einzelkämpfertum“ sei nicht für jeden geeignet. Ein besonders gelingendes Unterstützungssystem stelle das kanadische Modell dar, das allerdings über die dort üblichen sehr hohen Studiengebühren finanziert werde. In Hessen geschehe dies aus Mitteln zur Verbesserung der Qualität der Studienbedingungen und der Lehre (QSL-Mittel). Ute Mölter von der blista berichtete, dass der Verein in Zusammenarbeit mit den örtlichen Fachdiensten Handouts für Arbeitgeber entwickelt habe, mit möglichen Ansprechpartnern für unterschiedliche Behinderungen. Auch viele Lehrende nähmen mittlerweile die Unterstützung der blista in Anspruch. Eine Schwerpunktbildung einzelner Hochschulen auf bestimmte Behinderungsarten wurde hingegen entschieden abgelehnt. Bei der Wahl einer Hochschule solle die fachliche Auswahl im Vordergrund stehen können und nicht das Vorhandensein einer barrierefreien Vernetzung. Als Möglichkeit wurden virtuelle Schwerpunkte angesehen, so z. B. eine zentrale Umsetzungsstelle barrierefreier Texte. Die Hochschulen müssten an dieser Stelle viel stärker miteinander kooperieren. Bei technischen Hilfsmitteln seien die Bedürfnisse jedoch sehr spezifisch und individuell und eine Verallgemeinerung der Anforderungen schwer möglich. Hier sei vielmehr die Hochschuldidaktik gefragt, die unterschiedlichen Lernkulturen zu berücksichtigen und individuelle Bedürfnisse in die Lehre mit einzubeziehen.

#### IV. Übergänge aus dem Studium: Wohin gehen Studierende mit Behinderungen?

Den vierten Themenblock leitete **Angela Rauch** (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg) mit einem Vortrag über die „**Ergebnisse der Arbeitsmarktforschung**“ ein. Es gebe verschiedene arbeitsmarktfördernde bzw. -hemmende Merkmale, zu denen u. a. das Geschlecht, das Alter oder die Region zählten. Auch soziale Netzwerke und die Selbsteinschätzung spielten für den Erfolg beim Übergang oder der Rückkehr ins Arbeitsleben eine wichtige Rolle. Viele Informationen zur Arbeitsmarktpartizipation von Menschen mit Behinderungen seien jedoch nicht verfügbar und die Definitionen von Behinderung sowie die erfassten Merkmale je nach Statistik unterschiedlich. Die von der Referentin verwendeten Daten entstammten dem Mikrozensus. Demnach sei das Qualifikationsniveau bei Menschen mit Behinderungen niedriger als bei Nichtbehinderten. Auch die Erwerbsquote sei bei Nichtbehinderten deutlich höher und Schwerbehinderte seien wesentlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen<sup>2</sup>. Das Risiko einer Schwerbehinderung steige dabei mit zunehmendem Alter. Menschen mit einer Schwerbehinderung hätten besonders im Alter Schwierigkeiten, die Arbeitslosigkeit wieder zu verlassen, auch mit einem akademischen Abschluss. Bei der Art der Berufsausbildung gebe es zwischen schwerbehinderten und nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen kaum Unterschiede, bei ersteren sei lediglich die Zahl der betrieblichen Ausbildungen etwas höher.

Auf dem Arbeitsmarkt könne in den letzten zehn Jahren ein Anstieg der besetzten Pflichtarbeitsplätze verzeichnet werden. Die Ist-Quote liege in der öffentlichen Verwaltung am höchsten (7%), die geringste Quote verzeichneten die Forstwirtschaft und das Gastgewerbe (2,8%). Die ebenfalls hohe Quote im Bergbau (6,9%) ergebe sich daraus, dass viele Beschäftigte im Verlauf ihres Arbeitslebens eine Schwerbehinderung erwerben. Die Beschäftigung im primären sowie sekundären Sektor sei jedoch insgesamt stark zurückgegangen, während im tertiären Sektor<sup>3</sup> zum Teil ein deutlicher Zuwachs verzeichnet werden könne. Bei den Abgängen aus der Arbeitslosigkeit gebe es kaum Unterschiede zwischen Menschen mit und ohne Schwerbehinderung. In Zukunft seien ein Überhang und damit ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko schwerbehinderter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen u. a. in Branchen wie büro- und kaufmännischen Dienstleistungsberufen sowie rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen zu erwarten. Dahingegen werde u. a. in der Gastronomie, geisteswissenschaftlichen, Gesundheits- und Sozialberufen voraussichtlich ein Nachfrageüberschuss entstehen. Eine erfolgreiche berufliche Teilhabe hänge maßgeblich davon ab, inwiefern ein behinderungsgerechter Arbeitsplatz geschaffen werden kann. Allerdings könnten aufgrund

---

<sup>2</sup> Statistische Vergleichswerte bis 2015 unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201512/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201412-pdf.pdf>.

<sup>3</sup> Der primäre Sektor umfasst Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei, der sekundäre Sektor das produzierende Gewerbe (Energie-, Wasserwirtschaft, Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe), der tertiäre Sektor alle Dienstleistungen (u. a. Handel und Verkehr, Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen), <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/sectoren-der-volkswirtschaft.html> [13.09.2016].

der mangelnden Datenlage keine verlässlichen Aussagen getroffen werden und es brauche dringend mehr offizielle Zahlen.

Es folgte ein **Kommentar** von **Petra Friedrich** vom Integrationsamt, das in Hessen beim Landeswohlfahrtsverband (LWV) angesiedelt ist. Die Aufgabe des Integrationsamtes sei die Sicherung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen. Die überwiegende Zahl schwerbehinderter Menschen sei gut bis sehr gut qualifiziert. Dieses Potential müsse genutzt werden. Ein von Friedrich geleitetes Projekt zur Eingliederung schwerbehinderter über 50-Jähriger habe ergeben, dass 72% der Betroffenen über eine anerkannte Ausbildung und 11% über einen Studienabschluss verfügten. Die Hälfte der Teilnehmer und Teilnehmerinnen habe eine qualifizierte Tätigkeit gefunden, der andere Teil über Anlernberufe aus. Die Branchenverteilung entspreche in etwa den Ausführungen der Vorrednerin. Der LWV habe bereits über 400 Menschen mit einer Schwerbehinderung erfolgreich in Arbeit vermitteln können. Aufgrund intensiver Begleitung durch den LWV liege die Abbruchquote bei unter 20%. Abbrüche beruhten mitunter auf der Fehleinschätzung gesundheitlicher Ressourcen. Die Schlüssel zu einer erfolgreichen Teilhabe sah die Referentin u. a. in einer individuellen Ressourcenförderung, Hilfe aus einer Hand sowie Kontinuität in der Begleitung und Zusammenarbeit. Zudem sei die Übereinstimmung von Fähigkeitsprofil des behinderten Menschen und Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes maßgeblich für eine erfolgreiche Arbeitsaufnahme unabhängig von der Behinderung. Die Arbeitgeber erhielten für die Einstellung und Beschäftigung Fördergelder von bis zu 12.000 Euro in drei Jahren. Die wichtigsten Voraussetzungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt sah Friedrich in der Barrierefreiheit und dem Empowerment. Doch auch die Verantwortung und Kompetenzen der Arbeitgeber seien hier gefragt, insbesondere bei der Beschäftigung persönlicher Arbeitsassistenten. Das Ganze könne zudem eine Attraktivitätssteigerung für das persönliche Budget mit sich bringen. Auch wenn das hessische Integrationsamt bereits große Erfolge verzeichnen könne, werde das Thema Inklusion noch eine längerfristige Baustelle bleiben. Vor allem die Netzwerkarbeit regionaler Akteure sei dabei unverzichtbar.

Im Anschluss stellte **Susanne Groth** (Universität zu Köln) „**Ergebnisse der Teilhabeforschung**“ vor. Eine von der Universität zu Köln durchgeführte Studie befasste sich mit der Rolle der Universitäten als Arbeitgeber und als Bildungsinstitution in Bezug auf schwerbehinderte Menschen. Die festgestellten Übergangsbarrieren an den Hochschulen seien neben baulichen und technischen Barrieren fehlende Beratung und Informationen, Barrieren in der Finanzierung, aber auch in den Köpfen aller Beteiligten z. B. in Form von Vorurteilen oder Angst vor Stigmatisierung. Experteninterviews hätten hingegen ergeben, dass auch auf Arbeitgeberseite viele positive Erfahrungen z. B. mit der Motivation und Arbeitsleistung von Menschen mit Behinderungen gemacht wurden. Problematisch seien vielmehr die Barrieren in den Köpfen sowie bürokratische Hindernisse. Ebenso gäbe es oftmals Probleme bei der Schärfung der Qualifizierungsmöglichkeiten in Form von Auslandsaufenthalten, Praktika oder Nebentätigkeiten. Als Konsequenz sei daraus u. a. ein hochschuleigener Aktionsplan entstanden sowie Standards für Barrierefreiheit. Eine inklusive Ausrichtung der Hochschule sollte als Qualitätsmerkmal wahrgenommen werden und es müsse bessere Beratung, Vernetzung und Diversity-Strategien geben. Hilfreich könnten hier z. B. der Austausch von „best

practice“-Erfahrungen sowie systemisch evaluierte Praxisprojekte sein. Doch auch die Politik sei insbesondere bei der Überwindung psychologischer und bürokratischer Barrieren gefordert.

Abschließend stellte die Referentin zwei aktuelle Praxisprojekte vor. Das Projekt „PROMI – Promotion inklusive“ biete Absolventinnen und Absolventen mit einer Behinderung eine Promotionsstelle mit dem Ziel, Handlungsempfehlungen zu entwickeln und nachhaltige Strukturen zu schaffen. Neben dem Empowerment der Betroffenen stünden auch die Vorbildfunktion sowie das Akquirieren von Kompetenzen im Fokus. Derzeit seien 22 Hochschulen an dem Projekt beteiligt. Das zweite Projekt, „Competentia – Kompetenzzentren Frau & Beruf“, biete ein Mentoring-Programm für Akademikerinnen mit Behinderung am Übergang von der Hochschule in kleine und mittelständische Unternehmen (KMU). Dabei würden Tandems von Akademikerinnen und Führungskräften aus KMU gebildet, die den „Mentees“ Unterstützung beim Übergang bieten und gleichzeitig eine Sensibilisierung der Unternehmen für die Fachkräftenressource der Zielgruppe bewirkten.

Ein weiterer **Kommentar** aus der Praxis folgte von **Ute Mölter** (blista, Marburg), die das Projekt „Inklusion & Innovation“ vorstellte. Ziel des Projekts sei die Unterstützung für blinde und sehbehinderte Menschen jeden Alters beim (Wieder-)Einstieg in Ausbildung, Studium und Beruf durch eine bedarfsorientierte und zielgerichtete Begleitung. Ein häufig auftretendes Problem sei die teure und zeitaufwendige Ausstattung mit aktuellen technischen Hilfsmitteln. Zu den wichtigsten Elementen der Unterstützung zählten daher behinderungsspezifische Ausstattungen und Arbeitstechniken, zudem das Bewerbungsprozedere und Assessmentcenter sowie eine Unterstützung des Arbeitgebers. Besonders Online-Bewerbungsverfahren stellten für sehbehinderte oder blinde Menschen regelmäßig eine Barriere dar, da sie überwiegend nicht barrierefrei zugänglich seien. Arbeitgeber seien zwar offen für die Beschäftigung Schwerbehinderter, jedoch bestünden hier oft Unsicherheiten und Ängste. Das Projekt versuche, eine individuell abgestimmte Begleitung für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen anzubieten und sie zu Experten und Expertinnen in eigener Sache zu machen. So könnten sie ihre eigene Sehbehinderung anderen verständlich machen und auch Arbeitgeber z. B. bei der Beantragung von Hilfen unterstützen.

In der abschließenden **Diskussion** wurde zunächst das Mentoring-Programm für Frauen aufgegriffen und hinterfragt, warum ein solch spezifisches Angebot nötig sei. Einerseits könne die Fokussierung auf eine bestimmte Zielgruppe zwar eine spezifische Expertise bieten, andererseits wirke ein solches Angebot aber auch oft stigmatisierend und einschränkend. Inklusion könne hier auch ein für alle offenes Programm sein. Ein weiteres Thema war die Zukunftsprognose für einige Berufsfelder, die aufgrund eines gegenwärtig hohen Zulaufs in einigen Jahren ein viel zu hohes Angebot und somit einen Überhang haben würden. Als problematisch wurde zudem die Fokussierung auf Abschlüsse bei der Arbeitsvermittlung bewertet, modular erworbene Kompetenzen würden noch nicht ausreichend berücksichtigt.

---

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.  
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

---