



inklusives Expert*innen-Netzwerk



Institut für
empirische
Soziologie
Nürnberg

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

**Entwicklung und Etablierung eines
digitalen Peer Support Netzwerks für
die berufliche Teilhabe schwer-
behinderter Akademiker*innen mit
Anbindung an das
Informationssystem REHADAT –
IXNET (Inklusives Expert*innen-
netzwerk)**

Vorstudie

**Dr. Stefan Zapfel
Bartholomäus Zielinski
Bernhard Schrauth**

Forschungsbericht

**Institut für empirische Soziologie
an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg**
Wissenschaftlicher Direktor: Prof. Dr. Martin Abraham

April 2019

Zitierweise:

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

Redaktion: Diplom-Sozialwirtin (Univ.) Birgit Kurz Marienstraße 2 90402 Nürnberg

Inhalt

1.	Ausgangslage & Forschungsstand	6
2.	Aufgaben der Vorstudie.....	15
3.	Methodik.....	17
4.	Empirische Befunde.....	19
4.1.	Experteninterviews	19
4.1.1.	Beruflicher Hintergrund der Befragten.....	19
4.1.2.	Zielgruppe von IXNET	20
4.1.3.	Informationsportal	20
4.1.4.	Rollenvorbilder.....	25
4.1.5.	Beratungsportal	26
4.1.6.	Vernetzungsportal.....	29
4.1.7.	Websiteaufbau	30
4.1.8.	Barrierefreiheit	31
4.1.9.	Datenschutz.....	33
4.1.10.	Öffentlichkeitsarbeit.....	33
4.1.11.	Stellenwert.....	35
4.1.12.	Sonstiges.....	35
4.2.	Fokusgruppendiskussionen.....	36
4.2.1.	Hintergrund der Diskussionsteilnehmer*innen.....	36
4.2.2.	Zielgruppe	36
4.2.3.	Informationsportal	37
4.2.4.	Rollenvorbilder.....	40
4.2.5.	Beratungsportal	43
4.2.6.	Vernetzungsportal.....	45
4.2.7.	Websiteaufbau	46
4.2.8.	Barrierefreiheit	46
4.2.9.	Datenschutz.....	47
4.2.10.	Öffentlichkeitsarbeit.....	47

4.2.11. Stellenwert.....	49
4.2.12. Sonstiges.....	50
4.3. Workshop-Ergebnisse	51
5. Fazit & Schlussfolgerungen	54
Literatur	59
Anhang	66

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 – Behinderte und nichtbehinderte Menschen nach dem höchsten Berufsabschluss	7
Tabelle 2 – Abgänge aus Arbeitslosigkeit (inkl. Selbstständigkeit) 2016-2018	11
Tabelle A1 – Veränderung der Arbeitslosigkeit (Jahresdurchschnitt) ausgewählter Gruppen – insgesamt	71
Tabelle A2 – Veränderung der Arbeitslosigkeit (Jahresdurchschnitt) ausgewählter Gruppen – Arbeitslose unter 50 Jahre	72
Tabelle A3 – Veränderung der Arbeitslosigkeit (Jahresdurchschnitt) ausgewählter Gruppen – Arbeitslose über 50 Jahre	73
Tabelle A4 – Übersicht der qualitativen Erhebungsinstrumente.....	74
Tabelle A5 – Codesystem.....	82

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 – Veränderung der Arbeitslosigkeit (Jahresdurchschnitte) von ausgewählten Gruppen, indiziert auf den Bestand von 2015	9
---	---

1. Ausgangslage & Forschungsstand

Es gibt verschiedene normative Bezugsgrößen, die für die Beurteilung der Lebenssituation und Teilhabe behinderter Menschen herangezogen werden können. Eine zentrale, politisch wirkungsmächtige Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang der 2008 von der Bundesrepublik ratifizierten und 2009 in Deutschland in Kraft getretenen UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) zu. Sie sieht vor, dass Menschen mit Behinderung in den Genuss der vollen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft und ihren Teilbereichen kommen sollen (Art. 1 und Art. 3 UN-BRK). Für einige Gesellschaftsfelder nimmt sie Konkretisierungen vor, darunter für Bildung (Art. 24 UN-BRK) sowie für Arbeit und Beschäftigung (Art. 27 UN-BRK).

Trotz der in den vergangenen Jahren erzielten Verbesserungen belegen empirische Studien und amtliche Statistiken allerdings immer wieder die vergleichsweise schlechten Chancen, die Menschen mit Behinderung in der Bundesrepublik im Bildungssystem (z.B. Pfahl & Powell 2010: 33f.; Niehaus & Kaul 2012: 7f.; Bauer & Niehaus 2013: 1ff.; Bauer et al. 2017: 35; Bauer et al. 2018) und im Erwerbssystem haben (z.B. Eichhorst et. al. 2010: 7; von Kardorff et al. 2013: 7ff.; Bundesagentur für Arbeit 2017: 9).

Im Bildungsbereich zeigt sich das vor allem daran, dass Menschen mit Behinderung, obwohl es entsprechende Fördermaßnahmen und Regelwerke zur Bildungsinklusion gibt¹ (z.B. Bylinski 2015: 7; Klein & Schindler 2016: 7; Wagner 2018: 290ff.), in der Regel ein geringeres Bildungsniveau erreichen als Menschen, die keine Behinderung haben. Das gilt vor allem für diejenigen, die in ihrer Bildungshistorie frühzeitig in das Sonderschulwesen integriert wurden: sie haben besonders geringe Aussichten, später ins Ausbildungssystem oder den tertiären Bildungssektor zu gelangen (Niehaus & Bauer 2013: 32; Klemm 2015: 34f.; Seitz & Pfahl 2016: 21f.). Häufig bleiben sie ohne jeden formalen Bildungsabschluss und nur ca. 15 % erlangen eine (Fach-)Hochschulreife – das entspricht etwa der Hälfte des Anteils, der von Menschen ohne Behinderung erreicht wird (Rauch 2017: 126f.). Entsprechend gering ist daher auch die Akademisierungsrate (Fachhochschul- und Universitätsabschlüsse zusammen genommen; siehe Tabelle 1). Sie liegt Angaben des Statistischen Bundesamtes zufolge bei

¹ Hierzu gehören Eingliederungshilfen nach dem Zwölften Sozialgesetzbuch (SGB XII), modifizierte Prüfungsordnungen an Fachhochschulen und Universitäten (Cloerkes & Felkendorff 2007: 70; Wagner 2018: 292), Leistungen zur Teilhabe an der schulischen und Hochschulbildung (§ 75 SGB IX, 2018) sowie Hilfen zur Förderung der dualen Ausbildung (§§ 64-67 BBiG, § 42 HwO). Die bildungsbezogenen Leistungen für Menschen mit Behinderung werden ab 2020 mit dem schrittweisen Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) nochmals deutlich erweitert (§ 112 SGB IX, 2020).

behinderten Menschen bei 9 %. Auch dieser Wert ist deutlich niedriger als bei Menschen ohne Behinderung (15,1 %).

Tabelle 1 – Behinderte und nichtbehinderte Menschen nach dem höchsten Berufsabschluss

Bildungsabschluss	Menschen mit Behinderung	Menschen ohne Behinderung
	in Prozent	
Kein Abschluss	24,5	24,9
darunter noch in schulischer oder beruflicher Ausbildung	1,1	10,1
Lehre, berufliches Praktikum	57,7	51,5
Fachschulabschluss	8,1	8,1
Fachhochschulabschluss	3,9	5,4
Hochschulabschluss	5,1	9,7
Ohne Angabe	0,7	0,3
Insgesamt	100	100

Quelle: Statistisches Bundesamt (2017), Mikrozensus 2013

In demokratischen Ordnungen ist Bildung bereits für sich genommen ein hohes Gut, sie ermöglicht politische Teilhabe und fördert soziales Engagement, besitzt aber darüber hinaus auch wegen ihrer starken Platzierungswirkung im Beschäftigungssystem² eine große gesellschaftliche Bedeutung (Allmendinger 2015: 79; Welti & Nachtschatt 2018: 72).

Auch der Einbindung in Erwerbsarbeit kommt in marktförmig verfassten Gesellschaften großes Gewicht zu: in materieller Hinsicht, weil das Erwerbseinkommen für die überwältigende Bevölkerungsmehrheit die wichtigste Quelle zur Sicherung des Lebensunterhalts darstellt und weil wegen der engen Kopplung insbesondere der abhängigen Beschäftigung an das Sozialversicherungssystem die Erwerbsintegration wesentlich Zugang und Höhe beanspruchbarer Sozialleistungen bestimmt (Kronauer 2018: 133f.); und in immaterieller Hinsicht, weil Erwerbsarbeit im Sinne Jahodas (1983) auch latente Funktionen erfüllt, darunter die zeitliche Strukturierung von Lebensrhythmen, die Verfügbarkeit gemeinschaftlicher Ziele, die Vermittlung von Sozial- und Berufsprestige, die Ausübung einer sinnhaft erfahrenen Tätigkeit oder auch die Herstellung und Aufrechterhaltung sozialer Kontakte.

² Der enge Zusammenhang von Bildungs- und Beschäftigungschancen besteht trotz Bildungsinflation weiter fort, allerdings ohne die ehemaligen Platzierungsversprechen am Arbeitsmarkt aufrechtzuerhalten. Höhere Bildungstitel werden zunehmend auf Positionen erwartet, auf denen sie zuvor nicht verlangt wurden. Zugleich hat die Zunahme höherer Bildungsabschlüsse eine Entwertung der Bildungstitel bewirkt, mit der sich der Wettbewerb um mittlere und speziell höhere Positionen im Beschäftigungssystem verschärft hat (Münch 2015: 67).

Wie im Bildungswesen gibt es auch für Arbeit und Beschäftigung eine Reihe sozialrechtlich verbürgter Hilfen, mit denen die Einbindung behinderter Menschen ins Erwerbssystem verbessert werden soll³ (Weber et al. 2016: 243; Sainsbury 2018: 153f.; Zapfel 2018: 172f.). Auch hier lässt sich jedoch empirisch eine Schlechterstellung behinderter Menschen in mehreren Dimensionen nachweisen. Sie äußert sich in einer geringeren Erwerbsbeteiligung im Vergleich zu Menschen, die keine Behinderung haben, in erhöhten Arbeitslosenquoten selbst in Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs (Niehaus & Bauer 2013: 7, 11), in durchschnittlich längeren Arbeitslosigkeitsdauern, in niedrigeren Löhnen wie auch in einer geringeren Einbindung in reguläre und hochqualifizierte Beschäftigungsverhältnisse, selbst wenn höhere Bildungsabschlüsse vorliegen (Bach 2011: 100; Bauer & Niehaus 2013: 6f.; Engels et al. 2016: 177ff.).

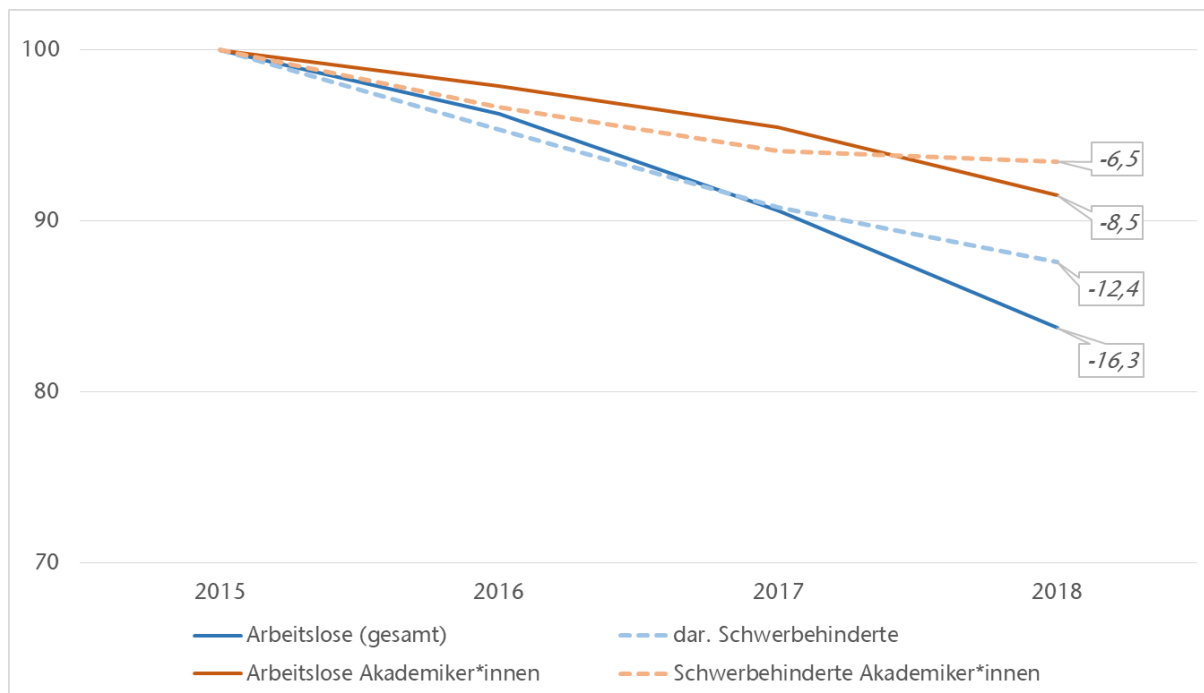
Die Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit gibt näher Auskunft über Stand und Entwicklung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsmarkt. Ihr zufolge wurden im Jahr 2018 durchschnittlich 6,7 % der Arbeitslosen in der Bundesrepublik als schwerbehindert eingestuft. Unter den arbeitslosen Akademiker*innen hatten 4,2 % eine amtlich anerkannte Schwerbehinderung (vgl. Tabelle A1; siehe Anhang).⁴ Beide Anteile waren in den letzten Jahren weitgehend stabil.

Die Arbeitslosenstatistik zeigt von 2015 bis 2018 eine Abnahme der Arbeitslosigkeit (-16,3 %). Von dieser positiven Entwicklung haben auch Arbeitslose mit Schwerbehinderung profitiert – allerdings nicht in gleichem Umfang. Während sich der Gesamtbestand an Arbeitslosen um 16,3 % reduziert hat, hat sich der Jahresdurchschnitt von arbeitslos gemeldeten Personen mit einer Schwerbehinderung weniger deutlich vermindert (um 12,4 %). Ein ähnlicher Unterschied ist bei arbeitslosen Akademiker*innen erkennbar. Auch hier bleibt der Abbau der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung, die einen akademischen Abschluss haben, mit 6,5 % hinter der Gruppe der arbeitslosen Akademiker*innen insgesamt zurück (-8,5 %). Im Jahr 2018 ist der Bestand an Arbeitslosen mit Hochschulabschluss und Schwerbehinderung zudem kaum mehr gesunken (-0,6 %, vgl. Tabelle A1; siehe Anhang).

³ Beispiele sind neben allgemeinen Leistungen der Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und Qualifizierung, die auch von Menschen ohne Behinderung in Anspruch genommen werden können (Wuppinger & Rauch 2010: 8; Welti & Nachtschatt 2018: 77), Eingliederungszuschüsse für Arbeitgeber (§ 88 SGB III bzw. § 61 SGB IX), Unterstützte Beschäftigung (§ 55 SGB IX, 2018), die Probebeschäftigung (§ 46 SGB III), die verpflichtende Beschäftigungsquote in Betrieben ab 20 Mitarbeiter*innen (§ 154 SGB IX, 2018), Arbeitsassistenzen (§ 185 SGB IX, 2018), das betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 167 SGB IX, 2018), Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 50 SGB IX, 2018), die geförderte Beschäftigung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (Ritz 2015: 10; Palleit 2016; Schreiner 2018b: 355ff.), das Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX, 2018), der erweiterte Kündigungsschutz (§§ 168-175 SGB IX) oder auch die Förderung der Aufnahme einer selbständigen Erwerbsarbeit (§ 49 SGB IX).

⁴ Der Anteil der Akademiker*innen an allen Arbeitslosen im Jahr 2018 betrug 7,9 %.

Abbildung 1 – Veränderung der Arbeitslosigkeit (Jahresdurchschnitte) von ausgewählten Gruppen, indiziert auf den Bestand von 2015



Quelle: Daten der BA-Statistik (Bundesagentur für Arbeit), eigene Berechnung

Eine nähere Betrachtung der Arbeitslosenstatistik, die das Lebensalter einschließt, macht deutlich, dass das erhöhte Arbeitsloskeitsrisiko von schwerbehinderten Akademiker*innen besonders auf die Gruppe der über 50-Jährigen zutrifft, während die Differenzen in den unteren Altersgruppen deutlich schwächer ausfallen (vgl. Tabelle A3; siehe Anhang). Benachteiligungen am Arbeitsmarkt, die mit einer Schwerbehinderung in Zusammenhang stehen, treten also in stärkerem Umfang auf, wenn die Zeitspanne bis zum regulären Renteneintrittsalter kürzer ist.

Ein Großteil der Hilfen, mit denen die Arbeitsmarktsituation (schwer-)behinderter Menschen verbessert werden soll, richtet sich auf abhängige Beschäftigungsverhältnisse. Daneben gibt es die Möglichkeit, eine Arbeitslosigkeitsepisode durch eine Erwerbsselfständigkeit zu beenden. Sie gilt sowohl im supra- als auch im internationalen Diskurs als bisher zu wenig beachtete Erwerbsalternative für Menschen mit Behinderung (Europäische Kommission & OECD 2014: 11), biete ihnen ein größeres Selbstbestimmungspotential, weil Arbeitszeiten, -orte und -abläufe weitgehend nach eigenem Ermessen gestaltet und mit individuellen Bedarfen besser in Einklang gebracht werden könnten (Meager & Higgins 2011: 44; Pagán 2009: 224) und gebe ihnen außerdem die Möglichkeit, sich etwaigen Einstellungsdiskriminierungen durch Arbeitgeber zu entziehen (Engels et al. 2016: 154f; Boylan & Burchardt 2002: 12).

Gleichzeitig sind Existenzgründungen allerdings mit spezifischen Schwierigkeiten behaftet, die etwa für die gesundheitliche Vorsorge und in der Alterssicherung behinderter Menschen besonders schwer wiegen (Zapfel 2013: 24). Auch zeigen Projekte zur Förderung der Erwerbsselbständigkeit von Menschen mit Behinderung (z.B. ‚enterability‘ oder ‚DeafExist‘), dass dieser Personenkreis andere und zusätzliche Beratungsbedarfe aufweist, die in gegenwärtigen Gründungsberatungsangeboten insgesamt noch wenig Beachtung finden.⁵

Welche Bedeutung Existenzgründungen in Deutschland für Menschen mit Schwerbehinderung in quantitativer Hinsicht haben, um eine Arbeitslosigkeitsphase zu beenden, lässt sich ebenfalls mit den Daten der Bundesagentur für Arbeit zeigen. In Tabelle 2 werden hierzu vergleichend ‚Abgänge aus der Arbeitslosigkeit‘ für die Jahre 2016 bis 2018 insgesamt und in Selbstständigkeit differenziert nach Schwerbehinderung und Hochschulabschluss dargestellt. Demnach haben sich im genannten Zeitraum Abgänge aus der Arbeitslosigkeit insgesamt verringert (-5,5 %). In geringerem Umfang gilt das auch für die Gruppe von Menschen mit Schwerbehinderung (-4,0 %). Unter den Arbeitssuchenden mit Hochschulabschluss zeigt sich von 2016 bis 2018 eine leicht positive Entwicklung, die sowohl auf arbeitssuchende Akademiker*innen mit als auch ohne Schwerbehinderung zutrifft (+1,0 % bzw. +0,4 %).

Die Beendigung von Phasen der Arbeitslosigkeit durch die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit hat in der jüngsten Vergangenheit etwas an Bedeutung abgenommen, was nicht zuletzt an der relativ günstigen Arbeitsmarktentwicklung liegen dürfte (Mai & Marder-Puch 2013: 484; Brenke & Beznoska 2016: 19; Metzger 2018: 2). Die Statuswechsel von Arbeitslosigkeit in selbständige Erwerbsarbeit haben sich im Betrachtungszeitraum um 10,6 % reduziert, unter den schwerbehinderten Arbeitssuchenden sogar um 12,7 %. Für arbeitssuchende Akademiker*innen hat die Bedeutung von Gründungen weniger stark abgenommen, allerdings hat sich von 2016 bis 2018 auch bei ihnen die Zahl dieser Übergänge verringert, bei Akademiker*innen insgesamt um 7,5 %, bei jenen, die auch eine Schwerbehinderung haben, um 6,8 %.

⁵ Für weitere Infos zum Projekt ‚enterability‘ siehe <https://enterability.de>; und für ‚deafexist‘ siehe <http://deafexist.de>, jeweils aufgerufen am 22.03.2019.

Tabelle 2 – Abgänge aus Arbeitslosigkeit (inkl. Selbstständigkeit) 2016-2018

	2016	2017		2018		Veränderung 2016 bis 2018 in %
	n	n	Veränderung zum Vorjahr in %	n	Veränderung zum Vorjahr in %	
Insgesamt						
Abgänge gesamt	7.817.261	7.737.411	-1,0	7.387.897	-4,5	-5,5
darunter Schwerbehinderte	388.068	379.285	-2,3	372.360	-1,8	-4,0
darunter Akademiker*innen	658.793	668.051	1,4	665.612	-0,4	1,0
darunter schwerbehinderte Akademiker*innen	18.512	18.209	-1,6	18.591	2,1	0,4
darunter Abgänge in die Selbständigkeit						
Abgänge gesamt	131.862	124.532	-5,6	117.886	-5,3	-10,6
darunter Schwerbehinderte	2.645	2.537	-4,1	2.308	-9,0	-12,7
darunter Abgänge Akademiker*innen	55.230	52.764	-4,5	51.094	-3,2	-7,5
darunter schwerbehinderte Akademiker*innen	901	888	-1,4	840	-5,4	-6,8

Quelle: Daten der BA-Statistik (Bundesagentur für Arbeit), eigene Berechnung

Als Hauptursachen für die ungünstigere Erwerbssituation von Menschen mit Behinderung, die sowohl von empirischen Studien als auch durch die Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit belegt wird, werden in der Fachliteratur vor allem Einstellungsvorbehalte von Arbeitgebern (Verdacht auf verminderte Leistungsfähigkeit oder Flexibilität), das Vorliegen einer Erwerbsminderung, Mobilitätseinschränkungen sowie vom Bildungswesen mitverursachte Qualifizierungsdefizite behinderter Menschen gesehen (Wansing & Westphal, 2014: 20; von Kardorff et al. 2013: 23f.; Lechner & Vazquez-Alvarez 2011: 390; Eichhorst et al. 2010: 10). Negativ wirken sich aber auch die im Durchschnitt längeren Studiendauern und öfteren Studiengangswechsel (Bauer et al. 2016a: 7), ein häufig schon fortgeschrittenes Lebensalter sowie längere, stigmatisierungs- und dequalifizierungswirksame Arbeitslosigkeitsepisoden auf die Beschäftigungschancen speziell im humankapitalintensiven Beschäftigungssegment aus. Erschwerend können Barrieren im Betrieb oder auf dem Arbeitsweg, fehlende behinderungsgerechte Wohnmöglichkeiten in Arbeitsplatznähe, eine unzureichende Gesundheitsversorgung am Wohn- und Arbeitsort, Wissensdefizite in Bezug auf behinde-

runungsspezifische Fragestellungen bei den Arbeitsmarktakteuren sowie eine ungenügende Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche hinzukommen (Bauer et al. 2016b: 247).

Besonders für schwerbehinderte Akademiker*innen ist es nach wie vor schwierig, eine qualifizierte Anstellung zu finden und auf dem akademischen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (Bauer et al. 2016a: 2; Bundesagentur für Arbeit 2017: 7ff.). Wie andere Gruppen, die bereits seit Jahrzehnten im deutschen Beschäftigungssystem unterrepräsentiert sind (z.B. Offe & Hinrichs 1977: 4), geraten Menschen mit Schwerbehinderung aber unter Verweis auf demographische Verschiebungen in der Altersstruktur und auf die damit verbundene Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung zunehmend in den Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. Speziell Befürchtungen eines bevorstehenden Fach- und Führungskräftemangels haben im deutschen Arbeitsmarktdiskurs dazu beigetragen, Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitnehmer*innen, aber auch schwerbehinderte Menschen vermehrt als Gruppen zu betrachten, deren Erwerbspotential noch nicht ausgeschöpft wurde und deren forcierte Einbindung in Beschäftigung das demographische Arbeitsmarktproblem lösen soll (Walwei 2014: 8f.; Metzler et al. 2015: 37f.; Bauer et al. 2016a: 8; Aktion Mensch e.V. 2018: 16). Von Akademiker*innen mit Behinderung wird in diesem Zusammenhang erwartet, mit ihren fachlichen Kompetenzen und ihrem persönlichen Engagement einen Beitrag dafür zu leisten, die angekündigten makrostrukturellen Fach- und Führungskräfteengpässe abzufedern (Friedrich 2017: 129ff.). Auf der Mesoebene wird gleichzeitig den Betrieben vorgeschlagen, durch den Einsatz qualifizierter Arbeitskräfte mit Behinderung zu versuchen, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten oder zu verbessern. Neben normativen Ansprüchen waren es zuletzt also eher ökonomische, zweckrationale Erwägungen, mit denen Inklusionsverbesserungen behinderter Menschen am Arbeitsmarkt beworben wurden (vgl. Bauer 2017: 17; Niehaus & Bauer 2013: 8).

Eine stärkere Arbeitsmarkteinbindung behinderter Menschen hängt von verschiedenen Faktoren ab und erfordert u.a. die Schaffung inklusionsfreundlicher Voraussetzungen im deutschen Beschäftigungssystem. Ein Baustein hierfür betrifft den Zugang zu beschäftigungsrelevanten Informationen, ein zweiter begleitende Unterstützungsangebote bei der Arbeitsfindung und Beschäftigungsaufnahme. Konventionelle, an der Neoklassik orientierte Arbeitsmarkttheorien betrachten vor allem das Vorliegen von Informationsmängeln als Ursache für unnötig hinausgezögerte Arbeitslosigkeitsepisoden und Missverhältnisse bei der Stellenbesetzung zwischen Qualifikationsanforderungen der Stelle und tatsächlichem Kompetenzprofil des eingesetzten Personals (Abraham & Hinz 2018: 13f.). Breite und fundierte Information, Vernetzung, Austausch und Support durch Peer-Berater*innen, Expert*innen und Men-

tor*innen sind bewährte Strategien, um die Stellensuche und Personalrekrutierungsprozesse zu unterstützen (Metzler et al. 2015: 48). Mit ihrer Hilfe lassen sich Vermittlungsbarrieren behinderter Menschen abbauen und ihre Karrierechancen verbessern (Riedel et al. 2009: 379). Von Vorteil sind speziell unbürokratische, niederschwellige und individuelle Auskunftsangebote von Expert*innen (Vollmer 2015: 34f.; Bauer et al. 2016a: 11; Fuchs 2018: 4), die im Bereich arbeitsmarktbezogener Hilfen für schwerbehinderte Menschen tätig sind (z.B. bei Arbeitsagenturen, bei Jobcentern, bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung, bei REHADAT, bei den Trägern der beruflichen Rehabilitation oder Schwerbehindertenvertretungen). Hinzu kommen Peer-Berater*innen aus dem Kreis beruflich bereits integrierter Akademiker*innen mit Schwerbehinderung, die bei der Stellenfindung und Arbeitsaufnahme auftretende Schwierigkeiten schon erfolgreich bewältigt haben und nun anderen wertvolle Hinweise geben können, wie ähnliche Probleme zu lösen sind (Bauer et al. 2016b: 255).

Hinzu kommt das in der beruflichen Karriereförderung bewährte Mentoring, das der Hildegardis-Verein e.V. erstmals 2008 deutschlandweit für Akademiker*innen mit Behinderung zum Zweck der Arbeitsmarkteingliederung eingesetzt hat (Hildegardis-Verein e.V. 2012; Bereswill et al. 2013). Der Deutsche Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf hat in der Vergangenheit ein vergleichbares Projekt zur Förderung blinder und sehbehinderter Student*innen umgesetzt (Bach 2018: 260f.). Mentoring-Programme wie die genannten haben die Aufgabe, einen individuellen Lernprozess zu initiieren, der über eine begrenzte Dauer von einer dyadischen Beziehung zwischen einem/r erfahrenen Mentor*in und einem/r weniger erfahrenen Mentee getragen wird (Ziegler 2009: 11; Schmid & Haasen 2011: 14). Das Mentoring erfüllt einerseits die Funktion der individuellen Karriereförderung, etwa durch die Bildung beruflicher Netzwerke, Wissenstransfer und Erfahrungsvermittlung, andererseits leistet es psychosoziale Unterstützung in Lebensphasen, bei der der/die Mentor*in als Vorbild fungieren kann (Kram 1983: 614).

Während das Mentoring für Menschen mit Behinderung in Deutschland erst allmählich an Bedeutung gewinnt, ist die Peer-Beratung (auch: Peer Counseling) bereits seit den 1970er Jahren ein zentrales Element der Behinderten-Selbsthilfe (Hermes 2006: 75). Es gilt als wichtiges Instrument des Empowerments (Jordan & Wansing 2016: 2f.) und der nachhaltigen Einbindung ins Erwerbssystem (Mehrhoff 2018: 178). Die große Bedeutung einer Unterstützung und Beratung „von Behinderten für Behinderte“ (Hermes 2006: 74) wird durch die ausdrückliche Verankerung in Art. 24 und 26 UN-BRK auch rechtlich hervorgehoben. Dasselbe gilt für den im Bundesteilhabegesetz neu geschaffenen § 32 SGB IX, der eine „Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung“ (EUTB) vorsieht und das Ziel hat, Menschen mit Behin-

derung eine von Rehabilitationsträgern unabhängige, ergänzende und niedrigschwellige Beratung zu Themen selbstbestimmten Lebens, zur Teilhabe am Arbeitsleben und zu sozialstaatlichen Leistungen und Zuständigkeiten zu ermöglichen (Welti & Nachtschatt 2018: 63). Dieses neu geschaffene Zusatzangebot soll die besonderen Vorteile des Peer Counselings stärker als bisher in Szene setzen. Hierzu zählen die eigene Betroffenheit des/r Beraters/in, die Parteilichkeit zugunsten des/r Ratsuchenden, die ganzheitliche Sichtweise der Lebenszusammenhänge von Menschen mit Behinderung sowie die Emanzipation von einer defizitorientierten hin zu einer ressourcenorientierten Beratungsweise (Hermes 2006: 74). Die Themen des Peer Counselings müssen sich dabei nicht notwendigerweise auf Fragen zur Erwerbsbeteiligung beschränken, sondern können sich auch auf andere Lebensfelder erstrecken (Schreiner 2018a: 9).

In der Praxis existieren bereits vielfältige Beratungsangebote, die häufig von Selbstvertretungsorganisationen organisiert und bereitgestellt werden. Ziel von IXNET (Inklusives Expert*innen-NETZwerk – Digitales Peer Support Netzwerk für die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Akademiker*innen) ist es, die bestehenden Informations-, Beratungs-, Unterstützungs- und Mentoring-Angebote miteinander zu verbinden, in Teilen selbst zu konzipieren und für Menschen mit Schwerbehinderung barrierefrei und weitestgehend online zur Verfügung zu stellen. Ein vergleichbares breites und zielgruppenfokussiertes Angebot gibt es in Deutschland bislang nicht.

2. Aufgaben der Vorstudie

Das „Inklusive Expert*innen-NETZwerk – Digitales Peer Support Netzwerk für die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Akademiker*innen“ (IXNET) ist ein durch den „Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördertes und auf Initiative der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) zurückgehendes Projekt, das von der ZAV gemeinsam mit dem Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (IfeS), dem Hildegardis-Verein e.V. und dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (IW) / REHADAT durchgeführt wird. Als Praxisprojekt hat IXNET die Aufgabe, mit Hilfe eines neuen webbasierten und inklusiven Support-Netzwerks die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Akademiker*innen in Deutschland nachhaltig zu verbessern. Vorrangig bestehen die Ziele des Projekts darin, durch Information, Peer Support und Mentoring Akademiker*innen mit Behinderung auf ihrem beruflichen Weg zu unterstützen, ihre Beschäftigungsperspektiven zu verbessern und hierfür ein wissenschaftlich fundiertes, webbasiertes, wohnortunabhängiges und barrierefreies Informations- und Unterstützungsangebot zu etablieren, mit dem die Teilhabe schwerbehinderter Akademiker*innen am Arbeitsleben im Einklang mit den Vorgaben der UN-BRK unterstützt werden kann. Zu diesem Zweck wird eine neue Internetplattform mit Anbindung an das Informationssystem REHADAT erstellt.

Für die Planung und Konzeption der Maßnahmen und Angebote, welche im Rahmen von IXNET entwickelt und bereitgestellt werden, stehen bisher kaum konkrete Informationen zur Verfügung. Das gilt für die erforderliche inhaltliche Reichweite eines solchen Angebots ebenso wie für zielgruppenspezifische Umsetzungsanforderungen, begleitende Hilfen sowie für die nähere Bestimmung der Erfolgsfaktoren. Anders als bei vielen anderen Maßnahmen und Programmen zur Teilhabeförderung von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben wurde deshalb zunächst mit Hilfe der vorliegenden Vorstudie geklärt, unter welchen Bedingungen IXNET als Praxisprojekt qualitativ hochwertig realisiert werden kann und welche Rahmenbedingungen dabei zu beachten sind. Die Vorstudie hatte im Einzelnen die Aufgabe, zielgruppenspezifische Bedarfe, Themen, Unterstützungsmöglichkeiten und Umsetzungsanforderungen zu identifizieren sowie Erfolgsparameter unter Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Nachhaltigkeit zu bestimmen. Im Sinne einer evidenzbasierten Maßnahmenkonzeption generierte sie Daten und Informationen, die für die Etablierung erfolversprechender und (kosten-) effizienter Maßnahmen erforderlich sind. Sie entwickelte darüber hin-

aus gut überprüfbare Indikatoren, die eine Prüfung der Nachhaltigkeit im Rahmen von Nachbeobachtungen gestatten.

Um die Vorbereitungen und Planungsarbeiten des praktischen Teils frühzeitig zu unterstützen und kontinuierlich Hinweise auf Gestaltungsleitplanken für die Plattformentwicklung, das Mentoring-Programm und die Öffentlichkeitsarbeit zu geben, wurden Rückkopplungsschleifen mit den Praxispartner*innen eingerichtet. Die Zwischen- und Endergebnisse wurden regelmäßig mit den mit der Konzeption und Umsetzung betrauten Akteuren diskutiert, die Besprechungsergebnisse in der Berichtlegung berücksichtigt.

3. Methodik

Um den komplexen Aufgaben der Vorstudie gerecht zu werden, kamen verschiedene Methoden der empirischen Sozialforschung zum Einsatz. Hierzu gehörten Literatur- und Sekundäranalysen, qualitative Experteninterviews mit Vertreter*innen unterschiedlicher Organisationen, die sich der Beratung und Vermittlung behinderter Menschen im Hochschul- und Arbeitsmarktkontext widmen, sowie Fokusgruppendifkussionen mit Akademiker*innen mit (Schwer-)Behinderung (Zusammenfassung der Methoden siehe Tabelle A4). Daneben wurden mit Personen, die Interesse an einer Diskussionsteilnahme zeigten, aber aus verschiedenen Gründen nicht teilnehmen konnten, ergänzende qualitative Interviews telefonisch bzw. via Skype geführt. Hinzu kam zu Projektbeginn eine Workshop-Diskussion mit Expert*innen aus dem Bereich berufs- und karrierebezogener (Online-)Beratung von Menschen mit Behinderung, in deren Rahmen die technische und inhaltliche Konzeption von IXNET besprochen und reflektiert wurde.

Die Literaturanalysen dienten einerseits der Aufarbeitung des Forschungsstands im betreffenden Themenfeld. Dieser wurde bereits in Kapitel 1 des vorliegenden Berichts („Ausgangslage & Forschungsstand“) niedergelegt. Andererseits wurden ihre Ergebnisse für die Entwicklung der in der Vorstudie verwendeten Erhebungsinstrumente (Interview- und Diskussionsleitfäden) und die fachgerechte Dateninterpretation einbezogen. Die erwähnten Leitfäden befinden sich im Anhang dieses Berichts.

Gegenstand der Sekundäranalysen waren amtliche Statistiken über den in IXNET interessierenden Personenkreis mit Bezug auf Bildung, Arbeit und Beschäftigung. Verwendet wurden Daten des Statistischen Bundesamtes und der Bundesagentur für Arbeit, insbesondere zu Bildungsabschlüssen, zur Erwerbsbeteiligung und zur Arbeitslosigkeit. Die daraus hervorgegangenen Informationen wurden als deskriptive Statistiken ebenfalls bereits in Kapitel 1 dokumentiert.

Die qualitativen Experteninterviews beinhalteten eine Bedeutungseinschätzung des IXNET-Angebots, erforderliche Inhalte und Themen der Plattform, Beratungsbedarfe, zu beachtende Anforderungen an die Barrierefreiheit und Öffentlichkeitsarbeit sowie Bedingungen und Bedarfe, die beim Mentoring und bei der Peer-Beratung berücksichtigt werden sollten. Einbezogen wurden insgesamt 13 Vertreter*innen von Arbeitsagenturen und Jobcentern, Bildungsträgern der beruflichen Rehabilitation, Behindertenorganisationen, Integrationsämtern, Gründungsberatungseinrichtungen, der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bun-

desagentur für Arbeit, des Career Service von Hochschulen und des Deutschen Studentenwerks (Kapitel 4.1).

Einschätzungen, Wünsche und Hinweise zur IXNET-Konzeption von schwerbehinderten Akademiker*innen selbst wurden im Rahmen von zwei Fokusgruppendifkussionen, die in Bonn und Dortmund stattfanden, erfasst. An diesen beteiligten sich in Bonn sechs und in Dortmund fünf Teilnehmer*innen. Sie nahmen ebenfalls notwendige Inhalte und Themen der Plattform, Vorkehrungen zur Sicherstellung der Barrierefreiheit wie auch Umsetzungsanforderungen der Öffentlichkeitsarbeit, des Peer Counseling und des Mentoring in den Blick. Zusätzlich zu diesen Fokusgruppendifkussionen wurden mit drei Teilnehmer*innen, die aus terminlichen oder anderen Gründen nicht an den Diskussionsrunden teilnehmen konnten, ergänzende Telefon- und Skypeinterviews geführt (Kapitel 4.2).

Die qualitativen Interviews und die Gruppendiskussionen wurden mit dem Einverständnis der Teilnehmer*innen digital aufgezeichnet. Daraufhin wurden Transkripte angefertigt. Die Transkripte wurden nach den Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet, analysiert und dokumentiert (vgl. dazu Kuckartz 2018 oder auch Mayring 2015). Zu diesem Zweck wurde auf Basis der Forschungsfragen ein Kodierschema entwickelt. Die Kategorien wurden im Laufe des Auswertungsprozesses modifiziert (vgl. dazu Bartelheimer & Henke 2017: 84). Die thematische Kodierung erfolgte mit der Software MAXQDA.

Um ergänzende Informationen und Einschätzungen zur technischen und inhaltlichen Ausgestaltung von IXNET zu erhalten, wurde zu Projektstart ein Experten-Workshop abgehalten, dessen Teilnehmer*innen konkrete Kenntnisse und Qualifikationen im Kontext beruflicher (Online-)Beratung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen vorweisen konnten. Die Workshop-Diskussionen wurden protokolliert und gingen ebenfalls in die Datenauswertung ein (Kapitel 4.3).

4. Empirische Befunde

Da die Literatur- und Sekundäranalysen die wesentliche Funktion übernahmen, Ausgangslage und Hintergrund des IXNET-Projekts näher zu erörtern, wurden diese Ergebnisse bereits im Eingangskapitel geschildert. Sie sollen hier nicht wiederholt werden.

Im Folgenden konzentrieren wir uns stattdessen auf die empirischen Befunde, die aus den Experteninterviews, aus den Gruppendiskussionen (einschließlich Ergänzungsinterviews) und aus dem Experten-Workshop zu Projektbeginn gewonnen werden konnten. Für die ersten beiden Bereiche wurde ein gemeinsames Kategorienschema zur Datenauswertung entwickelt (siehe Anhang). Die beim Experten-Workshop diskutierten Fragen hatten allgemeineren Charakter und auch der Diskussionsablauf folgte dort einer geringeren Zahl von Vorgaben, so dass das für die Experteninterviews und Gruppendiskussionen verwendete Kategorienschema hierfür zu engmaschig und weitreichend gewesen wäre. Die Ergebnisdarstellung der Workshop-Diskussion orientiert sich daher an den Themenkomplexen, die bei der Auftaktveranstaltung für besonders wichtig gehalten wurden und sich im Diskussionsverlauf nach und nach herauskristallisiert haben. Diese sind in Kapitel 4.3 beschrieben.

4.1. Experteninterviews

4.1.1. *Beruflicher Hintergrund der Befragten*

Die Experteninterviews wurden mit insgesamt 13 Vertreter*innen unterschiedlicher Organisationen geführt, die professionell Beratung, Förderung und Unterstützung für Menschen mit Behinderung bieten, welche entweder bereits über einen akademischen Abschluss verfügen oder einen solchen anstreben. Zu den einbezogenen Organisationen gehörten Arbeitsagenturen und Jobcenter, die ZAV, Integrationsämter, Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, Gründungsberatungs- und Selbsthilfeorganisationen, der universitäre Career Service sowie das Deutsche Studentenwerk. Mit dieser Auswahl wurde sichergestellt, dass es sich bei den Befragten um Personen handelt, die regelmäßig mit der Zielgruppe von IXNET in Kontakt kommen und Erfahrung in der Beratung von (gegenwärtigen oder angehenden) Akademiker*innen mit Behinderung zu Fragen von Arbeit, Beruf und Studium haben.

4.1.2. Zielgruppe von IXNET

Aufgabe von IXNET ist es, ein Unterstützungsangebot zu entwickeln, mit der die Teilhabe schwerbehinderter Akademiker*innen am Arbeitsleben verbessert werden kann. Diese Zielgruppe wurde bereits vor Projektbeginn klar definiert. Das bedeutet jedoch nicht, dass das bereitgestellte Unterstützungsangebot nicht auch für Menschen ohne offiziell anerkannten Schwerbehindertenstatus von Interesse sein und im Prinzip genutzt werden kann. Gleiches gilt für Menschen, die eine Schwerbehinderung haben, aber keinen akademischen Abschluss besitzen, denn aus Expertensicht können sich die Informations- und Beratungsbedarfe schwerbehinderter Akademiker*innen in wichtigen Punkten mit denen von Personen decken, die eigene Erfahrung mit der Erfüllung von Leitungsfunktionen aufweisen, ohne einen Hochschulabschluss zu besitzen. Der Fokus des Projekts liegt allerdings im Einklang mit den Förderauflagen des Ausgleichsfonds auf der Zielgruppe der Akademiker*innen mit Behinderungen.

Aus Perspektive der befragten Expert*innen wäre es voraussichtlich lohnend, bei der Bereitstellung der Hilfen von IXNET auch auf besondere Bedürfnisse und Erfahrungen von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen zu achten. Bei ihnen wird ein erhöhter Unterstützungsbedarf vermutet, da für diesen Personenkreis im Vergleich zu beispielsweise körperbehinderten Menschen bisher noch relativ wenig Hilfs- und Beratungsangebote zu Arbeit und Beruf existierten und der bestehende Bedarf in diesem Feld deshalb noch kaum gedeckt sei.

4.1.3. Informationsportal

Es gibt eine Vielzahl von Themen, die aus Sicht der befragten Expert*innen für Akademiker*innen mit Behinderung von Bedeutung sind und vom Informationsportal des IXNET-Projekts aufgenommen werden sollten. Hierzu gehören für junge (bzw. angehende) Akademiker*innen nähere Angaben darüber, wie sich der Übergang vom Studium in den Beruf vollzieht und was dabei zu beachten ist, um ihnen in dieser Phase die Orientierung zu erleichtern. Die Bedeutung dieses Themenkomplexes werde z.B. daran ersichtlich, dass das Deutsche Studentenwerk einmal pro Jahr ein Seminar zum Berufseinstieg von Studierenden mit Behinderung anbiete, das intensiv nachgefragt werde. Zentral seien für die Studierenden in diesem Zusammenhang vor allem Überlegungen wie die folgende:

„[...] wie wirkt sich meine Beeinträchtigung aus, wie bin ich damit umgegangen im Studium und würde sich das auf die Stelle, die ich in den Blick genommen habe, auswirken. Also da auch zu sagen, das berührt meinen Arbeitsalltag, das ist

eine Selbsteinschätzung, hier brauch´ ich Unterstützung, hier brauch´ ich keine Unterstützung, oder wie weit schätz´ ich mich ein, um mich dann zu bewerben, dass ich diese Stelle auch wirklich ausfüllen kann." (Explnt3001)

Informationen zur und um die Arbeitssuche sollten mit Hilfe der Website breit gestreut werden, also nicht nur für angehende Akademiker*innen gut erreichbar sein, sondern auch für andere Teilgruppen, die von IXNET anvisiert werden. Ferner sollten die Inhalte nicht nur behinderungsspezifischen Charakter haben, sondern darüber hinaus allgemeine Anforderungen der Arbeitssuche umfassen, die bei der Berufswahl, Stellensuche und im Bereich der Arbeitslosenversicherung immer relevant sind, auch dann, wenn keine Behinderung vorliegt.

*„Und bezüglich Arbeit, da könnte man ja z.B. auch einen Link quasi mit rein machen oder eine Info [...] zur ZAV, dass es das gibt, aber auch, dass Leute, wenn sie mit dem Studium fertig sind, betrifft ja schwerbehinderte Menschen, aber dass sie sich dann arbeitslos oder arbeitssuchend melden, dass man da erstmal auch so ganz allgemeine Themen anbietet, aber auch gleichzeitig eine Information dass [die Mitarbeiter*innen der ZAV] darauf spezialisiert sind, Menschen mit Behinderung und Akademiker [...] zu unterstützen." (Explnt0901a)*

Wichtig seien überdies die Bereiche Karriereplanung und Bewerbungstraining. Hier gehe es darum, sowohl allgemeine Fragen zum Bewerbungsverfahren zu beantworten als auch darum aufzuzeigen, dass im Vorfeld eine Selbstanalyse notwendig ist, dass die eigenen Kompetenzen adäquat eingeschätzt werden sollten, dass die Selbstinszenierung im Bewerbungskontext überlegt erfolgen sollte und dass es wichtig ist, sich auf mögliche Fragen im Bewerbungsgespräch vorzubereiten. Gerade für Menschen mit Schwerbehinderung stelle sich in diesem Zusammenhang häufig die Frage, ob eine Schwerbehinderung angegeben werden sollte oder nicht.

„Wenn ich mich bewerbe, muss ich die Schwerbehinderung angeben, muss ich das nicht, ich mein´, wenn man gehörlos ist, dann ist es offensichtlich, aber es gibt ja viele andere Behinderungen. Also, solche Informationen." (Explnt1501)

Von Interesse dürfte für viele Ratsuchende mit Behinderung bei IXNET auch sein, Hinweise für die Stellensuche und über (potentielle) Arbeitgeber zu bekommen. Denkbar sei in die-

sem Zusammenhang auch, Betrieben die Möglichkeit zu geben, sich auf der Plattform als interessanter Arbeitgeber für schwerbehinderte Akademiker*innen zu präsentieren und dort Ausschreibungen zu platzieren. Des Weiteren könne die Information, dass es in größeren Unternehmen und im Öffentlichen Dienst Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Menschen gibt, hilfreich sein. Diese ließen sich prinzipiell im Vorfeld einer Bewerbung kontaktieren und könnten dabei helfen, im Stellenbesetzungsverfahren eine Stufe weiter zu kommen.

Eine bisher relativ wenig beachtete Alternative zu einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis sei die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit. Relevant seien in diesem Bereich allgemeine Informationen zur Gründung und Erwerbsselbständigkeit und Angaben, die speziell auf Hilfen für Menschen mit Behinderung in selbständiger Tätigkeit gerichtet sind.

„Wir machen Existenzgründungsberatung für Menschen mit Schwerbehinderung und ich bin der Überzeugung, dass das ein Thema ist vor dem Hintergrund, dass sie selbst bei einer Erholung auf dem Arbeitsmarkt, die bei ihnen auch nicht im gleichen Maße ankommt, wie bei anderen, sind die aufgrund ihrer Behinderung oft auf Arbeitsbedingungen angewiesen, die der erste Arbeitsmarkt nicht bietet. Das hat fast immer etwas mit Arbeitszeit, Flexibilität, mit der Möglichkeit pausen zu machen und, und, und zu tun. Und als eigener Chef in der Selbständigkeit gestalten die das in einem viel, viel höheren Maße selbst und dadurch ist es zumindest für viele Menschen, die zu uns kommen, so sagen die selbst, die letzte Chance für sie, noch am ersten Arbeitsmarkt teilzunehmen. Und aus meiner Perspektive, muss man da überhaupt erst mal anfangen, Basisarbeit zu leisten, weil die Themen Selbständigkeit und Behinderung einfach nie zusammen gedacht werden, auch von vielen Menschen mit Behinderung nicht [...]. Also das fänd' ich ganz schön, wenn es da [auf der Website; Anm. d. A.] auftaucht.“ (ExpInt0901b)

Ebenfalls zu empfehlen sei es, auf der Informationsplattform einen Überblick über das Leistungsspektrum, das Akademiker*innen mit Schwerbehinderung zusteht, zu bieten. Dazu gehörten Nachteilsausgleiche, technische bzw. digitale Arbeitshilfen und andere Hilfsmittel wie auch Arbeits- und Wegeassistenz. Hinzu komme die wichtige Möglichkeit, behinderungsbezogene Investitionen und andere Fördermittel und Zuschüsse fördern zu lassen. Hiermit zusammenhängend würden des Weiteren Informationen darüber benötigt, wo und in welcher Form diese Hilfen zu beantragen sind bzw. „[...] was notwendig ist bei den ein-

zelen Institutionen an Unterlagen oder Voraussetzungen für die Beantragung einer Leistung“ (Explnt1701). Hier solle auch darauf hingewiesen werden, welche Rolle die Arbeitgeber*innen bei der Antragstellung spielen, welche Schritte von schwerbehinderten Akademiker*innen in diesem Prozess selbst unternommen werden müssen und dass die Beantragung, Bearbeitung, Bewilligung und Umsetzung relativ viel Zeit beanspruche. Von Vorteil sei es daher, die Antragstellung möglichst rasch nach einer Job-Zusage in die Wege zu leiten.

Ein weiterer Themenkomplex, der sich auf der Website wiederfinden solle, betreffe Möglichkeiten und Angebote der Fort- und Weiterbildung. Hinzu kämen – speziell in Bezug auf berufsbedingte Umzüge – Angaben zu barrierefreiem Wohnraum und barrierefreiem Öffentlichen Personennahverkehr in der interessierenden Arbeitsregion.

„Man könnte, aber da müsste man mit den Wohnungsämtern auch zusammenarbeiten, gucken, in welcher Gemeinde gibt es wirklich barrierefreien Raum [...]. Es wird zwar immer mehr barrierefrei gebaut, aber manchmal ist es dann doch so, dass es nicht immer für einen Rollstuhlfahrer einfach ist, dann in den Aufzug zu kommen, weil vorher irgendwie drei oder vier Stufen kommen. Dass man da vielleicht auch eine Möglichkeit gibt, wer kann mir helfen bei Wohnungssuche, da könnte man sich mit den Städten vernetzen, da könnte man dann auch einen Link machen.“ (Explnt0901a)

Weitere von den befragten Expert*innen genannte Informationsbedarfe, die von IXNET aufgegriffen werden sollten, bezogen sich auf einschlägige Vorgaben des Schwerbehindertenrechts, Fragen der Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen, die UN-Behindertenrechtskonvention und wie im Arbeitsalltag Konflikte, die mit einer Behinderung in Zusammenhang stehen, bewältigt werden können. Letzteres bezog sich in erster Linie auf eher informelle Arbeitszusammenhänge.

„Wie es gelingt, dass Menschen mit und Menschen ohne Beeinträchtigungen, die die Menschen mit Beeinträchtigungen behindern, gut zusammenarbeiten, sodass beide zufrieden sind. Dass der Mensch mit Beeinträchtigung [...] sich ernst genommen, angenommen fühlt und seine Arbeitskraft, sein Wissen, seine Kenntnisse, seine Kompetenzen möglichst voll einsetzen kann und dass das aber auch nicht auf Kosten derjenigen ohne eine Beeinträchtigung funktioniert.“ (Explnt0801)

Zu beachten sei, dass für Ratsuchende mit Behinderung sowohl berufs- als auch behinderungsbezogene Informationen relevant sind. Berufliche Angaben seien wichtig, weil sich die verschiedenen akademischen Arbeitsbereiche durch unterschiedliche Arbeitsbedingungen, -voraussetzungen und -anforderungen auszeichneten, denen die Website auch gerecht werden müsse. Ein gutes Beispiel dafür seien Forschungsbetriebe, in denen sich die Mitarbeiter*innen typischerweise zu verhältnismäßig großen Teilen im internationalen Rahmen bewegen müssten. Hiermit gingen spezifische Anforderungen einher, etwa entsprechende Fremdsprachenkenntnisse und eine hohe Dienstreisebereitschaft, aber auch Fragen der Verfügbarkeit von Arbeitsassistenzen und barrierefreien Unterkünften im Ausland. Ähnliche Herausforderungen gebe es auch in anderen Arbeitsgebieten.

Gleichermaßen gebe es mit unterschiedlichen Behinderungsarten korrespondierende Informationsbedarfe, denn je nach Behinderung könnten berufliche Einschränkungen divergieren und auch der Zugang zu den Hilfen variere nach Behinderungsart. IXNET könne in diesem Feld eine derzeit vorhandene Informationslücke schließen, denn

„[d]ie örtlichen Arbeitsagenturen sind grundsätzlich überfordert mit derartigen Fragestellungen, weil dort heute nach den vielfältigen Teamneubildungen ganz häufig nicht mehr die Menschen sitzen mit dem Wissen über Reha, über Behinderungen usw. und diese Sonderarbeitswelten der Studierenden.“ (ExpInt1701)

Es sei nicht notwendig, dass IXNET alle Informationen selbst zusammenstellt. Häufig genüge ein Querverweis mit entsprechendem Link oder Kontaktdaten von Ansprechpartner*innen der jeweils zuständigen Stellen und Organisationen. Genannt wurden in diesem Zusammenhang Arbeitsagenturen, Jobcenter und die ZAV, Integrationsämter und -fachdienste, Rentenversicherungsträger, Wohlfahrtsverbände und Bildungseinrichtungen. Hinzu kämen Selbsthilfeorganisationen, Berufskammern und -verbände, Industrie- und Handelskammern, Studentenwerke und der Career Service der Universitäten. IXNET komme dann eine Lotsenfunktion zu als *„Navigator durch diesen Förderdschungel“* (ExpInt1701).

Wesentliche Anforderungen an die Online-Plattform bestünden des Weiteren in der Seriosität und Unabhängigkeit der Informationen und darin, die Angaben konsequent aktuell zu halten. Dies sei auch die Grundlage für die Vertrauenswürdigkeit und damit auch für den Erfolg des Online-Angebots, der sich wesentlich in der Nutzungsintensität ausdrücke.

4.1.4. Rollenvorbilder

Tendenziell beurteilten die befragten Expert*innen die Möglichkeit, Rollenvorbilder von erfolgreichen Menschen mit Behinderung auf der Plattform zu verankern positiv. Begründet wurde dies mit der Orientierungs- und Motivationsfunktion, die solche Beispiele bieten könnten. Mit ihnen lasse sich besser als mit abstrakten Beschreibungen zeigen, wie behinderungsbezogene Probleme in der Arbeitssuche oder im Berufsleben bewältigt werden können und dass diese kein unüberwindbares Hindernis darstellen müssen. Als Darstellungsvarianten seien nicht nur online gestellte Porträts, sondern auch Blog-Einträge betreffender Personen denkbar. Zusätzlich wurde die Möglichkeit der Kontaktaufnahme in Form von offenen Fragen angeregt.

Von Vorteil könnten sich positive Beispiele beruflich erfolgreicher Menschen mit Behinderung insbesondere in Bereichen erweisen, die als Erwerbsperspektive weniger stark im Fokus stehen, darunter z.B. selbständige Tätigkeiten:

„Naja, also zunächst fänd´ ich´s einfach schon sehr hilfreich, positive Rollenmodelle zu zeigen. Also kaum jemand kennt jemand, der selbständig und schwerbehindert ist, weil über 80 % der Behinderungen sind nicht sichtbar und die meisten behinderten Selbständigen kommunizieren dies nicht, dass sie schwerbehindert sind, also positive Rollenmodelle ist schon mal ein erster Schritt, um vielleicht diese Barrieren im Kopf ein bisschen anzugehen.“ (Explnt0901b)

Die Verwendung von Rollenvorbildern könne überdies dazu beitragen, Frustrationserfahrungen entgegenzuwirken und arbeitssuchende Akademiker*innen mit Behinderung zu motivieren, beispielsweise beim zum Teil schwierigen Übergang vom Studium in den Beruf. Hierfür könne auch der Hinweis auf schon erreichte persönliche Leistungen hilfreich sein.

„Pass´ mal auf, du hast dein Studium absolviert, obwohl du den und den Bedarf hattest, obwohl du Unterstützungsbedarf hattest, obwohl du Assistenz hattest, hast du dein Studium gemacht, hast du eigentlich im Studium schon Arbeitsleistungen gemacht, bist sehr motiviert, hast eigentlich schon mehr Ressourcen investiert als Leute, die mit diesen Problemen nicht zu tun hatten, also ich denke, das ist schon für schwerbehinderte Akademiker schon auch wichtig.“ (Explnt0901a)

Gleichzeitig solle es bei der Darstellung solcher Beispiele nicht darum gehen, Schwierigkeiten in der Stellensuche oder im Arbeitsalltag zu verklären. Es solle gezeigt werden, wo es Sackgassen, Hürden und Grenzen der Problembewältigung gibt und wo es zu Rückschlägen kommen kann, die jedoch nicht entmutigen sollten.

4.1.5. Beratungsportal

Die Einrichtung eines Beratungsportals auf der IXNET-Plattform für ratsuchende Akademiker*innen mit Behinderung wurde von den befragten Expert*innen als wertvolle Ergänzung zu einer allgemeineren Informationsübersicht gesehen. Die Beratung müsse aber individuell an den Bedarfen ausgerichtet sein und – um ihre Funktion gut zu erfüllen – zentral gesteuert werden. Der hierfür anfallende Aufwand dürfe nicht unterschätzt werden.

„Damit das funktioniert, brauchen Sie auf jeden Fall, das ist das allerwichtigste, jemand, der dafür verantwortlich ist, der das sauber konzeptioniert, und der da auch dran bleibt. Und das ist richtig viel Arbeit, das ist kein Selbstläufer. Auch das funktioniert nicht in dem Stil: ‚Ich biet´ jetzt mal eine Plattform an, und hier können sich Mentoren und da Behinderte fragen, dann wird das schon irgendwie klappen.‘“ (ExpInt0901b)

Je nach Person und Lebensumständen fielen die Beratungsbedarfe sehr unterschiedlich aus. Das betreffe einerseits die Beratungsinhalte, andererseits die Beratungsformen und hier vorrangig die Art der Kommunikation. Die Divergenzen im ersten Bereich ergäben sich daraus, dass sich die Ratsuchenden in ihrem akademischen Hintergrund, in ihren beruflichen Fähigkeiten, in ihren Berufswünschen, in ihren Neigungen, in Art und Grad der Behinderung und in ihren individuellen Bedürfnissen stark voneinander unterschieden. Die Beratung müsse deshalb darauf achten, die Ratsuchenden individuell zu unterstützen und so weit zu bringen, ihre Fähigkeiten und Ansprüche in Bezug auf das interessierende Berufsfeld adäquat abzuwägen und realistisch einzuschätzen, „[...] weil da vielleicht viele kleine Rahmenbedingungen, viele kleine Faktoren eine Rolle spielen, die den Unterschied zwischen machbaren und nicht-machbaren Arbeitsumfeldern ausmachen“ (ExpInt2901). Das sei eine der wesentlichen Voraussetzung dafür, erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu gelangen.

Die verwendete Beratungsform müsse sich nach den Kommunikationsanforderungen der Ratsuchenden richten. Notwendig seien deshalb unterschiedliche Kontakt- und Kommunikationsmöglichkeiten, die nicht nur auf Online-Varianten beschränkt sein, sondern zumindest

auch eine telefonische Kontaktaufnahme ermöglichen sollten. In einem persönlichen oder Video-Kontakt sei es zudem wichtig, dass es eine Beratung „[...] *geben müsste, die über Gebärdensprache funktioniert oder zumindest über begleitende Gebärdensprache*“ (Explnt1701).

Die befragten Expert*innen stimmten darin überein, dass sowohl die Peer-Beratung als auch das Mentoring hilfreich sein könnten, um Akademiker*innen bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen, „[...] *weil es die gleiche Wirkung erzielen soll wie die Best Practice-Beispiele, dass nämlich Menschen, die diesen Weg auch schon gegangen sind [das] in der direkten Beratung eben auch noch einmal vorbringen können*“ (Explnt1701). Einer der spezifischen Vorzüge dieser Vorgehensweise bestehe darin, dass die Rat und Unterstützung Suchenden von den persönlichen Erfahrungen der Peer-Berater*innen und Mentor*innen lernen könnten.

Sowohl im Mentoring als auch in der Peer-Beratung müsse eine professionelle Durchführung sichergestellt sein. Zum einen müssten die zum Einsatz kommenden Personen über eine entsprechende Fachkunde verfügen, d.h., dass „[...] *Sie natürlich auch Peers [brauchen], die für Themen qualifiziert sind, also meinetwegen sowas wie Selbstständigkeit*“ (Explnt0901b), zum anderen müssten sie mit den jeweiligen behinderungsbezogenen Anforderungen vertraut sein. Für den Nachweis der Fachkunde und benötigten Beratungskompetenzen sei eine formale Qualifikation oder entsprechende Schulung im Vorfeld notwendig. Als Mensch mit Behinderung über einen Hochschulabschluss zu verfügen, genüge für sich genommen noch nicht, um andere Akademiker*innen mit Behinderung gut beraten und betreuen zu können. Wichtig sei

„[...] die Frage, wer ist der Mentor, mit welchen Beweggründen, also da muss man sehr gucken, wer der Mentor ist, die Mentorin und bei den Peers, mit der Peer-Ausbildung, das ist sehr wichtig und gut, aber man muss auch darauf achten, dass die auch fachlich Peers sind, also dass die nicht nur Peers sind, weil sie eine Behinderung haben und Studium [...] sondern dass das auch reflektiert ist [...] da müsst´ man auch gucken, ob man sagt Peer heißt, weil jemand eine Beeinträchtigung hat oder Peer, weil jemand eine Peer-Ausbildung hat, das sollte man vielleicht kenntlich machen.“ (Explnt3001)

Neben formalen Kriterien gebe es auch weiche Faktoren, die bei der Auswahl von Mentor*innen und Peer-Berater*innen relevant seien, etwa die Offenheit gegenüber Bedarfen

anderer Personen mit Behinderung, die außerhalb der eigenen biographischen Behinderungserfahrungen lägen, sowie möglichst schon bestehende Erfahrungen mit einschlägigen Beratungs- und Betreuungsangeboten. Da „[...] *wär's toll natürlich, Sie finden Peers, die [...] für Behinderungen in besonderer Weise sensibilisiert sind oder selber davon betroffen sind*“ (Explnt0901b). Es empfehle sich, bei der Suche nach geeigneten Mentor*innen und Peer-Berater*innen mit Organisationen in Kontakt zu treten, die in diesem Feld bereits aktiv sind, z.B. mit Fachstellen der Ergänzenden und Unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB), mit dem Interessenverband Selbstbestimmt Leben oder mit den in Nordrhein-Westfalen angesiedelten Zentren Selbstbestimmt Leben, die schon vor der Etablierung der EUTB entsprechende Beratungsangebote bereitgestellt hätten. Eine befragte Expertin wies in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die potenziellen Berater*innen und Mentor*innen sich um die Aufgaben bewerben sollten, denn es reiche nicht aus, geeignete Personen anzusprechen und diese „[...] *mit allen möglichen Mitteln zu überreden, eine solche Aufgabe anzunehmen* [...].“ (Explnt1701)

Die Organisation der Peer-Beratung und des Mentoring müsse ferner „[...] *wirklich aus der Freiwilligkeit herauskommen*“ (Explnt1701). Es sei ein Unding anzunehmen, dass Peers und Mentor*innen die Arbeit ehrenamtlich machen würden. Stattdessen müsse ein Stamm qualifizierter Personen langfristig qualifiziert werden, damit das Angebot auf Dauer auch qualitativ hochwertig aufrechterhalten werden könne.

„Ich kenne viele Peers, die sind mittlerweile richtig, richtig sauer, weil sie von tausend Seiten immer angefragt werden: ‚Ja, du bist doch Peer, mach´ es doch umsonst‘. Aber wenn es gut ist, ist es auch Arbeit. Und es ist eine Unverschämtheit, gerade von diesen Peers immer zu erwarten, dass sie's umsonst machen und alle anderen kriegen Geld dafür irgendwie. Und wenn Sie von vorhinein den Eindruck erwecken, dann kriegen Sie auch aus der Szene glaub´ ich ziemlich viel Gegenwind. Und ich finde das auch berechtigt. Damit so etwas funktioniert, braucht man Geld, um die qualifizierte Arbeit, die da geleistet wird, geleistet werden muss, damit es Sinn macht, auch finanzieren zu können.“ (Explnt0901b)

Von großer Bedeutung sei darüber hinaus, bei der Zuweisung der Mentor*innen und Peer-Berater*innen zu den ratsuchenden Akademiker*innen mit Behinderung die Passgenauigkeit gut zu prüfen. Damit könnten auch Frusterfahrungen vermieden werden:

„Ich hab´ öfters mitbekommen, dass es schwierig war und ja gut, man kann vielleicht sagen, Matching ist nicht glücklich gewesen in manchen Fällen, das passiert.“ (Explnt3001)

Es solle daher darauf geachtet werden, dass die als Peers oder Mentor*innen eingesetzten Personen fachlich und in den biographischen Behinderungserfahrungen gut zu den Mentees passen, sodass auch eine vertrauensvolle Beziehung zwischen ihnen aufgebaut werden kann.

4.1.6. Vernetzungsportal

Nach Ansicht der befragten Expert*innen ist davon auszugehen, dass auf Nutzerseite Vernetzungsmöglichkeiten gewünscht sind, die Gelegenheit zu einem informellen, ungezwungenen und offenen Austausch geben und die Möglichkeit bieten, persönliche Erfahrungen zu Behinderung und Beruf zu teilen und sich auf diese Weise gegenseitig zu unterstützen. Zentral sei hierbei, Menschen mit Behinderung Raum zu geben, offen über Einschränkungen, Hürden und Probleme zu sprechen, ohne mit Stigmatisierungen oder Sanktionen rechnen zu müssen. Aus diesem Grund sei es von Vorteil,

„[...] wenn Leute sich in einem geschützten Austausch sehen könnten, und sagen, welche Erfahrungen hast du bei Bewerbungen gemacht, wo drauf muss man achten, wenn man ins Vorstellungsgespräch kommt, das ist ja was anderes, wenn man Gleichgesinnte da mit ins Boot holt, als wenn man jetzt mit einer Behörde oder mit einer Beraterin spricht. Und wenn man [...] vielleicht auch so einen geschützten Zugang hat, wo dann auch die Leute sagen können, ich kann helfen bei – da so ihre Erfahrungswerte auch vielleicht auflisten, ich habe Erfahrung in barrierefreier Wohnungssuche oder ich hab´ Erfahrungen bei Hilfsmitteln, wie kann man am besten Formulieren bei Anträgen, wenn man sich da irgendwie austauscht, dann ist es für die Leute wirklich sehr hilfreich in allen Bereichen.“ (Explnt0901a)

Die Schaffung von Vernetzungsmöglichkeiten auf der IXNET-Plattform erhöhe aller Voraussicht nach die Attraktivität der Website für die Zielgruppe. Es stünden verschiedene Umsetzungsmodi zur Disposition. So sei es denkbar, den Peer-Beratungsansatz des Projekts für weiterreichende Vernetzungsaktivitäten zu nutzen oder Nutzer*innen online Erfahrungsbereiche angeben zu lassen, zu denen sie bereit sind, mit Ratsuchenden ggf. in Austausch zu treten.

Hilfreich könne auch die Einrichtung von Online-Foren sein. Diese sollten dann aber spezielle Themen aufgreifen, z.B. ‚Burn-out im Berufsleben‘, und nicht zu allgemeinen Charakter haben, ansonsten bestehe die Gefahr, dass der tatsächlich brauchbare Erkenntnisgewinn für die Beziehungen zwischen Arbeit, Behinderung und Beruf zu schwach ausfalle und es schwierig für die Ratsuchenden werde, an die gewünschten Informationen zu gelangen.

Unter Umständen könnten sich aus dem Vernetzungsangebot auch gemeinsame Aktivitäten entwickeln, die zu einer verbesserten Teilhabe behinderter Menschen führen. Von Interesse sei dabei:

„Wem nützt die Seite bei welchen Fragen, wo entsteht auch Solidarität, wo entsteht vielleicht auch mal eine Initiative, wenn verschiedene Leute merken, dass sie auf dieselben oder ähnliche Schwierigkeiten stoßen und dass es eine Möglichkeit gibt, diese Schwierigkeiten abzustellen, dass man also durchaus eine Initiative starten kann, um diese Schwierigkeiten, dieses Hindernis zu beseitigen [...]“ (ExpInt0801)

4.1.7. Websiteaufbau

Die Bedienungsfreundlichkeit und Übersichtlichkeit der Website gehören nach Meinung der befragten Expert*innen zu den Grundanforderungen, die an die Websitegestaltung zu richten sind. Das legten nicht nur Erfahrungen der privaten Internetnutzung, sondern gerade auch mit webbasierten Informationsangeboten der Berufsberatung nahe, wie eine Befragte, die in diesem Feld tätig ist, ausführte:

„Die meisten sagen mir nachher, oh, das hätt’ ich alleine nie gefunden [...] deswegen muss das so aufbereitet sein, dass die Informationen, die man sucht, sich fast schon aufdrängen, also dass es jetzt nicht eine zu kleinteilige Gliederung ist oder nicht zu verschachtelt.“ (ExpInt0901a)

Die Navigation auf der Website müsse nachvollziehbar und selbsterklärend sein. Das schließe sowohl eine klare Struktur – etwa durch die Aufteilung in einen allgemeinen und einen spezifischeren Informationsbereich – als auch die Option einer einfach zu bedienenden Suchfunktion mit ein. Nur so lasse sich sicherstellen, dass die Website für die Ratsuchenden auch ihre Aufgabe erfüllt und wiederholt genutzt wird. Zu berücksichtigen seien zudem unterschiedliche Behinderungsarten, die sich auf die Bedienung auswirkten.

4.1.8. Barrierefreiheit

Erwartungen an eine barrierefreie Website-Gestaltung kamen in sämtlichen Interviews mit Expert*innen zur Sprache und wurden von ihnen aufgrund des anvisierten Adressatenkreises von IXNET auch als selbstverständlich erachtet:

„Die Seite [...] muss natürlich barrierefrei sein, dass keiner ausgeschlossen wird aufgrund von irgendwelchen technischen Hürden im Internet, die kann man leicht bauen, man kann aber auch eine barrierefreie Seite machen.“ (ExpInt3001)

Die befragten Expert*innen führten aus, dass die verschiedenen behinderungsspezifischen Bedarfe adäquat berücksichtigt werden müssten, da – wie am Beispiel der seh- bzw. höreinträchtigen Personen ersichtlich werde – jeweils sehr unterschiedliche Anforderungen bestünden. Besondere Herausforderungen gebe es bei blinden Akademiker*innen, für die diverse Erleichterungen vorgenommen werden könnten:

„Naja, am Schwierigsten ist es für die Blinden. Aber da kann man wirklich auch alleine schon durch eine geschickte Programmierung und der Anordnung der Dinge auf HTML-Basis richtig viel erreichen.“ (ExpInt0901b)

Die befragten Expert*innen nannten eine Reihe von Vorkehrungen, die dazu beitragen, die Barrierefreiheit der Website zu gewährleisten. Zunächst sei eine insgesamt einfache Bedienbarkeit elementar: *„Je einfacher, desto besser“* (ExpInt3101). Dazu komme die Bereitstellung verschiedener Kommunikationsformen, etwa die Einrichtung einer Vorlesefunktion, die Einbindung von Videos in Deutscher Gebärdensprache oder zumindest mit Untertiteln, die Verwendung von Brailleschriftzeilen oder auch die Möglichkeit einer Diktierfunktion. Technische Hilfen, mit denen eine bedarfsgerechte Bedienung der Website möglich wird, bestünden z.B. im individuellen Vergrößern und Verkleinern der Website-Ansicht, in einer variablen Kontrastwahl, in der Website-Navigation durch bestimmte Tastenkombinationen sowie darin, downloadbare Dokumente im Word-Format, das einem barrierefreien PDF-Dokument vorzuziehen sei, bereitzustellen.

Sollte auf der Website darüber hinaus eine Chatfunktion geplant sein, müsse auch berücksichtigt werden, dass Legastheniker *„[...] vielleicht ungerne chatten, also schriftlich schreiben, weil sie einfach da Schwierigkeiten haben“* (ExpInt3001). Für diese Gruppe könne eine mündliche Chatfunktion oder auch die Option der Internettelefonie Abhilfe schaffen.

Die Notwendigkeit, Inhalte in Leichte Sprache zu übersetzen, wurde von den befragten Expert*innen angesichts der in den Blick genommenen Klientel weitgehend in Zweifel gezogen. Von Akademiker*innen, die es geschafft hätten, erfolgreich ein Hochschulstudium zu absolvieren, könne erwartet werden, Texte auch dann zu verstehen, wenn sie nicht in Leichter Sprache verfasst seien: „*Wenn wir jetzt im akademischen Bereich bleiben, dann kann man natürlich die Einfache Sprache weglassen*“ (Explnt3001). Vereinzelt wurde jedoch auch vermutet, dass ihr Einsatz zumindest für Teilgruppen hilfreich sein könne, selbst wenn keine kognitive Beeinträchtigung vorliege, etwa „[...] *bei hörgeschädigten Menschen, dass es bei denen wichtiger ist, dass es auf eine Leichte Sprache ankommt, also weil der Wortschatz nicht so oft, häufig vorhanden ist und detailliert.*“ (Explnt0901a)

Bei der Darstellung der Inhalte betonten die interviewten Expert*innen die Vorzüge eines einheitlichen Designs und eines strukturierten Aufbaus (siehe auch Punkt g in Kapitel 4.1). Sei die Struktur der Website-Inhalte gut nachvollziehbar und hierarchisch aufgebaut, komme das generell allen Nutzer*innen, insbesondere aber Menschen mit Sehbehinderung zugute. Von Vorteil sei gerade für die letzte Gruppe, Inhalte vorzugsweise durch Texte zu transportieren und einzelne Visualisierungen mit Beschreibungen zu versehen, d.h. Grafiken, Bilder und Videos sollten immer auch alternativ durch Texte dargestellt werden. Gleichzeitig sollten wechselnde Bilder und ähnliche Gestaltungselemente auf der Website vermieden werden.

Für die barrierefreie Gestaltung von Websites gebe es bereits rechtliche Vorgaben und Richtlinien, die von IXNET eingehalten werden müssten. Von Expertenseite wurden in diesem Zusammenhang genannt:

- ❖ die „Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung – BITV 2.0)“ das „Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen“ (§§ 12ff. BGG) sowie
- ❖ die EU-Richtlinie „2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen.“

Laut befragten Expert*innen lägen bereits mehrere gute Beispiele für barrierefreie Websites vor, an denen sich IXNET orientieren könne. Genannt wurden hier die BITV 2.0-konforme Website der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de), von REHADAT (www.rehadat.de), von den Kompetenzzentren Selbstbestimmt Leben in Nordrhein-

Westfalen (www.ksl-nrw.de), von Aktion Mensch (www.aktion-mensch.de) sowie vom Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverband (www.dbsv.org).

4.1.9. Datenschutz

Beim Datenschutz sind nach Ansicht der befragten Expert*innen zwei Bereiche zu beachten: Der erste betreffe formal-rechtliche Vorgaben, die sich aus der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ergeben, der andere das Online-Verhalten der Ratsuchenden. Im ersten Bereich müssten sich die Website-Betreiber*innen u.a. überlegen, welchen Aufwand sie in Zukunft bereit sind zu tragen, da es für sie beispielsweise für die Einrichtung und Betreuung von Online-Foren spezifische Datenschutzanforderungen gebe. Auf dem zweiten Gebiet bestehe das Risiko, dass Nutzer*innen zu frei mit persönlichen Erfahrungen und Daten umgehen und sich zu wenig selbst schützen. Wichtig sei deshalb,

„[...] dass die Leute ihren eigenen Datenschutz beachten, weil sie wissen nicht am Ende, mit wem sie chatten oder mit wem sie sich da austauschen, auch wenn's da eine geschlossene Seite gibt.“ (Explnt3001)

4.1.10. Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit für die Online-Plattform wurde von den befragten Expert*innen als sehr wichtig eingeschätzt. Begründet wurde das hauptsächlich damit, dass die Öffentlichkeitsarbeit zu den zentralen Voraussetzungen gehöre, das in IXNET verankerte Informations- und Unterstützungsangebot überhaupt in Anspruch nehmen zu können (*„Wenn niemand davon weiß, kann auch niemand davon profitieren und sich miteinbringen“ (Explnt2602)*). Der Öffentlichkeitsarbeit komme die wesentliche Aufgabe zu, in der Zielgruppe bekannt zu machen, dass ein neues Unterstützungsangebot für Akademiker*innen mit Behinderung existiert, das bei Fragen, die mit den Verbindungslinien zwischen Arbeit, Behinderung und Beruf zusammenhängen, Auskunft gibt (*„Denn es muss sich ja irgendwo verbreiten, dieses Wissen, dass es das gibt“ (Explnt1701)*).

Eine erfolgreiche Bewerbung von IXNET erfordere eine professionelle Herangehensweise in der Strategieentwicklung und Medienarbeit. Hierbei sei zu beachten, dass Menschen mit Behinderung eine heterogene Gruppe darstellen, die mit allgemeinen, nicht-differenzierten Kampagnen lediglich selektiv, also insgesamt nur unzureichend erreicht werden könnten. Notwendig sei deshalb die Verwendung mehrerer unterschiedlicher und parallel verlaufender Informationsverbreitungsvarianten, die der divergenten Zugänglichkeit von Teilgruppen der

Zielpopulation tatsächlich gerecht wird. In Frage kämen hierfür beispielsweise bereits vorhandene und einschlägige Newsletter, die unterschiedliche Gruppen von Menschen mit Behinderung bzw. (angehende) Akademiker*innen adressieren. Darüber hinaus könne ergänzend auch ein eigener Newsletter eingerichtet werden. Empfohlen würde sich überdies die Erstellung eines Flyers, der in verschiedenen Organisationen und bei Veranstaltungen verteilt werden könne, bei denen Akademiker*innen mit Behinderung in größerer Zahl anzutreffen sind.

Als Organisationen, die auf IXNET aufmerksam gemacht werden sollten, um die gewünschten Informationen an Akademiker*innen mit Behinderung weiterzuleiten, wurden genannt:

- ❖ Beratungsstellen für Studierende, etwa universitäre Career-Services oder Studentenwerke,
- ❖ die ZAV, Arbeitsagenturen und Jobcenter,
- ❖ Integrationsämter und -fachdienste,
- ❖ Berufsverbände,
- ❖ Behindertenverbände,
- ❖ Industrie- und Handelskammern,
- ❖ Gründungsberatungseinrichtungen,
- ❖ Aktion Mensch,
- ❖ Rentenversicherungsträger sowie
- ❖ die in Nordrhein-Westfalen ansässigen Kompetenzzentren selbstbestimmt Leben.

Die Sichtbarkeit auf Veranstaltungen und Messen (z.B. REHACARE), die Menschen mit Behinderung betreffen, berge nach Ansicht der befragten Expert*innen ebenfalls ein hohes öffentlichkeitswirksames Potenzial für IXNET in sich.

„In der Regel machen die Unis so Absolventenveranstaltungen für chronisch Kranke und Menschen mit Behinderungen und die ZAV ist meistens auch zu Gast bei solchen Veranstaltungen und so machen wir uns quasi auf uns aufmerksam.“

(Explnt0901a)

Wichtige Bezugspunkte für die Öffentlichkeitsarbeit seien darüber hinaus schon vorhandene Websites, die sich den Belangen behinderter Menschen widmen (z.B. einfach-teilhabe.de), und die ihrerseits eine Verlinkung mit IXNET vornehmen könnten.

Angeregt wurde des Weiteren eine IXNET-Präsenz in den „Sozialen Medien“ (z.B. Facebook oder Instagram), denn während blinde und sehbehinderte Menschen vergleichsweise gut über Selbsthilfeorganisationen erreicht werden könnten, nutze z.B. die Gruppe der Gehörlosen Social Media-Angebote relativ intensiv.

Von besonderer Bedeutung seien in der Öffentlichkeitsarbeit nach Auffassung mehrerer Expert*innen zudem Teilgruppen behinderter Menschen, die sich selbst nicht als „behindert“ wahrnehmen. Für sie müssten funktionierende Kanäle außerhalb von Organisationen und Netzwerken behinderter Menschen gefunden werden.

Weitere öffentlichkeitswirksame Kanäle seien Zeitschriften, Rundfunk und Alumni-Netzwerke.

4.1.11. Stellenwert

Die geplante IXNET-Plattform wurde von den befragten Expert*innen sowohl für Akademiker*innen mit Behinderung als auch für Personen, die sie im beruflichen Kontext beraten, als ein wichtiges Zusatzangebot zu schon bestehenden Hilfen gesehen. Das sei einerseits der Fall, „[...] weil es momentan doch den Zufälligkeiten überlassen ist, ob sie sehr schnell zu einer guten Information kommen oder nicht“ (ExpInt1701), andererseits, weil die Möglichkeit des Austauschs mit Peers nicht nur stellvertretendes Erfahrungslernen ermögliche, sondern die Ratsuchenden auch motivieren und ihnen Mut machen könne. Die Bedeutung der Plattform steige umso mehr, je attraktiver sie für die Zielgruppe gestaltet werde und gerne genutzt wird. Ansatzpunkte seien z.B. ein niederschwelliger Zugang zu den Angeboten, die Schaffung eines positiven Selbstbildes behinderter Menschen, die Sensibilisierung für die Leistungsfähigkeit und Interessen behinderter Menschen und die Schaffung eines sichtbaren Beitrags für die Erwerbsteilnahme in qualifizierten Beschäftigungssegmenten von Akademiker*innen, die eine Behinderung haben.

4.1.12. Sonstiges

Den Nutzer*innen von IXNET solle die Möglichkeit gegeben werden, Rückmeldungen zur Plattform zu geben und auf diese Weise einen Beitrag zur Qualitätssicherung zu leisten. Auch solle ein/e kompetenter Administrator*in zur Verfügung stehen, der/die gut telefonisch erreichbar sein sollte. Vorstellbar sei überdies die Entwicklung einer Handy-App, die in der Lage ist, proaktiv Nachrichten von der Website an angemeldete Mobiltelefone zu senden.

4.2. Fokusgruppendiskussionen

4.2.1. *Hintergrund der Diskussionsteilnehmer*innen*

Im Rahmen der Vorstudie wurden für das IXNET-Projekt zwei Fokusgruppendiskussionen durchgeführt. Die erste fand in Bonn mit sechs Teilnehmer*innen, die zweite in Dortmund mit fünf Teilnehmenden statt. Drei Personen, die sich gerne an den Gruppendiskussionen beteiligt hätten, die Termine jedoch nicht wahrnehmen konnten, wurden nachträglich qualitativ über die Diskussionsinhalte per Telefon bzw. Skype befragt. Die Ergebnisse dieser qualitativen Interviews werden im Folgenden gemeinsam mit den Befunden aus der Gruppendiskussionen dargestellt.

Alle Teilnehmenden verfügten entweder bereits über einen akademischen Bildungstitel oder befanden sich derzeit in einem Hochschulstudium. Dabei waren verschiedene Fachdisziplinen vertreten. Das Altersspektrum war breit gestreut, bis auf eine Teilnehmerin befanden sich alle Teilnehmenden im erwerbsfähigen Alter. Die Teilnehmenden waren überwiegend weiblich (neun), es waren jedoch auch Männer vertreten (drei).

4.2.2. *Zielgruppe*

Die Fokusgruppendiskussionen machten die Erwartung deutlich, das IXNET-Angebot nicht auf Akademiker*innen einzuschränken, die einen Schwerbehindertenstatus haben, sondern auch für Personen zugänglich zu machen, die dieses formale Kriterium nicht erfüllen, aber dennoch eine Behinderung aufweisen. Eine Diskussionsteilnehmerin führte in diesem Zusammenhang aus, dass die Plattform offen sein solle für all jene, die (noch) keinen Schwerbehindertenausweis hätten, diesen aber im Prinzip bekommen könnten, da viele, die die formalen Voraussetzungen dafür erfüllten, ihn nicht beantragten. Die Diskutant*innen waren sich darüber einig, dass eine strikte Trennung zwischen diesen beiden Gruppen vermieden werden sollte.

Des Weiteren solle bei der Gestaltung der Website darauf geachtet werden, dass die Informations- und Beratungsbedarfe behinderter Akademiker*innen danach variieren, zu welchem Zeitpunkt im Lebenslauf eine Behinderung eingetreten ist. Hier gehe es häufig auch darum, über Möglichkeiten zu informieren, im Beruf zu verbleiben und nicht nur darum, überhaupt Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden.

Des Weiteren wurde ausgeführt, dass das Informationsangebot von IXNET auch für Arbeitgeber*innen von Interesse sein könne, die Menschen mit Behinderung anstellen oder eine

Beschäftigung behinderter Menschen anstreben. Für sie stünden eine Reihe arbeitsmarktpolitischer Instrumente zur Verfügung, die dazu dienten, höhere Anreize für die Beschäftigung behinderter Menschen zu schaffen.

Zusätzlich könne Arbeitgeber*innen die Möglichkeit gewährt werden, sich auf der Plattform zu präsentieren und sich untereinander über ihre Erfahrungen zu diesem Thema auszutauschen.

4.2.3. Informationsportal

In den Gruppendiskussionen wurden diverse Informationsbedarfe genannt, die von IXNET aufgegriffen werden sollten. Dazu gehörten allgemeine Angaben zum Übergang vom Studium in den Beruf und welche Hilfen hierbei genutzt werden können, denn der Prozess vom Ende des Studiums über die Arbeitssuche zur Arbeitsfindung, die Klärung von Ansprüchen und die Nutzung von Hilfen am Arbeitsplatz sei kompliziert und langwierig. Gerade in dieser Phase sei eine fachkundige Beratung und Informationsvermittlung von großem Nutzen, die die beruflichen Perspektiven aufzeigen, wie es etwa Mentoring-Programme an ausgewählten Hochschulen bereits tun. Solche Angaben seien aber ebenso wichtig für Menschen, die schon im Berufsleben gestanden haben und erst im Lebenslauf schwerbehindert wurden. Beide Gruppen seien durch einen unterschiedlichen Umgang mit ihrer Behinderung gekennzeichnet, der sich auch auf berufliche Fragen auswirke.

„Das sind ganz unterschiedliche Welten. Diese Leute sind sehr überfordert, weil sie auf einmal sehr, sehr viel lernen müssen und sich mit vielen Dingen auseinandersetzen müssen. Und ich glaube, es wäre schön, dafür auch ein sehr breites Informationsangebot zu liefern.“ (GD1402)

Für die zweite Gruppe gehe es häufig nicht so sehr darum, eine Vorstellung vom Berufseintritt zu bekommen, sondern darum, den Arbeitsplatz so umzugestalten, dass eine Weiterbeschäftigung im Betrieb möglich ist oder Optionen zu finden, alternative Tätigkeiten im Betrieb zu übernehmen – zweites hinge wesentlich von der Betriebsgröße ab. Wenn beides nicht zur Disposition stehe, könne es darum gehen, eine neue Arbeit in einem anderen Betrieb aufzunehmen, die die betreffende Person ausüben kann.

Für die Klärung der beruflichen Perspektiven gelte es stets, die individuellen Bedarfe adäquat zu berücksichtigen.

„Weil ich hab´ mit dem Rollstuhl ja ganz andere Anforderungen an Barrierefreiheit wie jetzt jemand der einfach eine körperliche Beeinträchtigung hat, die sich aber nicht so im Gehen äußert, wo also Treppen durchaus möglich wären.“ (GD 1203)

Beeinträchtigungen und berufliche Anforderungen stünden in einem komplexen Wechselverhältnis, welches sich auch auf die Informationsbedarfe auswirkt. Daher müssten sowohl unterschiedliche Behinderungsarten und mögliche Hilfen als auch Divergenzen in den akademischen Disziplinen und den dort vorherrschenden Beschäftigungsanforderungen berücksichtigt werden.

Häufig interessierten sich arbeitssuchende Akademiker*innen mit Behinderung für Informationen über bestimmte Arbeitgeber*innen. Im engeren Sinn gehe es dabei z.B. um die Verfügbarkeit von barrierefreien Arbeitsplätzen und bestehende Diversity-Ansätze. Vorstellbar sei in diesem Zusammenhang, eine Datenbank zu errichten, in der potentielle Arbeitgeber entsprechende Angaben auf freiwilliger Basis machen könnten. Best-Practice-Beispiele seien hier aber mit Vorsicht zu genießen, da arbeitssuchende Akademiker*innen in diesem Fall dazu verleitet werden könnten, sich in der Arbeitssuche auf einige wenige Betriebe zu konzentrieren und andere berufliche Optionen außer Acht zu lassen. Mitunter empfehle sich bei der Stellensuche ein Beratungsgespräch bei der jeweiligen Schwerbehindertenvertretung im interessierenden Betrieb.

Bezogen auf den Arbeitsalltag waren den Diskussionsteilnehmer*innen zudem Fragen über weiche Faktoren wichtig, die sich jedoch nicht ohne Weiteres beantworten ließen, etwa: *„Wie gehe ich mit meiner Behinderung um, möglicherweise in einem nicht-behinderten Kollegium“* (GD1402) oder welches Verhalten von Menschen mit physischen Mobilitätseinschränkungen sei in einer Situation angebracht, in der Betriebsfeiern in anderen Stockwerken ohne Aufzug stattfänden, ohne bei der Planung auf entsprechende Bedarfe geachtet zu haben. Auf diese Fragen gebe es keine Standardantworten, sie stellten sich im Berufsalltag aber immer wieder und seien für viele Arbeitnehmer*innen mit Behinderung hoch relevant.

Von großer Bedeutung seien darüber hinaus Informationen über rechtliche Ansprüche, über das Menschen mit Behinderung zur Verfügung stehende Leistungsspektrum sowie über Modalitäten der Leistungsbeantragung. Ein zentraler Punkt betreffe außerdem die Offenlegung einer Behinderung gegenüber dem Arbeitgeber bzw. zu welchem Zeitpunkt die Angabe einer Behinderung angezeigt sei – im Anschreiben, im Bewerbungsgespräch, nach der

Anstellung oder ggf. gar nicht. Ebenso stelle sich häufig die Frage, wie detailliert auf eine Behinderung und mit ihr in Verbindung stehende Eigenschaften eingegangen werden müsse:

„Muss ich ins Detail gehen oder reicht das, dass man weiß, ich hab´ eine Schwerbehinderung, ich zeig´ einen Ausweis und das war’s, oder muss ich auch noch sagen, dass ich vielleicht dadurch häufiger krankgeschrieben bin.“
(GD1203)

„Genau, du hast nach einer gewissen Zeit einen Leistungsabfall [...] oder du brauchst halt mehr Pausen und inwieweit thematisierst du das direkt – oder überhaupt – wie offen legst du dich?“ (GD1203)

Letzteres sei auch deshalb von Bedeutung, weil an Hochschulabsolvent*innen höhere Erwartungen an die Leistungsfähigkeit gestellt würden als an Personen, die keinen akademischen Abschluss hätten. Den Ausführungen eines Diskussionsteilnehmers zufolge stelle sich in diesem Zusammenhang die Frage *„Was kann ich einem Arbeitgeber neben meinen Leistungen präsentieren“* (GD1402). Zum Teil könnten hier Zuschüsse und andere arbeitsmarktpolitische Instrumente wie die Probebeschäftigung helfen, da sie Anreize für Arbeitgeber*innen setzten, eine Anstellung auch dann vorzunehmen, wenn eine Einschränkung der Leistungsfähigkeit vermutet wird. Hilfreich könne es bei IXNET daher sein, auch Informationen bereitzuhalten, die Arbeitgeber*innen zu diesem Zweck weitergegeben werden könnten.

In rechtlicher Hinsicht sei vor allem die Aufklärung über Kündigungsschutzbestimmungen, die Rolle einer Behinderung in Zusammenhang mit der Steuererklärung und über Fördermöglichkeiten der Fort- und Weiterbildung von Interesse.

Ein besonders hoher Informationsbedarf komme dem für Menschen mit Behinderung zur Verfügung stehenden Angebot an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu, vor allem was Arbeitsassistenzen, Hilfsmittel, die jeweilige Beschaffung und Finanzierung sowie die Übernahme von Fahrtkosten anbelangt. Die gesetzlichen Bestimmungen dazu mögen formal eindeutig sein, sie seien aber kompliziert und zum Teil nicht nur den Leistungsberechtigten, sondern auch manchen der bei Leistungsträgern Beschäftigten unklar. An Hilfen zu kommen sei aber auch deshalb oft schwierig, weil häufig verschiedene Einrichtungen bei der Bereitstellung und Beantragung der Leistungen zusammenarbeiten müssten und es sehr aufwendig sein könne, passende Ansprechpartner*innen ausfindig zu machen. Dazu komme noch, dass es mitunter bundeslandspezifische Unterschiede gebe. Hilfreich sei es deshalb,

wenn IXNET entsprechende Informationen bereithalte und auch Auskunft darüber gebe, was Betroffene und ihre Arbeitgeber in diesem Prozess zu tun hätten, welcher Zeitaufwand dafür eingeplant werden müsse und welche Rolle auch Gutachten dabei unter Umständen spielen.

Es gebe insgesamt umfangreiche Informationsbedarfe, die sich an IXNET richten, eine Überfrachtung zulasten der Übersichtlichkeit solle aber vermieden werden. Es genüge in vielen Bereichen, wenn IXNET einige Informationen bündle und ansonsten eine Lotsenfunktion übernehme. Momentan müssten die benötigten Informationen von den Ratsuchenden mühsam zusammengesucht werden.

„Weil ich denke, man muss das Informationsmaterial auch einfach überschaubar halten, weil mittlerweile schon so viele Informationen da sind [...]. Wenn man da ein wirklich gebündeltes Informationsangebot findet, ich glaube, das ist für viele Leute dann auch sehr attraktiv.“ (GD1203)

Vermutlich reiche es, die verschiedenen Themen auf der Website in kurzer Form anzusprechen und dann auf entsprechende Stellen oder andere Websites weiter zu verweisen, etwa an die ZAV, Integrationsämter, Selbsthilfeorganisationen oder an Einrichtungen der Ergänzenden und Unabhängigen Teilhabeberatung. Schon dafür sei es vermutlich schwierig, den Überblick zu bewahren. Ähnliches gelte im Übrigen für die Bereitstellung von Seminarangeboten.

„Alles steht irgendwo. Deshalb ist hier die Frage, kriegt man diesen Dschungel gelichtet, so dass man sich da auch zurechtfinden kann.“ (GD1402)

Eine Grundanforderung für IXNET bestehe in jedem Fall darin, die bereitgestellten Informationen stets aktuell zu halten und die Seriosität des Angebots zu wahren.

4.2.4. Rollenvorbilder

Den Diskussionsteilnehmer*innen zufolge sei zu erwarten, dass ein Großteil der Personen, die sich an IXNET wenden, negative Erfahrungen mit der Stellensuche und im Arbeitsleben gesammelt hat und aus diesem Grund Rat sucht. Für sie könne es aufbauend sein, wenn auf der Website an Erfolgsgeschichten angeknüpft wird, die zeigen, dass die Ratsuchenden in ihrer Situation nicht alleine sind, nicht aufgeben sollten und dass andere Menschen mit vergleich-

baren Voraussetzungen schon ähnliche Probleme lösen konnten. Entsprechende Darstellungen könnten ihnen eine Stütze sein und zeigen: „*Okay, es gibt Leute, die das schaffen. Warum soll ich das nicht schaffen?*“ (GD1402)

Schwierig gestaltete sich aber die Auswahl exemplarischer Porträts, denn es sei im Vorfeld nicht klar, ob prominente Beispiele oder solche auf ‚Augenhöhe‘ für die ins Auge gefasste Zielgruppe geeigneter seien. Werde Erfolg als ‚Karriereerfolg‘ definiert, könnten Prominente gute Beispiele abgeben, gehe es hingegen eher um die Lösung von Alltagsproblemen, den Zugang zum Arbeitsmarkt oder Hinweise auf erfolgreiche Leistungsanträge, müssten andere Porträts im Vordergrund stehen. Möglich sei aber im Prinzip, beide Varianten parallel zu verfolgen.

Die zum Teil sichtbar werdenden Vorbehalte gegenüber der ersten Option rührten daher, dass der Fokus auf Prominente mit Schwerbehinderung die Identifikation der Ratsuchenden mit ihnen erschweren könne. Das

„[...] finde ich persönlich manchmal [...] ein bisschen frustrierend. Wenn man sowieso dieses Erleben hat, ‚Ich hab´ ständig Absagen im Briefkasten‘ und keiner scheint hier mit diesem Faktor Behinderung klarzukommen oder was auch immer da dagegenspricht. Und dann hab´ ich da so glorreiche Beispiele, wie toll es funktionieren kann [...]. Wir wollen ja die Betroffenen ermutigen und stärken.“
(GD1402)

Der Vorteil von Beispielen mit stärkerem Alltagsbezug bestehe darin, nicht nur zu zeigen, dass Menschen mit derselben oder einer ähnlichen Beeinträchtigung im Beruf Erfolg haben können, sondern auch darin, von typischen Erfahrungen anderer, die sich in vergleichbaren Situationen befunden haben, zu profitieren, sofern in den Porträts zugleich geschildert wird, welche Besonderheiten es gab, welche Problemlösungsversuche etwa bei der Beantragung von Hilfen unternommen wurden und was die jeweiligen Konsequenzen waren. Das biete die Möglichkeit einer konkreteren Orientierung für die Website-Nutzer*innen („*Okay, der hat das und das gemacht, hmh, vielleicht könnte ich das auch mal versuchen.*“ (GD1402)

Beispiele auf ‚Augenhöhe‘ machten es den Besucher*innen der Plattform gleichzeitig leichter, sich mit den betreffenden Personen zu vergleichen und sich auf die von ihnen dargestellten Probleme im Berufsalltag vorzubereiten. Die differenziertere Darstellung persönlicher Erfahrungen werde zudem eher der Individualität von Problem- und Bedarfslagen gerecht, da

Verallgemeinerungen bezogen auf einzelne Erfolgsgeschichten in diesem Bereich ohnehin schwierig seien.

Wichtig sei bei der Verwendung entsprechender Porträts, dass die Darstellungen realistisch sind. Zwar solle darauf geachtet werden, nicht abzuschrecken, es solle auch nicht nur darum gehen, berufliche Einschränkungen zu thematisieren und zu beschreiben, welche Berufe bei bestehenden Beeinträchtigungen noch im Bereich des Möglichen liegen. Wichtig seien aber Kriterien wie „Ehrlichkeit“ und „realistische Darstellung“, um Frustrationen aufgrund von Fehleinschätzungen des komplexen Zusammenspiels von Beeinträchtigungen und beruflichen Anforderungen zu vermeiden – beide Größen seien sehr variabel:

„Also es dürfen auf keinen Fall weichgespülte Darstellungen sein, unter dem Motto, es ist alles Friede, Freude, Eierkuchen, sondern es sollte schon, also es sollte klar werden, dass es möglich ist, dass es in vielen Fällen wahrscheinlich sehr schwierig ist und dass vielleicht auch nicht alles möglich ist [...]. Es gibt ein paar Sachen, die bleiben einfach schwierig bis unmöglich.“ (ErgInt1802)

Zu einer realistischen Darstellung gehöre auch der Hinweis, dass manche Karrieren, etwa wissenschaftliche Laufbahnen, mit einem hohen Aufwand verbunden seien und Berufe, die regelmäßig mit Auslandsreisen einhergehen, Komplikationen in der Leistungsbeantragung auslösen können, da für die Bewilligung einer persönlichen Assistenz dann zusätzliche Auflagen erfüllt werden müssen. Solche Hinweise seien auch wichtig, damit Akademiker*innen mit Behinderungen berufliche Entscheidungen informiert treffen könnten.

Bei der Beispielauswahl solle darauf geachtet werden, Fälle auszuwählen, bei denen ‚nicht alles glatt gelaufen‘ ist, denn gerade von Problemen könnten Ratsuchende besonders viel für ihren Berufsalltag, für die Arbeitssuche und für die Beantragung von Hilfen lernen. Das sei noch mehr der Fall, wenn bei den Rollenvorbildern weitere Diversity-Aspekte eine Rolle gespielt haben.

Gute Rollenvorbilder ließen sich vermutlich im Bereich der Disability-Studies finden, bei denen Akademiker*innen mit Behinderung in größerer Zahl als in anderen Bereichen anzutreffen seien. Auch biete es sich für IXNET an, im Projektverlauf Porträts von Personen einzubeziehen, die über IXNET beruflich zum Erfolg gekommen sind. Einige Diskussionsteilnehmer*innen wiesen auch darauf hin, dass es wünschenswert sei, mit den Rollenvorbildern Kontakt aufnehmen zu können.

4.2.5. Beratungsportal

Die Verwirklichung eines Beratungsportals auf der Website für ratsuchende Akademiker*innen mit (Schwer-)Behinderung wurde von den befragten Teilnehmer*innen an den Diskussionsrunden als wertvolle Ergänzung zu einer allgemeineren Informationsübersicht gesehen, etwa wenn es konkret darum gehe, sich über zum Teil schwer verständliche Bescheide von Sozialversicherungsträgern auszutauschen. In Frage kämen in diesem Bereich vor allem Themen, die über das Informationsportal alleine schwer adäquat abgedeckt werden können, ohne dabei ausufernd und unübersichtlich zu werden. Wie in den Interviews mit Expert*innen wurde von den Teilnehmenden betont, dass die Beratung individuell an den Bedarfen ausgerichtet sein solle und zentral gesteuert werden müsse. Der dafür anfallende Aufwand sei hoch, was eine Teilnehmerin folgendermaßen verdeutlicht:

„Ich weiß nicht, ob IXNET diesen ganz hohen Anspruch erfüllen kann, wirklich eine Peer-to-Peer-Beratung zu ersetzen, weil bei den ZSL [Zentren Selbstbestimmt Leben] sieht man ja, wie umfangreich und wieviel jahrelange Arbeit da drin steckt, das wirklich professionell und auch gut zu machen, damit die Leute auch was von haben. [...] Also ich kann mir das nicht vorstellen, das ins Internet zu übertragen und zu sagen, das läuft jetzt mit gleicher Qualität und ehrenamtlich.“ (GD1402)

Eine adäquate, an den Beeinträchtigungen der jeweiligen Personen ausgerichtete Beratung, erfordere auch persönliche Gespräche, da diese die wichtige Bildung von Vertrauensbeziehungen begünstigten. Das sei auch deshalb ein zentraler Punkt, weil die eigene, zum Teil als heikel erfahrene Situation offengelegt werden müsse:

„Ich meine, gerade dieser Peer-Aspekt, das also Leute trifft, die es ähnlich getroffen hat, das schafft ja auch sehr viel Vertrauen dann, dass man sich da dann öffnen kann.“ (GD1402)

Allerdings könne es auch persönliche Berührungängste geben. In diesem Zusammenhang wurde die Einrichtung einer Chat-Funktion angeregt, durch die rechtliche Fragen mit Expert*innen alternativ auch schriftlich geklärt werden können. Der Vorteil davon wäre der *„sehr geschützte, persönliche Rahmen.“ (GD1203)*

Die Realisierung einer Peer-Beratung oder eines Mentoring-Programms wurde von den Teilnehmer*innen der Diskussionsrunden als wichtig und gut eingeschätzt, da zusätzlich über das Angebot des Informationsportals auch die Option bestehe, ggf. genauer nachfragen zu können. Hier sei es vorteilhaft, wenn sich sowohl Peer-Berater*innen als auch „professionelle“ Berater*innen im Angebot finden ließen.

Für die Rekrutierung der Berater*innen reiche ein rein ehrenamtliches Arrangement nicht aus. Es sei notwendig, die entsprechenden zeitlichen und finanziellen Ressourcen vom Projekt aus bereitzustellen, und gleichzeitig passende Personen für die Aufgabenerledigung zu finden. Wünschenswert seien Berater*innen, Peers und Mentor*innen, die einen „normalen“ Beruf hätten und hauptberuflich nicht als Interessenvertreter*innen agierten. Eine langjährige Berufserfahrung im jeweiligen akademischen Bereich sei ebenfalls vonnöten. Die Teilnehmer*innen der Gruppendiskussionen waren sich des Weiteren darüber einig, dass die Zuordnung (Matching) sehr bedeutsam für die Peer-Beratung und das Mentoring sei. Es sei wichtig zu überlegen, welche*r ‚Botschafter*in‘ zu den Belangen der jeweiligen Ratsuchenden passe.

„Und da ist es dann schon hilfreich, wenn man die Personen, die es ähnlich getroffen hat, auch wirklich zuordnen kann, damit das Verständnis dann auch schneller da ist.“ (GD1402)

Sowohl bei der Peer-Beratung als auch beim Mentoring sollten außerdem persönliche Treffen im Vorfeld möglich sein, damit das Personal einen konkreteren Einblick in die Lebensumstände und Bedarfe bekommen könne. Dies komme im Folgenden auch der Qualität der Beratung entgegen.

Was die Beratungszeiten anbelangt, sei es einer Teilnehmer*in zufolge wichtig, sich zeitunabhängig austauschen zu können:

„Das ist manchmal in der Praxis gar nicht so einfach, weil die zu Zeiten stattfinden, wo der Berufstätige da normalerweise eben im Büro sitzt.“ (GD1402)

Bei der Organisation der Beratung sei zudem darauf zu achten, dass diese innerhalb eines geschützten Rahmens abläuft, sodass ein möglicher Missbrauch von Informationen gut unterbunden werden könne. Wichtig sei außerdem, eine*n Ansprechpartner*in bereitzustellen, der/die bei Softwareproblemen auf der Beratungspattform behilflich ist. Hier sei eine gute Erreichbarkeit und Unterstützung vonnöten, etwa per Kontaktformular, Telefon oder E-Mail.

4.2.6. *Vernetzungsportal*

Als ein wesentlicher Bestandteil der Website wurde ferner der interaktive Austausch genannt. Der Wunsch, die Plattform als regionales und überregionales Vernetzungsportal zu nutzen, wurde von den Teilnehmer*innen im Diskussionsverlauf bei verschiedenen Gelegenheiten ins Spiel gebracht und näher erläutert. Primär ging es ihnen hier um die Möglichkeit, sich über Probleme und Erfahrungen im Arbeitsleben sowie informell über Karrierepläne auszutauschen. Ein besonderes Interesse galt dabei der Gewinnung von Informationen über bestehende Fördermöglichkeiten, die Beantragung von Nachteilsausgleichen und barrierefreie Unterkünfte.

Darüber hinaus ermögliche es ein geschützter Raum, bei Bedarf persönliche Aspekte in den Dialog einzubringen. Vorstellbar sei außerdem, über die Plattform persönliche Treffen zu arrangieren und regionalspezifische Gruppen zu bilden.

Angeregt wurde die Option, im Rahmen des Vernetzungsportals auch mit Personen in Kontakt zu treten, die sich hinter den ggf. auf der Website verankerten Rollenvorbildern verbergen und Fragen an sie zu richten. Das sei vor allem dann erstrebenswert, wenn es sich um Personen handele, die im selben Beruf wie die Ratsuchenden selbst tätig sind.

Bedenken der Diskussionsteilnehmer*innen richteten sich beim Vernetzungsportal auf das Risiko einer einseitigen Informationsweitergabe und Unterstützung: Das Vernetzungsportal dürfe nicht auf ein reines ‚Nimmportals‘ (GD1203) verengt werden, es erfülle seinen Zweck nur, wenn sich alle Beteiligten in den wechselseitigen Austausch einbrächten.

Konkrete Umsetzungsmöglichkeiten des Vernetzungsprotals bestünden in der Einrichtung von Foren und Chat-Rooms. Auch Möglichkeiten der telefonischen und persönlichen Kontaktaufnahme wurden in den Gruppendiskussionen ins Spiel gebracht, die ggf. zur Bildung regionaler ‚Stammtische‘ (GD1203) führen könnten.

Vernetzungsadressat*innen könnten im Übrigen auch Unternehmen sein. Ein Unternehmensforum, in dem sich die Arbeitgeber im Sinne eines „IXNET für Arbeitgeber“ (GD1402) austauschen könnten, böte eine Ergänzungsmöglichkeit zum schon bestehenden Angebot von REHADAT.

4.2.7. Websiteaufbau

Die Gruppendiskussionen und Ergänzungsinterviews machten deutlich, dass von IXNET eine große Informationsvielfalt erwartet wird. Allerdings gefährde ein breites Informationspanorama zugleich die Übersichtlichkeit der dargestellten Inhalte und damit auch die gezielte Auffindbarkeit von Informationen. Angemahnt wurde deshalb eine gute Strukturierung, um den Nutzer*innen eine gute und einfache Orientierung zu ermöglichen. Auch die Einrichtung von Such- und Filterfunktionen seien in diesem Zusammenhang von Vorteil. Die Filterlösung könne auch dazu beitragen, dass sich unterschiedliche Zielgruppen von IXNET auf der Plattform besser zurechtfinden.

4.2.8. Barrierefreiheit

Wie in den Experteninterviews wurde auch in den Gruppendiskussionen nachdrücklich darauf hingewiesen, dass eine umfassende Barrierefreiheit in der Websitegestaltung eine der Basisanforderungen für IXNET ist. Die Zugänglichkeit der Website müsse „[...] *nicht nur für bestimmte Einschränkungen gedacht, sondern möglichst vielfältig*“ (GD1402) sein. Hierfür existierten bereits diverse gesetzliche Richtlinien und Vorgaben, die auch von IXNET umgesetzt werden müssten, beispielsweise die BITV 2.0.

Generell empfehle es sich, in der technischen Umsetzung von Anfang an Expert*innen auf diesem Gebiet miteinzubeziehen, nicht nur um sicherzustellen, dass die Website neben PCs und Laptops auch mit Mobiltelefonen und Tablets gut angesteuert und bedient werden kann, sondern auch, um die Kompatibilität mit technischen Hilfen, etwa unterschiedlichen Screenreadern, zu gewährleisten.

Funktionalität müsse Priorität vor einem attraktiven Layout haben. Auf durchlaufende Textbänder, Animationen sowie Grafiken und Videos mit rein dekorativer Funktion solle verzichtet werden. Wichtig sei des Weiteren, bei der Zoom-Funktion auf die Responsivität der Website zu achten, Texte eher ‚umbrechen‘ zu lassen, statt in größerer Breite darzustellen, und alternative Kommunikationsformen miteinzubeziehen. Zu Letzterem gehöre u.a. die Einbindung von Gebärdensprachvideos, die Verwendung von Untertiteln in Videos sowie eine Augensteuerung. Zugleich sollten Kacheln, Menüpunkte und Schaltflächen zugunsten einer einfachen Bedienung gestaltet und ausreichend groß sein. Für Menschen mit Sehbeeinträchtigung sei es außerdem wichtig, auf eine geeignete Schriftart und einen passenden Kontrast zu achten.

Die Anwendung Leichter Sprache könne verschiedenen Gruppen entgegenkommen, neben kognitiv beeinträchtigten Menschen auch Personen mit Migrationsgeschichte und Menschen, die einen Schlaganfall hinter sich hätten. Andererseits sei gerade bei der Zielgruppe von IXNET davon auszugehen, dass auch komplexe Texte verstanden werden. Eine Übersetzung in Leichte Sprache könne in einem ungünstigen Fall möglicherweise dazu führen, dass sich Nutzer*innen nicht ernst genommen fühlten. Eine Alternative sei womöglich, auf Einfache Sprache auszuweichen bzw. sich am Vorgehen der Bundesbehörden zu orientieren.

4.2.9. Datenschutz

Wie in den Experteninterviews wurde auch in den Gruppendiskussionen auf die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) hingewiesen, mit der erhöhte Anforderungen an Online-Plattformen gestellt werden. In jüngerer Vergangenheit habe ein namhaftes Online-Forum für Menschen mit Behinderung (www.rehataalk.de) seinen Betrieb eingestellt, da sich die Verantwortlichen der Plattform den Datenschutzanforderungen nicht mehr gewachsen gefühlt hätten.

Dem Schutz der Ratsuchenden bei IXNET wurde sehr großes Gewicht eingeräumt. Gerade bei Plattformen mit Chat-Funktion oder Online-Foren sei ein geschützter Austausch sehr wichtig, nicht zuletzt, um von (potentiellen) Arbeitgebern nicht erkannt zu werden. Eine der Grundanforderungen bestehe daher darin, Pseudonyme zu verwenden und geschützte Räume einzurichten, um sich auszutauschen.

4.2.10. Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit wurde sowohl in beiden Fokus Gruppendiskussionen als auch in den ergänzenden Interviews als sehr bedeutsam eingeschätzt, daher sollten so viele Stellen wie möglich, die mit der Zielgruppe in Kontakt kommen, darin eingebunden werden. Um einen guten Start der Website zu realisieren, sei es einer Teilnehmerin zufolge auch wichtig in der Öffentlichkeitsarbeit zu erwähnen, dass das Projekt vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziert wird. Auf diese Weise werde Seriosität signalisiert, die eine Nutzung zusätzlich begünstige.

Als Organisationen, die auf IXNET aufmerksam gemacht werden sollten, um die gewünschten Informationen an Akademiker*innen mit Behinderung weiterzuleiten, wurden genannt:

- ❖ Beratungsstellen für Studierende, etwa universitäre Career-Services oder Studentenwerke,

- ❖ die ZAV, Arbeitsagenturen und Jobcenter,
- ❖ Integrationsämter und -fachdienste,
- ❖ Berufsverbände,
- ❖ Behindertenverbände,
- ❖ Aktion Mensch sowie
- ❖ die in Nordrhein-Westfalen ansässigen Kompetenzzentren selbstbestimmt Leben.

Auch die Präsenz auf einschlägigen Veranstaltungen sei für IXNET von Bedeutung: In diesem Zusammenhang wurden explizit die Messen „REHACARE“ in Düsseldorf und die „SightCity“ in Frankfurt erwähnt. Aber auch andere Hilfsmittelmessen kämen hierfür in Frage. Kooperationen mit Organisationen und Institutionen, die bereits Stände auf diesen Messen hätten, z.B. REHADAT oder das BMAS, seien sinnvoll und anzustreben.

Es empfehle sich, das Angebot noch über weitere Kanäle bekannt zu machen. Die Website ‚kobinet.de‘ sei ein guter Ankerpunkt, wobei auch den Sozialen Medien, z.B. Twitter und Facebook, eine wichtige Rolle zukommen könne. Berufliche Netzwerke wie LinkedIn wurden hingegen nicht genannt.

Angeführt wurden als gute institutionelle Zugangswege für die Öffentlichkeitsarbeit außerdem:

- ❖ Schwerbehindertenvertretungen bzw. -beauftragte sowie Lotsen in Betrieben,
- ❖ Sozialdienste in Reha-Zentren,
- ❖ EUTB,
- ❖ der Sozialverband VDK,
- ❖ Hochschulen und Dozierende sowie
- ❖ Förderschulen und auch Gesamtschulen.

Es empfehle sich darüber hinaus, Mailinglisten einschlägiger Organisationen und Vereine zu nutzen, z.B. den Verteiler des Deutschen Studentenwerks oder den der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben (ISL). Ebenso sollten der öffentlich-rechtliche Rundfunk sowie lokale Zeitungen und entsprechende Zeitschriften wie Hörmagazine der Sehbehindertenvereine bei der Öffentlichkeitsarbeit berücksichtigt werden.

Eine besondere Herausforderung für die Öffentlichkeitsarbeit bestehe darin, Personen aus der Zielgruppe zu erreichen, die nicht bereits gut vernetzt sind. Sie seien über Selbsthilfegruppen oder Schwerbehindertenvertretungen kaum zu erreichen. Bei der Öffentlichkeitsarbeit solle aus dem gleichen Grund darauf geachtet werden, nicht nur online, sondern auch offline zu

agieren, sodass auch die Personen von IXNET erfahren, die sich üblicherweise nicht so sehr des Internets bedienen. Als Öffentlichkeitsmaterialien wurden hier z.B. Flyer genannt.

Außerdem sollten Personen angesprochen werden, die sich trotz Beeinträchtigung selbst nicht als behindert sehen. Die Schwierigkeit bestehe auch bei ihnen darin, hierfür geeignete Wege zu finden:

„Die Zielgruppe der Menschen, die mit Beeinträchtigung leben, die sich selber aber schwer tun, das so zu definieren, also mit schwerer psychischer Erkrankung beispielsweise, die ja insbesondere eine ganz, ganz große Gruppe auch stellen inzwischen, und sich schwer tun, das zu akzeptieren und sagen, ‚ok, ich informiere mich auch entsprechend‘. Das weiß ich nicht, wie da gute Wege sind.“ (GD1402)

Einen Problemlösungsvorschlag gab es für die letzte Gruppe nicht. Würden breite und unterschiedliche Zugangswege gewählt, steige aber die Wahrscheinlichkeit auch jene zu erreichen, bei denen der Zugang schwerer ist. Das gelte auch für diejenigen, die potenziell zur Gruppe der Schwerbehinderten gehören, aber (noch) keinen Ausweis besitzen.

Da es auch darum gehe, IXNET leicht auffindbar zu machen, solle auf die Suchmaschinenoptimierung geachtet werden.

4.2.11. Stellenwert

Für die Diskutant*innen könne die IXNET-Website eine wichtige Anlaufstelle für Akademiker*innen mit Behinderung darstellen. Sie könne die Möglichkeit eines bundesweiten und überregionalen Austausches bieten und einen mit räumlicher Mobilität verbundenen Kontaktaufwand beseitigen. Sie könne ein wichtiger Bezugspunkt für Personen sein, die erst kürzlich Beeinträchtigungen erfahren haben und biete bei interaktiver Ausgestaltung die Möglichkeit einer individuellen Karriereberatung. Letzteres sei vor allem deshalb von Bedeutung, weil Karrieren für diesen Personenkreis immer noch deutlich schwerer zu planen seien als für Menschen ohne Behinderung.

Zudem erwogen die Diskussionsteilnehmer*innen bei ihren Überlegungen zur Plattform, IXNET als einfach zugängliches Informationsportal auch für Arbeitgeber nutzbar zu machen. Besonders hervorgehoben wurde der mögliche Beitrag zu einer Sensibilitätsvertiefung:

„Ich glaube wirklich, dass das Thema Sensibilisierung wirklich eine große Rolle spielt, weil es bei vielen Leuten Hemmungen oder – ja wie soll ich das sagen – auch Unwissen wie auch immer gibt.“ (GD1402)

4.2.12. Sonstiges

Neben den bereits dargestellten Diskussionsinhalten wurde in den Gruppendiskussionen darauf hingewiesen, dass sich IXNET bei der Website-Gestaltung auch an Best-Practice-Beispielen orientieren solle, zu denen insbesondere Websites von Bundesbehörden gehörten, die auch von Menschen mit Behinderung gut genutzt werden können.

Eine Kopplung der IXNET-Plattform an REHADAT wurde aus verschiedenen Gründen begrüßt, nicht nur, weil der Zugang zu Informationen für Menschen mit Behinderung dadurch eventuell leichter sei und die Nachhaltigkeit des Projekts damit wahrscheinlicher werde, sondern auch, weil damit vermutlich auch Arbeitgeber*innen besser erreicht werden können, denn REHADAT sei diesen bereits in Zusammenhang mit der Entrichtung der Ausgleichsabgabe bekannt.

„D.h. die Arbeitgeber kennen REHADAT, weil sie es müssen. Also auch, wenn sie nichts mit behinderten Menschen zu tun haben wollen, sie müssen REHADAT verwenden, um ihre Ausgleichsabgabe zu berechnen. Deswegen ist die Frage einer sinnvollen Verschaltung zwischen beidem, weil REHADAT ist halt auch sehr groß.“ (GD1402)

Darüber hinaus wurde angeregt, Hilfsmittelberater*innen auf der Website zu berücksichtigen und gegebenenfalls eigene Seminare zu Hilfen im Bereich Arbeit und Beruf für Akademiker*innen mit Behinderung zu organisieren, sofern sie nicht schon von anderer Seite angeboten und vermittelt werden können.

Ergänzend wurde die Bereitstellung einer App angeregt.

4.3. Workshop-Ergebnisse

Zu Projektbeginn wurde ein Experten-Workshop unter Beteiligung von externen Fachleuten, die auf dem Gebiet der beruflichen (Online-)Beratung und Begleitung von Menschen mit Behinderung tätig sind, abgehalten. Thematisiert wurden Konzeption und Umsetzung des im Rahmen von IXNET geplanten Beratungs- und Unterstützungsangebots, um ergänzende Einschätzungen und Hinweise zur technischen und inhaltlichen Ausgestaltung der Plattform zu erhalten.

Der Experten-Workshop fand am 09.11.2018 an der Technischen Universität Dortmund statt. Diskutiert wurde dort

- a) was bei der Erstellung der Online-Plattform allgemein zu beachten ist und
- b) was bei ihrer Umsetzung berücksichtigt werden muss.

a) Was ist bei der Erstellung der Online-Plattform IXNET allgemein zu beachten?

Die Debatte zur ersten Frage konzentrierte sich in erster Linie auf den Zielgruppenzuschnitt, partizipative Gestaltungskomponenten, Informationsgebiete und Beratungsangebote, die auf der Plattform aufgenommen werden sollten, die Übersichtlichkeit der Website sowie Möglichkeiten, in ihrem Rahmen Ratsuchende mit Behinderung durch plastische Beispiele bei der Arbeitssuche Mut zu machen.

Ein Kernelement der Workshop-Diskussion bestand in der einhelligen Auffassung, das Spektrum an Inhalten und Angeboten solle breit genug gefasst werden, damit es für behinderte Akademiker*innen unabhängig von Art und Grad der Behinderung nutzbar ist, sich also nicht a priori auf schwerbehinderte Personen beschränkt. In die inhaltliche Darstellung sollten persönliche Beispiele oder Porträts beruflich erfolgreicher Akademiker*innen mit Behinderung integriert werden, um positive Rollenvorbilder sichtbar zu machen. Zentral war auch der Hinweis, dass eine gelungene Arbeitsmarktintegration nicht nur davon abhängt, Informations- und Unterstützungsdefizite von Arbeitnehmer*innen mit Behinderung zu beheben, sondern die Arbeitgeberseite mitumfasst. Förderlich könnten in diesem Zusammenhang daher auch Informationen für Arbeitgeber sein, die entweder bereits Menschen mit Behinderung beschäftigen und im Betriebsalltag diesbezügliche Hilfen und Anregungen benötigen oder die eine Anstellung von Stelleninteressent*innen mit Behinderung anstreben, aber nicht wissen, wie sie dabei vorgehen sollen bzw. was dabei zu beachten ist.

Als wichtige Themen der Plattform wurden gesetzliche Leistungsansprüche und zuständige Stellen für Antragstellungen (speziell für Arbeitsassistenzen, Eingliederungszuschüsse und Hilfsmittel) wie auch andere Stellen für Beratung und Unterstützung genannt. Erwähnt wurden darüber hinaus Informationen zur Barrierefreiheit des öffentlichen Verkehrs am Arbeitsort sowie über vakante Stellen im akademischen Bereich. Für weiterführende Informationen solle unter Angabe der Postadressen und Web-Links auf passende Anlaufstellen und Beratungsorganisationen verwiesen werden. Auf diese Weise könnten bereits bestehende Strukturen einbezogen und unnötige Redundanzen vermieden werden. Wichtig sei hierbei auch, sich mit Einrichtungen abzustimmen, die sich zumindest in Teilen durch gleichgerichtete Aktivitäten auszeichneten, etwa Fachstellen der Ergänzenden und Unabhängigen Teilhabeberatung oder einschlägige Ortsverbände. Auch Selbsthilfe- bzw. Selbstvertretungsorganisationen seien zu berücksichtigen.

Das Beratungsangebot von IXNET solle hingegen individualisiert sein und mit persönlichen Ansprechpartner*innen operieren, um den heterogenen Bedarfen der Ratsuchenden gerecht zu werden und eine vertrauensvolle, unter Umständen auch wiederholte Kontaktaufnahme zu erleichtern. Für Arbeitnehmer*innen mit Behinderung stünden dabei vermutlich Hilfen im Umgang mit bürokratischen Hürden und Konflikten am Arbeitsplatz sowie Tipps für Vorstellungsgespräche im Vordergrund. Für Arbeitgeber seien möglicherweise eher Schulungsangebote für die Barrierefreiheit am Arbeitsleben von Bedeutung.

Generell seien bei der Konzeption von IXNET partizipative Komponenten zu beachten. Hierzu gehöre die Einbeziehung (schwer-)behinderter Akademiker*innen als Expert*innen in eigener Sache. Das gelte nicht nur für die dem eigentlichen Plattformbetrieb vorgelagerte Planungs- und Konzeptionsarbeit, sondern auch für die fortlaufende Weiterentwicklung der Plattform, in die die Nutzer*innen regelmäßig eingebunden werden sollten.

b) Was muss bei der Umsetzung der Plattform IXNET berücksichtigt werden?

Bei der Diskussion der zweiten Frage standen die Sicherstellung der Barrierefreiheit, Kommunikations- und Kontaktmöglichkeiten, die Navigationsaspekte, Datenschutzerfordernungen, die Öffentlichkeitsarbeit, die Qualitätssicherung, die Nachhaltigkeit des Angebots sowie reaktive Website-Elemente im Vordergrund.

Bei der Umsetzung von IXNET sollte auf eine klare Strukturierung und Website-Oberfläche geachtet werden. Die Installierung einer Schlagwortsuche sei wesentlich, ebenso eine breite Öffentlichkeitsarbeit, um Interessierte auf das Angebot aufmerksam zu machen. Hier könnten

auch Lockangebote von Relevanz sein. Zentral sei überdies die leichte Auffindbarkeit der Website via Google.

Für das Online-Angebot sollten mehrere Kommunikations- und Kontaktmöglichkeiten geschaffen werden (E-Mail, Telefon, face-to-face, Skype, Chat, Online-Forum). Es sollte die Möglichkeit geben, in digitalen Besprechungsräumen zu interagieren. Feedbacks zu Anfragen sollten in kurzer Frist erfolgen.

Die Website solle reaktiv gestaltet werden. Es sollte die Möglichkeit von Offline-Treffen, moderierte Forumsdiskussionen, Chats und Webinare geben. Außerdem sollte die Option eingeräumt werden, Diskussionsthemen selbst zu initiieren.

Ein hoher Stellenwert kommt der Barrierefreiheit zu. Sie betrifft einerseits die Verwendung unterschiedlicher technischer Geräte (etwa Smartphones), andererseits die niederschwellige Bedienung. Wichtig sei darüber hinaus die Berücksichtigung unterschiedlicher Kommunikationsformen (z.B. Deutsche Gebärdensprache).

Zu beachten sei hier auch der Aspekt der Datensensibilität, der Datensicherheit und des Datenschutzes. In diesem Kontext sollte es auch eine Aufteilung in einen offenen und einen geschützten Bereich geben.

Die Qualitätssicherung sollte zum einen durch ein breites Netzwerk von Wissenschaft und Praxis, zum anderen durch partizipative Gestaltungsoptionen sichergestellt werden. IXNET sollte überdies kontinuierlich verbessert und weiterentwickelt werden.

Zu erwägen sei schließlich die Nachhaltigkeit des Projekts: Es sollte geklärt werden, wie das IXNET-Angebot nach Ablauf der Projektlaufzeit von drei Jahren fortgeführt werden kann.

5. Fazit & Schlussfolgerungen

IXNET hat die Aufgabe, in Übereinstimmung mit den Vorgaben der UN-BRK Akademiker*innen mit Behinderung durch Informationsvermittlung, Peer Support und Mentoring beim Zugang und Verbleib im Beschäftigungssystem zu unterstützen und zu diesem Zweck ein wissenschafts- und webbasiertes, wohnortunabhängiges und barrierefreies Informations- und Unterstützungsangebot zu etablieren. Ziel der Vorstudie ist es in diesem Zusammenhang, die für die Zielgruppe von IXNET relevanten Bedarfe und Themen auf diesem Gebiet zu identifizieren, Informationen über eine qualitativ hochwertige Umsetzung zu sammeln und Indikatoren zu entwickeln, die von der im weiteren Projektverlauf noch zu erstellenden Begleitstudie zur Überprüfung der Zielerreichung verwendet werden können.

Für die Festlegung der **Zielgruppe** von IXNET sind die Förderbestimmungen des „Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben“ ausschlaggebend. IXNET nimmt aus diesem Grund Akademiker*innen in den Blick, die eine Schwerbehinderung haben. Nichtsdestotrotz steht zu erwarten, dass die von IXNET bereitgestellten Informationen und Unterstützungsangebote für ein breiteres Publikum behinderter Menschen von Interesse und hilfreich sein werden. Sie sollten dem erweiterten Personenkreis deshalb nicht gezielt vorenthalten werden, auch, weil ein Großteil der Personen, die prinzipiell Anspruch auf einen Schwerbehindertenausweis hätten, diesen nicht beantragen. Ein erster Bezugspunkt für die Erfolgsermittlung von IXNET wird es daher in der Begleitstudie und bei Nachbeobachtungen sein zu erfassen, wie gut diese Zielgruppe tatsächlich erreicht wird (Indikator (1) *„Zielgruppenerreichung“*, Indikator (2) *„Zugänglichkeit ohne Schwerbehindertensstatus“*). Darüber hinaus kann das Informationsangebot von IXNET auch für Arbeitgeber*innen von Interesse sein, die schwerbehinderte Akademiker*innen anstellen oder dies planen. Sie sollten ebenfalls von der Plattform adressiert werden (Indikator (3) *„Erreichbarkeit von Arbeitgeber*innen“*)

Die von Akademiker*innen mit Behinderung nachgefragten **Informationen** zu Arbeit, Beruf und zur Verfügung stehenden Unterstützungsmöglichkeiten in diesem Bereich können sehr umfassend und weitreichend sein. Ein Teil davon hat allgemeinen Charakter und wäre grundsätzlich auch von Interesse, wenn keine (Schwer-)Behinderung vorläge. Dazu gehören Informationen zur Berufsorientierung und Arbeitssuche, zum Übergang vom Studium in den Beruf, zur Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche, zu allgemeinen Hilfen und Maßnahmen der Arbeitslosenversicherung, zur Karriereplanung, zur Existenzgründung oder auch zu branchenspezifischen Besonderheiten des Arbeitslebens, die nicht nur Menschen mit Schwerbe-

hinderung betreffen, nichtsdestotrotz aber auch in Wechselwirkung mit einer Behinderung treten können (etwa Mobilitätsanforderungen in einzelnen Berufssparten, Nutzung allgemeiner Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit in Beratung und Vermittlung, Deklarieren einer Behinderung im Bewerbungsgespräch usw.).

Von besonderer Bedeutung sind bei IXNET Angaben über Leistungen, die speziell behinderten Menschen mit je unterschiedlichen Bedarfen die Arbeitsaufnahme erleichtern und sie im Berufsleben unterstützen (etwa Assistenz, technische Hilfen etc.). Das gilt auch für gesetzliche Ansprüche, Antragsvoraussetzungen, die Benennung jeweils zuständiger Stellen und Ansprechpartner*innen sowie praktische Hinweise zum Ablauf und zur Dauer der Leistungsbeantragung. Von Interesse sind darüber hinaus Informationen zum Schwerbehindertenrecht bzw. zur Gleichstellung mit Menschen mit Schwerbehinderung. Hinzu kommt eine Aufklärung über die Rolle von Vertrauenspersonen und Schwerbehindertenvertretungen im Betrieb, über Ansprüche und Angebote der Fort- und Weiterbildung sowie über Hilfen für Arbeitgeber bei einer Beschäftigung schwerbehinderter Akademiker*innen. Ebenfalls relevant sind Auskünfte über Schulungsangebote, barrierefreien Wohnraum und über den barrierefreien öffentlichen Verkehr in der Arbeitsregion. Wichtig ist überdies, dass die bereitgestellten Informationen seriös sind, aktuell gehalten und regelmäßig auf den neuen Stand gebracht werden.

Die jeweiligen Angaben müssen nicht durchgängig von IXNET selbst erarbeitet und zusammengestellt werden. Zu großen Teilen dürfte es genügen, auf zuständige Stellen zu verweisen und IXNET mit anderen Websites zu verlinken, die bereits entsprechende Informationsangebote bereithalten. IXNET übernimmt in diesem Fall eher eine Lotsen- und Orientierungsfunktion für Ratsuchende Akademiker*innen mit Behinderung. Indikatoren für diesen Bereich können daher (4) die *‚behinderungsunabhängige Informationsvielfalt‘*, (5) die *‚behinderungsbezogene Informationsvielfalt‘*, (6) *‚Informationsangebote für Arbeitgeber‘*, (7) die *‚Aktualität der Informationen‘* sowie (8) die *‚externe Informationsvermittlung‘* sein.

Denkbar wäre überdies, Betrieben die Möglichkeit zu geben, sich auf IXNET als Arbeitgeber zu präsentieren und **Rollenvorbilder** beruflich erfolgreicher Akademiker*innen mit Behinderung auf der Plattform zu integrieren. Rollenvorbilder können Arbeitsuchende mit Behinderung motivieren und ebenfalls eine Orientierungsfunktion übernehmen, etwa indem sie zeigen, wie Probleme im Berufsleben bewältigt werden konnten. Wichtig ist hierbei jedoch eine realistische Darstellung, die auch eine passende Selbsteinschätzung ermöglicht, ohne zu demotivieren. In diesem Zusammenhang muss auch erwogen werden, ob prominente oder

Alltagsbeispiele für die Zwecke von IXNET eher geeignet sind. Denkbar wäre es, beide Varianten parallel zu verfolgen. Als Indikator (9) lässt sich damit die *„Vorbildwirkung“* nennen.

Die von IXNET bereitgestellten **Beratungsangebote** dienen der Ergänzung des Informationsportals und müssen individuell und bedarfsgerecht gestaltet sein. Das betrifft Beratungsinhalte und Beratungsformen gleichermaßen. Bei den eingesetzten Peer-Berater*innen und Mentor*innen ist auf entsprechende Beratungskompetenzen und Qualifikationen zu achten, die eine professionelle Durchführung gewährleisten. Rein ehrenamtliche Tätigkeiten sollten auf diesem Gebiet zumindest auf Dauer vermieden werden. Bei der Suche nach geeigneten Personen empfiehlt es sich, mit Einrichtungen in Kontakt zu treten, die in der Vergangenheit bereits entsprechende Angebote für Menschen mit Behinderung bereitgestellt haben. Bei der Zuweisung von Mentor*innen und Peer-Berater*innen ist ein tragfähiges ‚Matching‘ von Bedeutung, das ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen beiden Seiten gestattet. Rasche Feedbacks auf schriftliche Anfragen sollten ebenfalls gewährleistet werden. Möglich ist es zudem, Ratsuchende an schon etablierte Beratungsstellen weiter zu verweisen. Indikatoren auf dem Gebiet der Beratung zu Zwecken der Erfolgskontrolle von IXNET könnten daher (10) die *„Beratungsvielfalt“*, (11) die *„Bereitstellung verschiedener Beratungsformen“*, (12) *„Qualifikationsanforderungen für Peers und Mentor*innen“* sowie (13) ein *„passendes Matching mit den Ratsuchenden“* sein.

Ein verbreiteter Wunsch ist es darüber hinaus, auf der IXNET-Website einen geschützten Raum einzurichten, der der **Vernetzung** von schwerbehinderten Akademiker*innen dient und ihnen die Möglichkeit gibt, sich offen über Erfahrungen mit Problemen und Problemlösungsmodalitäten im Arbeitsleben auszutauschen und sich auf diese Weise gegenseitig zu unterstützen. Hierfür sind unterschiedliche Kontaktmöglichkeiten denkbar, etwa per Telefon, per E-Mail, im Rahmen von Online-Foren oder auf dem Wege persönlicher Treffen. Indikator (14) ist damit die *„Schaffung von Vernetzungsmöglichkeiten“*.

Bei der **Website-Gestaltung** ist auf die Wahrung der Übersichtlichkeit, eine einfache Navigation sowie die Bedienungsfreundlichkeit, die behinderungsspezifischen Anforderungen gerecht wird, zu achten. Um eine rasche Auffindung der gewünschten Informationen zu ermöglichen, ist außerdem die Einrichtung einer Suchfunktion erforderlich. Indikatoren sind demnach die *„übersichtliche Website-Gestaltung“* (15), die *„komplikationslose Navigation“* (16) sowie die *„Bedienungsfreundlichkeit“* (17).

Zur Gewährleistung der **Barrierefreiheit** von Online-Angeboten existieren bereits verschiedene rechtliche Vorgaben, die von IXNET eingehalten werden müssen, um die Projektziele zu

erreichen, insbesondere die BITV 2.0, §§ 12ff. BGG und die EU-Richtlinie 2016/2102. Widersprüchliche Auffassungen gab es sowohl in den Fokusgruppendifkussionen als auch in den Experteninterviews in Bezug auf die Verwendung Leichter Sprache. Indikator (18) ist die *„Sicherstellung der Barrierefreiheit“*.

Im Bereich des **Datenschutzes** sind von IXNET zwei Bereiche zu beachten. Der erste betrifft formal die Einhaltung der DSGVO. Neben diesen rechtlichen Bestimmungen spielt jedoch auch das individuelle, häufig wenig sensible und zu wenig selbstschützende Online-Verhalten von Nutzer*innen eine wichtige Rolle. Indikatoren (19) und (20) teilen sich damit auf in die *„Umsetzung der DSGVO“* (19) und die *„Sensibilisierung der Nutzer*innen für den Schutz eigener Daten“* (20).

Von großer Bedeutung ist für IXNET auch die **Öffentlichkeitsarbeit**. Sie ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass die Zielgruppe überhaupt auf das neue Informations- und Unterstützungsangebot aufmerksam wird und in Anspruch nehmen kann. Aus diesem Grund sollte sie professionell organisiert sein und die unterschiedlichen Kontaktchancen von verschiedenen Teilgruppen behinderter Akademiker*innen beim Bewerben berücksichtigen. Im Einzelnen kommen für IXNET als Formen der Öffentlichkeitsarbeit Newsletter diverser Organisationen, die Verwendung eines Projekt-Flyers, die Präsenz bei einschlägigen Veranstaltungen und Messen (wie REHACARE), die Verlinkung anderer einschlägiger Websites mit IXNET, Werbung über Zeitschriften und Rundfunk sowie die Ansprache von Einrichtungen, die auf IXNET aufmerksam machen sollen und mit der Zielgruppe regelmäßig in Kontakt kommen, in Frage. Auch für eine leichte Auffindbarkeit der Website über gängige Suchmaschinen sollte Sorge getragen werden. Indikatoren für diesen Bereich sind die Existenz einer *„Strategie für Öffentlichkeitsarbeit“* (21), der *„Einsatz verschiedener Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit“* (22) und die *„Auffindbarkeit von IXNET“* über Suchmaschinen (23).

Im Sinne der **Qualitätssicherung** sollten Nutzer*innen außerdem die Möglichkeit erhalten, Rückmeldung zur Plattform zu geben (Indikator *„Qualitätssicherung“* (24)). Auch sollten Konzeption und Weiterentwicklung der Website partizipativ gestaltet werden (Indikator *„partizipative Gestaltungskomponenten“* (25)).

Zur Klärung der **Nachhaltigkeit** gilt es außerdem zu erfassen, ob eine Fortführung der Angebote auch nach Ablauf der dreijährigen Projektzeit sichergestellt ist (Indikator *„Nachhaltigkeit“* (26)).

Abschließend empfiehlt es sich, eine kompetente Administration für die Plattform zur Verfügung zu stellen, die auch per Telefon gut erreichbar ist. Ergänzend wäre außerdem zu über-

legen, eine Handy-App für IXNET zu erstellen, die eine mobile Nutzung der Plattform zusätzlich erleichtert.

Literatur

- Abraham, Martin; Hinz, Thomas (2018):** Theorien des Arbeitsmarktes. In: Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 9-76.
- Aktion Mensch e.V. (2018):** Inklusionsbarometer Arbeit. Bonn: Aktion Mensch e.V.
- Allmendinger, Jutta (2015):** Mehr Bildung, größere Gleichheit. Bildung ist mehr als eine Magd der Wirtschaft. In: Mau, Steffen; Schöneck, Nadine M. (Hrsg.): (Un-)Gerechte (Un-)Gleichheiten. Berlin: Suhrkamp. 74-82.
- Bach, Heinz-Willi (2011):** Berufliche Partizipation blinder, sehbehinderter und mehrfach behinderter Hochschulabsolventen in Deutschland, der Einfluss von Beratung – eine empirische Studie. HdBA – Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, HdBA-Report Nr.04 Internet:
www.hdba.de/fileadmin/redaktion/filelist/reports/Berufliche_Partizipation_Text.pdf
 (Abruf 26.03.2017)
- Bach, Heinz Willi (2018):** Die Situation blinder und sehbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt, in Beschäftigung und in Fort- und Weiterbildung – auch in internationaler Perspektive. In: Wansing, Gudrun; Welti, Felix; Schäfers, Markus (Hrsg.), Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung. Nomos: Baden-Baden, S. 247-273.
- Bartelheimer, Peter; Henke, Jutta (2017):** Interaktionsarbeit in der qualitativen Arbeitsmarktforschung. Eine Methodenreflexion. In: Sowa, Frank; Staples, Ronald (Hrsg.): Beratung und Vermittlung im Wohlfahrtsstaat. Baden-Baden: Nomos. 69-91.
- Bauer, Jana (2017):** Die vergessene Fachkräfteressource. HR Performance, 2, S. 16-17. Online:
<https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKAwir1LfSuvzUAhWKL1AKHeYJCloQFggpMAE&url=https%3A%2F%2Fwww.hf.uni-koeln.de%2Ffile%2F9789&usg=AFQjCNHJ-52hOatVVz8s6vps4kcwmu7kmw&cad=rja>
 (Abruf 09.07.2017)
- Bauer, Jana; Niehaus, Mathilde (2013):** Hochqualifizierte Menschen mit Behinderung: Ergebnisse einer regionalen Transitionsstudie von der Hochschule in die Erwerbstätigkeit. Köln: Universität zu Köln.

- Bauer, Jana; Groth, Susanne; Niehaus, Mathilde (2016a).** Diversity Kompetenz für den Übergang Studierender mit Behinderungen ins Arbeitsleben. In Genkova, Petia; Ringeisen, Tobias (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz. Gegenstandsbereiche*. Wiesbaden: Springer. 1–16.
- Bauer, Jana; Groth, Susanne; Niehaus, Mathilde (2016b):** Employability mit Disability?! Herausforderungen für Hochschulen an der Schnittstelle zum Arbeitsmarkt. In: Klein, Uta (Hrsg.): *Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. 244-260.
- Bauer, Jana; Groth, Susanne; Niehaus, Mathilde (2018):** Promovieren mit Behinderung. Rahmenbedingungen an deutschen Hochschulen im Fokus. In: *Promovieren mit Behinderung. Rahmenbedingungen an deutschen Hochschulen im Fokus. RP Reha. Recht und Praxis der Rehabilitation*, 4(1), 35-42.
- Bereswill, Mechthild; Pax, Rafaela; Zühlke, Johanna (2013):** Mentoring als Möglichkeitsraum. Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines Mentoring-Programms für Studentinnen mit Behinderung. Kassel: Kassel University Press.
- Boylan, Ann; Burchardt, Tania (2002):** Barriers to self-employment for disabled people. Report to Small Business Service.
- Brenke, Karl; Beznoska, Martin (2016):** Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. Berlin: DIW.
- Bundesagentur für Arbeit (2017):** Situation schwerbehinderter Menschen. In: *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt* 4/2017. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bylinski, Ursula (2015):** Vielfalt als Ressource und Chance für gemeinsames Lernen und Entwicklung. In: *Wege zur Inklusion in der beruflichen Bildung, BiBB Wissenschaftliche Diskussionspapiere*, Heft 162, 7-30.
- Cloerkes, Günther; Felkendorff, Kai (2007):** Institutionalisierung von Behinderung. In: Cloerkes, Günther (Hrsg.): *Soziologie der Behinderten. Eine Einführung*. Heidelberg: Edition S. 39-87.
- Eichhorst, Werner; Kendzia, Michael J.; Knudsen, Jonathan Benjamin; Okkels Hansen, Mette; Vandeweghe, Barbara; Vanhoren, Ingrid; Rückert, Eva; Schulte, Bernd (2010).** The Mobility and Integration of People with Disabilities into the Labour Market. IZA Research Report.

- Engels, Dietrich; Engel, Heike; Schmitz, Alina (2016):** Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Köln: ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik.
- Europäische Kommission; OECD (2014):** Kurzdossier zum Unternehmertum für Menschen mit Behinderung. Unternehmerische Aktivitäten in Europa. o. O.: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- Friedrich, Petra (2017):** Übergänge: Wohin gehen Studierende mit Behinderungen? In: Welti, Felix; Herfert, Andrea (Hrsg.): Übergänge im Lebenslauf von Menschen mit Behinderungen - Hochschulzugang und Berufszugang mit Behinderung, Kassel: kassel university press GmbH, S. 147-153.
- Fuchs, Michael (2018):** Persons with Disabilities and Capacity to Work in Austria. Between Assessment of Disability and Work-Capacity, between Quota System and Disability Pension Reform. Peer Country Comments Paper – Austria. Riga.
- Hermes, Gisela (2006):** Peer Counseling – Beratung von Behinderten für Behinderte als Empowerment-Instrument. In: Schnoor, Heike (Hrsg.), Psychosoziale Beratung in der Sozial- und Rehabilitationspädagogik. Stuttgart: Kohlhammer, S. 74-85.
- Hildegardis-Verein e.V. (2012):** Türen öffnen – Wege ebnen. Das bundesweit erste Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung. 2008 – 2012. Projektdokumentation. Bonn: Hildegardis-Verein e.V.
- Jahoda, Marie (1983):** Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Weinheim: Beltz.
- Jordan, Micah; Wansing, Gudrun (2016):** Peer Counseling: Eine unabhängige Beratungsform von und für Menschen mit Beeinträchtigungen. Teil 1: Konzept und Umsetzung. Beitrag D32-2016 unter www.reha-recht.de, aufgerufen am 13.12.2018.
- von Kardorff, Ernst; Ohlbrecht, Heike; Schmidt, Susan (2013).** Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Zugang_zum_Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile. Zugriffen: 04. April 2018.
- Klein, Uta; Schindler, Christiane (2016):** Inklusion und Hochschule: Eine Einführung. In: Klein, Uta (Hrsg.): Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. 7-18.

- Klemm, Klaus (2015):** Inklusion in Deutschland. Daten und Fakten. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Kram, Kathy E. (1983).** Phases of the Mentor Relationship. In: The Academy of Management Journal, Jg. 26, H. 4, S. 608-625.
- Kronauer, Martin (2018):** Erwerbsarbeit zwischen Inklusion und Exklusion. In: Wansing, Gudrun; Welti, Felix; Schäfers, Markus (Hrsg.) Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Internationale Perspektiven. Baden-Baden: Nomos. 131-144.
- Kuckartz, Udo (2018):** Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Lechner, Michael; Vazquez-Alvarez, Rosalia (2011):** The effect of disability on labour market outcomes in Germany. Applied Economics, 43(4), 389-412.
- Mai, Christoph-Martin; Marder-Puch, Katharina (2013):** Selbständigkeit in Deutschland. In: Wirtschaft und Statistik 7/2013. 482-496.
- Mayring, Philipp (2015):** Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim/Basel: Beltz.
- Meager, Nigel; Higgins, Tom (2011):** Disability and Skills in a Changing Economy“, UK Commission for Employment and Skills, Briefing Paper Series.
- Mehrhoff, Friedrich (2018):** Rückkehr zur Arbeit als zentrales Ziel der Rehabilitation. In: Wansing, Gudrun; Welti, Felix; Schäfers, Markus (Hrsg.) Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Internationale Perspektiven. Baden-Baden: Nomos. 171-181.
- Metzger, Georg (2018):** KfW Gründungsmonitor 2018. Frankfurt a.M.: KfW Bankengruppe.
- Metzler, Christoph; Pierenkemper, Sarah; Seyda, Susanne (2015):** Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung: Begünstigende und hemmende Faktoren. In: IW-Trends – Vierteljahrsschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung 4/2015. 37-54.
- Münch, Richard (2015):** Mehr Bildung, größere Ungleichheit. Ein Dilemma der Aktivierungspolitik. In: Mau, Steffen; Schöneck, Nadine M. (Hrsg.): (Un-)Gerechte (Un-)Gleichheiten. Berlin: Suhrkamp. 65-73.
- Niehaus, Mathilde; Kaul, Thomas (2012):** Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf. Berlin/Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

- Niehaus, Mathilde; Bauer, Jana (2013).** Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung. Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Aktion Mensch. <https://promi.uni-koeln.de/wp-content/uploads/2014/03/Niehaus-Bauer-2013-Chancen-und-Barrieren-fuer-hochqualifizierte-Menschen-mit-Behinderung-Abschlussbericht.pdf>. Zugriffen: 04. April 2018.
- Offe, Claus; Hinrichs, Karl (1977):** Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage „benachteiligter“ Gruppen von Arbeitnehmern. In: Offe, Claus (Hrsg.): Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit. Neuwied: Luchterhand. 3-61.
- Pagán, Ricardo (2009):** Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe. Online: Taylor & Francis.
- Palleit, Leaner (2016):** Inklusiver Arbeitsmarkt statt Sonderstrukturen: warum wir über die Zukunft der Werkstätten sprechen müssen. Position / Deutsche Institut für Menschenrechte Nr. 2. Berlin.
- Pfahl, Lisa; Powell, Justin W (2010):** Draußen vor der Tür: Die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 23/2010. 32-38.
- Rauch, Angela (2017):** Menschen mit Behinderungen und ihre Teilhabe am Erwerbsleben. Ein offenes Forschungsfeld? In: Welti, Felix; Herfert, Andrea (Hrsg.): Übergänge im Lebenslauf von Menschen mit Behinderungen. Hochschulzugang und Berufszugang mit Behinderung, Kassel: kassel university press, S. 124-146.
- Riedel, Hans-Peter; Eller-Rüttgardt, Sieglind Luise; Karbe, Hans; Niehaus, Mathilde; Rauch, Angela; Schian, Hans-Martin; Schmidt, Christof; Schott, Thomas; Schröder, Helmut; Spijkers, Wilhelmus; Wittwer, Ulrich (2009):** Die Zukunft der beruflichen Rehabilitation Erwachsener gestalten: Acht Handlungsfelder als Ausgangspunkt für einen akteursübergreifenden Innovationsprozess. Die Rehabilitation, 48(6), S. 375-382.
- Ritz, Hans-Günther (2015):** Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt. Gutachten im Auftrag der Friedrich Ebert Stiftung. Fulda.
- Sainsbury, Roy (2018):** Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen – Wie kann Europa die Beschäftigungslücke zwischen Behinderten und Nichtbehinderten schließen? In: Wansing, Gudrun; Welti, Felix; Schäfers, Markus (Hrsg.) Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Internationale Perspektiven. Baden-Baden: Nomos. 145-168.

- Schmid, Bernd; Haasen, Nele (2011).** Einführung in das systemische Mentoring. Heidelberg: Carl Auer Verlag.
- Schreiner, Mario (2018a):** Peer Counseling als Methode der unabhängigen Teilhabeberatung? – Ergebnisse des Modellprojektes „Peer Counseling im Rheinland“ – Teil 1. Beitrag D2-2018 unter www.reha-recht.de, aufgerufen am 13.12.2018.
- Schreiner, Mario (2018b):** Reformbedarf der Werkstätten für behinderte Menschen? – Perspektiven von Beschäftigten und rechtliche Entwicklungen durch das Bundesteilhabegesetz. In: Wansing, Gudrun; Welti, Felix; Schäfers, Markus (Hrsg.) Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Internationale Perspektiven. Baden-Baden: Nomos. 349-363.
- Seitz, Simone; Pfahl, Lisa (2016):** Begabungsförderung und Inklusion. In: Seitz, Simone; Pfahl, Lisa; Lassek, Maresi; Rastede, Michaela; Steinhaus, Friederike (Hrsg.): Hochbegabung inklusive. Inklusion als Impuls für Begabungsförderung an Schulen. Weinheim/Basel: Beltz. 15-33.
- Vollmer, Kirsten (2015):** Integration – Teilhabe – Inklusion: Berufliche Bildung behinderter Menschen im Spannungsfeld zwischen politischer Losung und Berufsbildungspraxis. In: Wege zur Inklusion in der beruflichen Bildung, BiBB Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 162, 31-46.
- Wagner, Bert (2018):** Zur Rolle der Hochschulen bei der Förderung des Rechts auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. In: Wansing, Gudrun; Welti, Felix; Schäfers, Markus (Hrsg.) Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Internationale Perspektiven. Baden-Baden: Nomos. 289-295.
- Walwei, Ulrich (2014):** Die Älteren: Problemgruppe des Arbeitsmarktes oder Hoffnungsträger? In: PersonalDirekt Frankfurt, Jg. 7, H. 1, S. 8-9.
- Wansing, Gudrun; Westphal, Manuela (2014).** Behinderung und Migration. Kategorien und theoretische Perspektiven. (S. 17-47). In Wansing, Gudrun; Westphal, Manuela (Hrsg.), Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Weber, Andreas; Weber, Ulrike; Nebe, Katja (2016):** Die Arbeitsassistenz (§ 102 SGB IX) – ein Instrument betrieblicher Beschäftigung? Ergebnisse einer empirischen Erhebung bei Arbeitnehmenden mit Hörschädigung. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 4/2016. 242 – 249.

- Welti, Felix; Nachtschatt, Eva (2018):** Das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit nach Art. 27 UN-Behindertenrechtskonvention. In: Wansing, Gudrun; Welti, Felix; Schäfers, Markus (Hrsg.) Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Internationale Perspektiven. Baden-Baden: Nomos. 55-89.
- Wuppinger, Johanna; Rauch, Angela (2010).** Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Rahmen beruflicher Rehabilitation: Maßnahmeteilnahme, Beschäftigungschancen und Arbeitslosigkeitsrisiko. IAB-Forschungsbericht.
<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2010/fb0110.pdf>. Zugriffen: April 2018.
- Zapfel, Stefan (2013):** Alterssicherung von nicht obligatorisch versicherten Selbständigen. Status quo, Reformoptionen und die Position der Kammern und Verbände. Nürnberg: Institut für empirische Soziologie.
- Zapfel, Stefan (2018):** Inklusion/Exklusion von Menschen mit Behinderung in systemtheoretischer Perspektive. In: Neue Praxis. Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik 2/2018. S. 161-179.
- Ziegler, Albert (2009).** Mentoring: Konzeptuelle Grundlagen und Wirksamkeitsanalyse. In: Stöger, Heidrun; Ziegler, Albert; Schimke, Diana (Hrsg.): Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich: Pabst Science Publishers, S. 7-29.

Anhang

Informationsschreiben Expert*innen

Institut für empirische Soziologie □ Marienstraße 2 □ 90402 Nürnberg



Institut für empirische Soziologie
an der Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg

Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr,

immer noch haben Menschen mit Behinderung, auch wenn Sie einen Hochschulabschluss besitzen, geringere Karriere- und Beschäftigungschancen in qualifizierten Berufsfeldern als Menschen ohne Behinderung. Als inklusives Peer Support Netzwerk soll das Projekt IXNET (Inklusives Expert*innen NETZwerk) dazu beitragen, die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Akademikerinnen und Akademiker zu verbessern. Das Projekt wird vom Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (IfES) gemeinsam mit dem Hildegardis-Verein e.V., dem Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e.V. (IW) / REHADAT und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) durchgeführt und durch den *Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben* des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördert.

Um eine möglichst hohe Qualität von IXNET zu gewährleisten, hat das IfES die Aufgabe, das Projekt wissenschaftlich zu begleiten und eine Vorstudie zu erstellen. Hierbei werden auch Expertinnen und Experten, die sich mit Fragen der Teilhabe von Menschen mit Behinderung befassen, über ihre Erfahrungen und Kenntnisse befragt. Wir möchten Sie in diesem Zusammenhang sehr **herzlich einladen**, an einem ca. 45-minütigen telefonischen **Interview teilzunehmen**. Die Teilnahme ist **freiwillig** und **anonym**. Sollten Sie einer Teilnahme zustimmen, unterzeichnen Sie bitte die beiliegende Datenschutzerklärung und senden diese per E-Mail oder Post an das IfES zurück (stefan.zapfel@ifes.uni-erlangen.de; Institut für empirische Soziologie, Marienstraße 2, 90402 Nürnberg). Selbstverständlich werden alle Angaben mit größter Vertraulichkeit behandelt und nur für wissenschaftliche Zwecke verwendet.

Falls Sie noch Fragen zum Projekt haben, steht Ihnen Herr Dr. Zapfel gerne zur Verfügung (Tel.: 0911/23565-33). Nähere Informationen zum IfES finden Sie unter <https://www.ifes.fau.de/>.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stefan Zapfel', is written over a light blue horizontal line.

Dr. Stefan Zapfel



Institut für empirische Soziologie
an der Universität Erlangen-Nürnberg

Informationsschreiben Fokusgruppenteilnehmer*innen

Institut für empirische Soziologie □ Marienstraße 2 □ 90402 Nürnberg



Institut für empirische Soziologie
an der Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg

Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr,

das Inklusive Expert*innen **NETZ**werk (IXNET) ist ein neues Projekt, das Akademikerinnen und Akademikern mit Behinderung gezielt im Bereich Arbeit und Beruf unterstützen will. Im Rahmen dieses Projektes wird ein webbasiertes Beratungs- und Unterstützungsangebot aufgebaut, das neben passgenauen Informationen auch Mentoring- und Peerberatungsangebote umfassen soll.

Das Projekt wird gemeinsam vom Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (IfES), dem Hildegardis-Verein e.V., dem Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e.V. (IW) / REHADAT und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) durchgeführt und durch den *Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben* des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördert.

Das IfES wird IXNET wissenschaftlich begleiten und hat in der aktuellen Projektphase die Aufgabe, eine Vorstudie zu erstellen, damit das Angebot von IXNET bestmöglich den Interessen und Bedarfen von Akademiker*innen mit Behinderung gerecht wird. Hierzu sollen Akademikerinnen und Akademiker, die selbst eine Behinderung haben, einbezogen werden und über ihre Erfahrungen, Bedarfe und Wünsche zu diesem Thema Auskunft geben.

Dazu ist uns Ihre Meinung wichtig. Wir möchten Sie deshalb sehr **herzlich zu einer Gruppendiskussion einladen**. Diese soll im Zeitraum von Mitte Februar bis Mitte März stattfinden. Die Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig und anonym.

Wenn Sie Interesse an einer Teilnahme haben, setzen Sie sich für die Terminfindung bitte mit Herrn Dr. Stefan Zapfel in Verbindung (stefan.zapfel@ifes.uni-erlangen.de; Tel.: 0911/23565-33). Er wird mit Ihnen Ort und Zeit vereinbaren. Teilen Sie ihm bei dieser Gelegenheit bitte auch mit, ob Sie bei einer Teilnahme Kommunikationshilfen benötigen.

Wenn Sie noch Fragen zum Projekt haben, steht Ihnen Herr Dr. Zapfel gerne zur Verfügung. Nähere Informationen zum IfES finden Sie unter <https://www.ifes.fau.de/>.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Stefan Zapfel



Institut für empirische Soziologie
an der Universität Erlangen-Nürnberg

Einverständniserklärung Expert*innen

Institut für empirische Soziologie □ Marienstraße 2 □ 90402 Nürnberg



Institut für empirische Soziologie
an der Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg

Einverständniserklärung

Name: _____ Vorname: _____

Ich bin über das Ziel und den Ablauf des Projekts „IXNET (Inklusives Expert*innen **NETZ**-werk)“ und die damit einhergehende Befragung im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung informiert und damit einverstanden, dass meine Angaben aus dem Expert*inneninterview vom Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (IfES) wissenschaftlich dokumentiert und ausgewertet werden. Ich wurde darüber in Kenntnis gesetzt, dass die Teilnahme freiwillig und anonym ist, meine Angaben nur für wissenschaftliche Zwecke verwendet und lediglich anonymisierte Ergebnisse veröffentlicht werden. Mir wurde erklärt, dass diese Einverständniserklärung im IfES verbleibt und nach der Beendigung der Studie vernichtet wird.

Ort und Datum

Unterschrift



Institut für empirische Soziologie
an der Universität Erlangen-Nürnberg

Einverständniserklärung Fokusgruppenteilnehmer*innen

Institut für empirische Soziologie □ Marienstraße 2 □ 90402 Nürnberg



Institut für empirische Soziologie
an der Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg

Einverständniserklärung

Name: _____ Vorname: _____

Ich bin über das Ziel und den Ablauf des Projekts „IXNET (Inklusives Expert*innen **NETZ**-werk)“ und die damit einhergehende Gruppendiskussion im Rahmen der Vorstudie informiert und damit einverstanden, dass meine Angaben aus der Gruppendiskussion vom Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (IfeS) wissenschaftlich dokumentiert und ausgewertet werden. Ich wurde darüber in Kenntnis gesetzt, dass die Teilnahme freiwillig und anonym ist, meine Angaben nur für wissenschaftliche Zwecke verwendet und lediglich anonymisierte Ergebnisse veröffentlicht werden. Mir wurde erklärt, dass diese Einverständniserklärung im IfeS verbleibt und nach der Beendigung der Studie vernichtet wird.

Ort und Datum

Unterschrift



Institut für empirische Soziologie
an der Universität Erlangen-Nürnberg

Tabelle A1 – Veränderung der Arbeitslosigkeit (Jahresdurchschnitt) ausgewählter Gruppen – insgesamt

Bestand an Arbeitslosen (SCB II und SCB III) im Jahresdurchschnitt für Deutschland gesamt	2015		2016			2017			2018			Veränderung 2015 bis 2018 in %
	n	Anteil mit Schwerbehinderung in %	n	Anteil mit Schwerbehinderung in %	Veränderung zum Vorjahr in %	n	Anteil mit Schwerbehinderung in %	Veränderung zum Vorjahr in %	n	Anteil mit Schwerbehinderung in %	Veränderung zum Vorjahr in %	
Arbeitslose insgesamt	2.794.664	100,0	2.690.975	100,0	-3,7	2.532.837	100,0	-5,9	2.340.082	100,0	-7,6	-16,3
darunter Schwerbehinderte	178.809	6,4	170.508	6,3	-4,6	162.373	6,4	-4,8	156.621	6,7	-3,5	-12,4
darunter Akademiker*innen	202.737	100,0	198.452	100,0	-2,1	193.520	100,0	-2,5	185.482	100,0	-4,2	-8,5
darunter Akademiker*innen mit Schwerbehinderung	8.237	4,1	7.962	4,0	-3,3	7.750	4,0	-2,7	7.700	4,2	-0,6	-6,5

Quelle: Daten der BA-Statistik (Bundesagentur für Arbeit), eigene Berechnung

**Tabelle A2 – Veränderung der Arbeitslosigkeit (Jahresdurchschnitt)
ausgewählter Gruppen – Arbeitslose unter 50 Jahre**

Bestand an Arbeitslosen (SGB II und SGB III) im Jah- resdurchschnitt für Deutsch- land gesamt (U50)	2015	2016		2017		2018		Veränderung 2015 bis 2018 in %
	n	n	Veränderung zum Vorjahr in %	n	Veränderung zum Vorjahr in %	n	Veränderung zum Vorjahr in %	
Arbeitslose insgesamt	1.858.851	1.793.728	-3,5	1.693.130	-5,6	1.551.129	-8,4	-16,6
darunter Schwerbehinderte	73.464	68.783	-6,4	65.018	-5,5	61.781	-5,0	-15,9
darunter Akademiker*innen	132.052	130.378	-1,3	128.392	-1,5	122.399	-4,7	-7,3
darunter Akademiker*innen mit Schwerbehinderung	2.828	2.704	-4,4	2.647	-2,1	2.588	-2,2	-8,5

Quelle: Daten der BA-Statistik (Bundesagentur für Arbeit), eigene Berechnung

**Tabelle A3 – Veränderung der Arbeitslosigkeit
(Jahresdurchschnitt) ausgewählter Gruppen – Arbeitslose über 50 Jahre**

Bestand an Arbeitslosen (SGB II und SGB III) im Jahresdurchschnitt für Deutschland gesamt (Ü50)	2015	2016		2017		2018		Veränderung 2015 bis 2018 in %
	n	n	Veränderung zum Vorjahr in %	n	Veränderung zum Vorjahr in %	n	Veränderung zum Vorjahr in %	
Arbeitslose insgesamt	935.699	897.107	-4,1	839.545	-6,4	788.778	-6,0	-15,7
darunter Schwerbehinderte	105.345	101.725	-3,4	97.356	-4,3	94.840	-2,6	-10,0
darunter Akademiker*innen	70.684	68.073	-3,7	65.128	-4,3	63.082	-3,1	-10,8
darunter Akademiker*innen mit Schwerbehinderung	5.410	5.258	-2,8	5.102	-3,0	5.112	0,2	-5,5

Quelle: Daten der BA-Statistik (Bundesagentur für Arbeit), eigene Berechnung

Übersicht: qualitative Methoden

Tabelle A4 – Übersicht der qualitativen Erhebungsinstrumente

Bezeichnung	Details	Teilnehmer*innen
Workshop-Diskussion	Themen: technische und inhaltliche Konzeption	Expert*innen aus dem Bereich berufs- und karrierebezogener (Online-)Beratung von Menschen mit Behinderung
Expert*innen-Interviews	Durchführung via Telefon Themen: Bedeutungseinschätzung des IXNET-Angebots, erforderliche Inhalte der Plattform, Beratungsbedarfe, zu beachtende Anforderungen an die Barrierefreiheit und Öffentlichkeitsarbeit sowie Bedingungen und Bedarfe, die beim Mentoring und bei der Peer-Beratung berücksichtigt werden sollten	13 Vertreter*innen von Arbeitsagenturen und Jobcentern, Bildungsträgern der beruflichen Rehabilitation, Behindertenorganisationen, Integrationsämtern, Gründungsberatungseinrichtungen, der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit, des Career Service von Hochschulen und des Deutschen Studentenwerks
Fokusgruppen-diskussionen	Themen: Inhalte und Themen der Plattform, Vorkehrungen zur Sicherstellung der Barrierefreiheit wie auch Umsetzungsanforderungen der Öffentlichkeitsarbeit, der Peer-Beratung und des Mentoring	6 (Bonn), 5 (Dortmund) schwerbehinderte Akademiker*innen
Ergänzungsinterviews	Durchführung via Telefon & Skype	3 schwerbehinderte Akademiker*innen

Leitfaden für Expert*innen-Interviews

1. Allgemeine Inhalte und Themen

Vielen Dank, dass Sie sich zu diesem Interview bereit erklärt haben!

Wie Sie wissen, hat IXNET das Ziel, ein Online-Informations- und Unterstützungsangebot für Akademikerinnen und Akademiker mit Schwerbehinderung zu Arbeit und Beruf aufzubauen. Ganz generell:

Welche Themen sind auf einer solchen Website wichtig und warum?

Lassen Sie sich bitte Zeit und erzählen Sie alles, was Ihnen dabei wichtig erscheint.

Mögliche Nachfragen	Erkenntnishorizont
➤ Welche Bedeutung kann aus Ihrer Sicht die neue Plattform für schwerbehinderte Akademiker*innen haben? ➤ Welche Themen und Inhalte halten Sie für besonders wichtig? ➤ Gibt es Bedarfe, die besonders berücksichtigt werden sollen? - o Wenn ja, welche? ➤ Was sollte bei der Barrierefreiheit beachtet werden? ➤ Gibt es eine Gruppe, für die das Informations- und Unterstützungsangebot besonders aufbereitet werden sollte? - o Wenn ja, für wen bzw. inwiefern? ➤ Auf welche Einrichtungen und Ansprechpartner*innen sollte verwiesen werden?	➤ <i>Subjektiver Stellenwert der Plattform</i> ➤ <i>Identifizierung zentraler Inhalte</i> ➤ <i>Identifizierung zentraler Bedarfe & Anforderungen</i> ➤ <i>Zielgruppenspezifikation</i> ➤ <i>Querverweise zu externen Expert*innen</i>

2a. Umsetzungsanforderungen und Barrierefreiheit (fest verankertes Informationsangebot)

Was ist aus Ihrer Sicht wichtig, damit Akademikerinnen und Akademiker mit Schwerbehinderung das Online-Angebot möglichst gut nutzen können?

(Mögliche) Nachfragen	Erkenntnishorizont
➤ Wie kann die Zugänglichkeit des Online-Angebots sichergestellt werden? ➤ Gibt es Dinge, die bei der inhaltlichen Darstellung besonders beachtet werden sollen? ➤ Welche Kommunikationsformen sollen berücksichtigt werden, um die Barrierefreiheit sicherzustellen? ➤ Gibt es Beispiele für Websites, bei denen Barrierefreiheit sehr gut umgesetzt wurde? - o Wenn ja, welche?	➤ <i>Anforderungen an Zugänglichkeit / Barrierefreiheit</i> ➤ <i>Kommunikationsformen</i> ➤ <i>Beispiele für gelungene Websites</i>

2b. Umsetzungsanforderungen und Barrierefreiheit (reaktives Informations- und Unterstützungsangebot)

Auf der Online-Plattform sollen sich Ratsuchende auch mit Peer-Berater*innen, Mentor*innen und weiteren Expert*innen austauschen können.

Wie schätzen Sie ein solches Angebot ein?

(Mögliche) Nachfragen	Erkenntnishorizont
➤ Wie hilfreich ist aus Ihrer Sicht ein solches Angebot? ➤ Was ist hierbei in Bezug auf die Barrierefreiheit und Nutzbarkeit zu beachten? ➤ Gibt es Personen oder Einrichtungen, die sich für solche Beratungen zur Verfügung stellen würden und aus Ihrer Sicht geeignet sind? - o Wenn ja, welche? Worauf sollte bei einer möglichen Zusammenarbeit geachtet werden?	➤ <i>Nutzen interaktiver Komponenten</i> ➤ <i>Barrierefreiheit interaktiver Komponenten</i> ➤ <i>Identifizierung von Unterstützer*innen</i> ➤ <i>Anforderungen an Zusammenarbeit</i>

3. Anforderungen an die Öffentlichkeitsarbeit

Als nächstes interessiert uns Ihre Meinung zur Öffentlichkeitsarbeit.

Was kann Ihrer Meinung nach getan werden, um das Informations- und Unterstützungsangebot von IXNET bekannt zu machen?

(Mögliche) Nachfragen	Erkenntnishorizont
➤ Für wie wichtig halten Sie die Öffentlichkeitsarbeit für IXNET? ➤ Wie können Akademikerinnen und Akademiker mit Behinderung möglichst effektiv angesprochen werden? ➤ Welche Personen oder Einrichtungen sollten angesprochen werden? ➤ Gibt es bestimmte Medien, die für die angesprochene Gruppe besonders genutzt werden sollen? ○ Wenn ja, welche?	➤ <i>Bedeutung und Vorgehen bei der Öffentlichkeitsarbeit</i> ➤ <i>Identifizierung geeigneter Informationskanäle</i>

4. Bedeutung von Peer- und Mentoring-Programmen für schwerbehinderte Akademiker*innen

Nun würde ich gerne noch auf Peer Support- und Mentoring-Programme für schwerbehinderte Akademiker*innen zu sprechen kommen.

Welche Bedeutung haben Ihrer Ansicht nach Peer- und Mentoring-Programme für die Einbindung schwerbehinderter Akademiker*innen in den Arbeitsmarkt?

(Mögliche) Nachfragen	Erkenntnishorizont
➤ Was können aus Ihrer Sicht Peer- und Mentoring-Programme für die Teilhabe schwerbehinderter Akademiker*innen am Arbeitsleben leisten? ➤ Was sollte beim Aufbau eines solchen Peer- und Mentoring-Programms beachtet werden? Gibt es aus Ihrer Sicht Best-Practice Beispiele in diesem Bereich? Wenn ja, worin bestehen deren besonderen Vorteile? ➤ Wie können geeignete Peer-Berater*innen und Mentor*innen gefunden werden und was ist für ihre Eignung zu beachten? ➤ (Wenn nach Interviewverlauf passend: Können Sie sich vorstellen, als Mentor*in oder Peer-Berater*in zur Verfügung zu stehen?)	➤ <i>Anforderungen an Peer- und Mentoringprogramm und subjektiver Stellenwert</i> ➤ <i>Rekrutierung geeigneter Peers und Mentor*innen</i>

5. Ergänzungen

Abschließend möchte ich Sie fragen, ob es noch weitere Aspekte gibt, die für die Entwicklung einer bedarfsgerechten Onlineplattform für schwerbehinderte Akademiker*innen wichtig sind und die wir bisher noch nicht angesprochen haben. Wenn dem so ist, welche sind das?

Leitfaden für die Fokusgruppen und die ergänzenden Interviews

1) Einleitungstext

Guten Tag, jetzt dürfen wir Sie noch einmal offiziell zu unserer heutigen Gruppendiskussion begrüßen. Herzlichen Dank dafür, dass Sie sich dazu bereit erklärt haben, heute extra hierher zu kommen und an der Diskussion teilzunehmen. Worum es dabei gehen soll, konnten Sie im Vorfeld ja schon unserem Informationsschreiben entnehmen. Ein paar Worte über das IXNET-Projekt werden aber vermutlich dennoch nicht schaden, bevor wir mit der Diskussion beginnen.

*IXNET steht für „Inklusives Expert*innen NETZwerk – Digitales Peer Support Netzwerk für die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben“ und soll mit einer neuen Online-Plattform gezielt Akademikerinnen und Akademiker mit Behinderung in Arbeit und Beruf unterstützen. Das Projekt wird durch den Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördert und es arbeiten mehrere Einrichtungen am Projekt mit. Das betrifft den Hildegardis-Verein, bei dem wir heute zu Gast sind, die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit, das Institut der deutschen Wirtschaft mit REHADAT, das Sie vermutlich kennen, und das Institut für empirische Soziologie an der Universität Erlangen Nürnberg (kurz: IfeS).*

Damit IXNET den Bedarfen und Interessen von Menschen mit Behinderung wirklich gerecht wird, erstellt das IfeS eine Vorstudie. Im Rahmen dieser Vorstudie finden u.a. Gruppendiskussionen statt, eine davon heute mit Ihnen. Wir beide sind wissenschaftliche Mitarbeiter des IfeS [Namen] und dürfen die Diskussion moderieren. Haben Sie bis hierhin Fragen?

2) Reisekosten & Kosten für Kommunikationshilfen

Bitte Rechnungen aushändigen für Kosten, die durch Anreise und für Kommunikationshilfen entstanden sind. Was die Kontoverbindung angeht, wäre im Nachgang an diese Veranstaltung eine E-Mail an [Namen] am einfachsten. Wir erstatten Ihnen dann die Kosten so schnell wie möglich zurück.

3) Aufklärung der Diskussionsregeln

Bevor wir beginnen, lassen Sie uns noch ein paar Worte zum Ablauf sagen. Wir werden Ihnen gleich einige Fragen stellen, die wir gerne hintereinander mit Ihnen diskutieren möchten. Wir moderieren nur, d.h. wir werden nur in die Diskussion eingreifen, wenn etwas unklar sein sollte oder wenn wir Sie an die Diskussionsregeln erinnern wollen. Diese Regeln sind:

- ❖ *Aussprechen lassen*
- ❖ *die Meinung der anderen werden respektiert*
- ❖ *Bitte laut und deutlich sprechen*

Wenn Sie Hilfe brauchen, geben Sie uns bitte Bescheid.

Für die Diskussion haben wir bis 17:00 Zeit. Danach ist der Raum nicht mehr für uns reserviert.

Gibt es von Ihrer Seite dazu Fragen?

Gut, eine letzte Sache noch. Wir würden das Gespräch gerne aufzeichnen, dann brauchen wir uns nicht so viel mitschreiben. Die Aufnahmen löschen wir wieder, sobald wir mit der Auswertung der Diskussion fertig sind. Sind Sie damit einverstanden? Sehr gut, dann bitten wir Sie, diese Einverständniserklärung noch zu unterschreiben.

4) Diskussionsablauf

- ❖ **Frage 1:** Ziel der Plattform ist es, Akademiker*innen mit Behinderung möglichst umfassend bei den Themen Arbeit und Beruf zu unterstützen.
Welche Themen und Unterstützungsangebote sollten hierfür aus Ihrer Sicht auf der Plattform enthalten sein?
[nicht ungefragt benennen: z.B. Linksammlung zu Beratungsstellen, Online-Beratung, persönlicher oder telefonischer Kontakt, Leistungen für schwerbehinderte Arbeitnehmer oder deren Arbeitgeber, Bewerbungstrainings, zuständige Stellen für Antragstellung usw.]
- ❖ **Frage 2:** Was müssten wir bei der Erstellung und Umsetzung beachten, damit Sie dieses Angebot gut nutzen können?
- ❖ **Frage 3:** Wie müsste die Öffentlichkeitsarbeit aussehen, damit wir möglichst viele Menschen der Zielgruppe erreichen?
- ❖ **Frage 4:** Menschen mit Behinderung, die in Studium und Arbeit erfolgreich sind, können positive Beispiele oder auch Vorbilder darstellen.
Wie wichtig ist Ihnen, dass Unterstützungsangebote solche Beispiele aufgreifen?
- ❖ **Abschlussfrage:** Gibt es aus Ihrer Sicht Aspekte, die für die Website relevant sind und die wir bisher noch nicht angesprochen haben?

Tabelle A5 – Codesystem

Hauptkategorien (Stufe 1)	Subkategorien A (Stufe 2)	Subkategorien B (Stufe 3)
Beruflicher Hintergrund (Befragte)	-	-
Zielgruppe(n) der Website	Arbeitgeber	-
	Akademiker mit (Schwer-) Behinderung	-
Stellenwert	Selbstrepräsentation	-
	Außenwirkung	-
Anforderungen Websiteaufbau (allgemein)	Übersichtlichkeit und Layout	-
	Navigation (einschl. Suchfunktion)	-
Informationsportal	Informationstiefe	Lotsenfunktion (& Überfrachtungsvermeidung)
		Behinderungsbezogene Informationen
		Berufsbezogene Informationen
		Aktualität der Informationen
		Verlässlichkeit der Informationen (Professionalität)
	Informationsthemen	Übergang Studium-Beruf
		Karriereplanung & Bewerbungstraining
		Netzwerkbildung
		Selbstständige Erwerbsarbeit
		Leistungsspektrum (BA: Eingliederungszuschüsse, Zuschuss für behindertengerechte Arbeitsplatz-Ausstattung, Kosten für Probebeschäftigung/ IA: Arbeitsassistent, Technische Hilfen, Wohnungshilfe)
		Leistungsbeantragung
		Arbeitgebersuche
		Weiter-/Fortbildung
		Informelle Arbeitsbeziehungen
		ÖPNV
		Barrierefreier Wohnraum
		Auslandsmobilität (während des Studiums/Promotion)
		Rechtliches
		(Wieder-)Eingliederung & Arbeitsplatz
	Informationsstellen	Studentenberatung
		Berufsberatung & Arbeitsvermittlung
		Gründungsberatung
		Berufsverbände/Kammern
		Behindertenberatung
		Selbsthilfeorganisationen/Behindertenverbände
		Kompetenzzentren
		Schwerbehindertenvertretung/Vertrauenspersonen
		Integrationsämter/-fachdienste
		Hochschulen & Universitäten
		Literatur/Druckerzeugnisse

Beratungsportal	Bedarfsgerechte Beratung	Individualität der Beratung (Behinderung & Beruf)
		Allgemeine und besondere Fördermöglichkeiten
		Kontakt- und Kommunikationsvarianten
		Beratungszeiten
		Einschränkungsbewusste Beratung
		Vertrauensbeziehung
	Peer-Beratung & Mentoring	Wichtigkeit
		Professionalität
		Qualifizierung
		Aktivitätsgrad (Ehrenamt)
		Rekrutierung
		Zuordnung/Matching
		Organisation
		Best-Practice-Beispiele
		Spezifisches zu Mentoring
		Spezifisches zu Peer-Beratungen
Vernetzungsportal	Vernetzungswünsche	-
	Vernetzungsmöglichkeiten (Foren, Themenspezifikation, geschützter Bereich)	-
Barrierefreiheit	Richtlinien & Vorgaben	-
	Kommunikation & Bedienung	-
	Design & Effektvermeidung	-
	Inhaltliche Gestaltungselemente	-
Öffentlichkeitsarbeit	Bedeutung der Öffentlichkeitsarbeit	Wichtigkeit der Öffentlichkeitsarbeit
		Nutzungsvoraussetzung
		Problem mangelnder Selbstwahrnehmung (als behindert)
	Organisationen	Beratungsstellen für Studierende (Career-Center, Studentenwerk)
		ZAV, Arbeitsagenturen, Jobcenter
		Integrationsämter/-fachdienste
		Rentenversicherung
		Aktion Mensch
		Behindertenverbände
		Berufsverbände
		Gründungsberatungseinrichtungen
	Veranstaltungen	Messen
		Fachveranstaltungen / Tagungen

	Weitere Kanäle	Rundfunk
		Zeitschriften
		Websites für behinderte Menschen (z.B. einfach-teilhaben.de)
		Alumni-Netzwerke
		Social Media
		Newsletter/Mailinglisten anderer Einrichtungen
	Öffentlichkeitsmaterial	Flyer & Plakate
		Eigener Newsletter
Rollenvorbilder	Orientierungsfunktion	Erfolgsanleitung
		Problembewusstsein & Selbsteinschätzung
	Motivationsfunktion	-
Datenschutz	Verantwortlichkeiten des Betreibers	-
	Nutzersensibilität	-
Sonstiges	Rückmeldemöglichkeit für Nutzer	-
	„International“ denken	-
	Best-Practice-Websites	-
	Sprache (gendergerecht, einfache)	