

Center for Disability and Integration



Universität St.Gallen



CDI-HSG

Jahresbericht 2020

«Wissen schafft
Wirkung» 



Impressum

Bilder - Universität St.Gallen; CDI-HSG; Tom Zünd Photography, Widnau sowie Michael Huviler, Rorschach.

Gestaltung - CDI-HSG

Übersicht

- 2 Vorwort der Direktion
- 4 Die Mitarbeitenden des CDI-HSG
- 6 Der Fachrat des CDI-HSG
- 7 Die Forschungsbereiche des CDI-HSG
 - 8 Volkswirtschaft - Prof. Dr. Beatrix Eugster
 - 24 Betriebswirtschaft - Prof. Dr. Stephan Böhm
 - 40 Angewandte Disability Forschung - Prof. Dr. Nils Jent

Digitalisierung der Arbeitswelt: Chance für Menschen mit Behinderungen?

Das Jahr 2020 hat das alltägliche Leben und Arbeiten im Miteinander aller Menschen weltweit stark verändert. Die pandemische Verbreitung eines dreisten Virus und seiner Mutanten namens Covid-19 sind der Grund dafür. Die drakonischen Maßnahmen zur globalen Bekämpfung dieser häufig lebensbedrohenden, hochansteckenden Corona-Viren schränken bereits mehr als 12 Monate gewohnte Bewegungsfreiheiten ein. Eine rasche Rückkehr zum Üblichen und Gewohnten ist nicht abzusehen. Homeoffice, Online-Meetings mit Arbeitskolleg*innen, virtuelles Teamworkcomputing und virtuelle Präsentationen auf internationalen Konferenzen sowie Dienstreisen im Cyberspace zu anderen Unternehmen bestimmen verstärkt unseren Arbeitsalltag. Traditionelle sowie oftmals starre Arbeitsformen werden gezwungenermaßen aufgebrochen. Die Digitalisierung insbesondere des Arbeits- aber auch des privaten Lebensbereichs erfährt durch die Corona-Krise somit eine dramatische Beschleunigung. Welche Auswirkungen hat dies auf die gleichwertige Teilhabe für Menschen mit Behinderungen an digitalen Diensten und Werkzeugen?

Das Center for Disability and Integration der Universität St.Gallen (CDI-HSG) verfolgt bezüglich der gleichwertigen Inklusion der Menschen mit Behinderungen stets das Ziel praktischer Relevanz sowie Aktualität bzw. Zukunftsträchtigkeit von Themenfeldern in den Fokus seiner Arbeit zu stellen. Der Bereich der Digitalisierung war bereits vor der Corona-Krise ein Forschungsschwerpunkt unseres universitären Centers. Mit der weiteren Akzentuierung erhoffen wir uns, wissenschaftlich gestützte Handlungsempfehlungen geben zu können, wie sich durch die Digitalisierung von Arbeitsplatzumgebungen ein Mehrwert für Unternehmen und Mitarbeitende mit Behinderungen generieren lässt. So ist ein langfristiger Impact für die Personengruppe mit Beeinträchtigung möglich. Die kommenden Weichenstellungen werden entscheiden, ob die durch Corona noch schneller voranschreitenden Digitalisierungstendenzen für Menschen mit Behinderungen zum Inklusions- oder Exklusionsfaktor werden; ob ihre Abilities nutzenstiftend in die «digitale» Gesellschaft eingebracht werden können, oder eben nicht.

Im Forschungsbereich der Digitalisierung führen wir aktuell u.a. Projekte gemeinsam mit der BARMER Krankenversicherung, der AUDI AG sowie dem deutschen Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte durch. Erforscht werden neben den gesundheitlichen Auswirkungen von mobiler Arbeit insbesondere mögliche Gestaltungsfaktoren wie die Einführung von Digitalisierungsspielregeln.

Weiter erforscht das Center for Disability and Integration der Universität St.Gallen (CDI-HSG) die Entwicklung der Accessibility für Menschen mit einer Sehbeeinträchtigung im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung. So wird die Zugänglichkeit von Onlinekommunikationstools, wie Zoom, Microsoft Teams, Skype, Twitter und Co., ebenso untersucht, wie die Umsetzung international geltender Programmierrichtlinien für Onlineadministration, Onlinebanking, Websites, Webshops und Ähnlichem.

Vermutlich wird Corona sämtliche Länder noch eine ganze Weile in Atem halten. Doch irgendwann wird sich die Lage normalisieren. Bleiben werden mit hoher Wahrscheinlichkeit die Veränderungen in der Arbeitswelt und somit auch die Inklusionsanforderungen. Wir hoffen als CDI-HSG unseren Teil dazu beitragen zu können, dass die pandemiebedingten Auswirkungen für Menschen mit Behinderung nicht zum Exklusionsfaktor, sondern zur Chance für eine inklusive Arbeitswelt werden, welche die Abilities ihrer Mitglieder mit Behinderungen zu nutzen versteht.

Auch im Jahr 2020 wurde die Arbeit des Center for Disability and Integration (CDI-HSG) universitäts-, schweiz- und auch weltweit wahrgenommen und gewürdigt. So wurde Prof. Dr. Beatrix Eugster mit dem SAGW Nachwuchspreis Silber der Schweizer Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften ausgezeichnet. Der Preis wurde in Ko-Autorenschaft mit Raphael Parchet für das Paper «Culture and Taxes» verliehen. Die Jury würdigte den Aufsatz als «demokratiethoretisch wichtigen Beitrag zur Kontroverse um eine nachhaltige Ausgestaltung von Steuersystemen».

Prof. Dr. Stephan Böhm und seine Ko-Autoren wurden für das Paper «On the treatment of persons with disabilities in organizations: A review and research agenda» mit dem zweiten Platz beim Saroj Parasuraman Outstanding Publication Award ausgezeichnet. Der Preis geht jährlich an Personen, welche die besten Journalartikel im Bereich Gender und Diversity verfasst haben.

Geschätzte Leserin, geschätzter Leser, der vorliegende Jahresbericht informiert Sie über unsere aktuellen Forschungsprojekte und weitere Tätigkeiten im Jahr 2020. Es war mit Bestimmtheit ein für die globale Bevölkerung besonderes Jahr. Die derzeitige Pandemie birgt jedoch nicht nur Herausforderungen, sondern auch Chancen. Damit vor allem Menschen mit Behinderungen diese Chancen wahrnehmen können, werden wir uns weiterhin bemühen, die Forschung zur Inklusion von Menschen mit Behinderung zu prägen und unseren Teil für mehr Inklusion aktiv beizutragen. Wirkungsvoller gelingt dies im starken Miteinander. Deshalb möchten wir an dieser Stelle unseren engagierten institutionellen Partnern aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und der öffentlichen Dienstleistung danken. Ebenso gilt unser Dank allen Personen, die mit uns zusammenarbeiten und uns tatkräftig unterstützen. Auch wenn uns die Pandemie in diesem Jahr womöglich räumlich mehr getrennt hat als sonst, so können wir mit einem gestärkten Zusammenhalt aus dieser Pandemie hervorgehen. Uns erfreut Ihr Interesse am Center for Disability and Integration. Nun viel Spaß mit der spannenden Lektüre. Bleiben Sie gesund!



Prof. Dr. Stephan Böhm



Prof. Dr. Beatrix Eugster



Prof. Dr. Nils Jent

Die Mitarbeitenden des CDI-HSG

Team Betriebswirtschaft



**Prof. Dr.
Stephan Böhm**

Associateprofessor für Betriebswirtschaftslehre, Direktor:
Forschungsgebiete:
Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung, Diversity Management, Digitalisierung, Gesundheitsfokussierte Führung, Management des demographischen Wandels.



**Dr. Miriam K.
Baumgärtner**

Dipl. Psych., Postdoktorandin.
Forschungsgebiete:
Workplace Diversity & Disability, Gesundheitsfokussierte Führung und psychische Gesundheit, Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung.



Christoph Breier

M.A. Politik- und Verwaltungswissenschaft, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand.
Forschungsgebiete:
Quantitative Forschungsmethoden, Management des demographischen Wandels, Psychische Gesundheit.



Tim M. Götz

Doktorand.
Dissertation abgeschlossen und erfolgreich verteidigt. Seit 1.11.2020 als Postdoc tätig.
Forschungsgebiete:
Digitalisierung, Führung und Gesundheit am Arbeitsplatz.



Markus Walther

M.A. Politikwissenschaft, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand.
Forschungsgebiete:
New work, Digitalisierung, Führung und Gesundheit am Arbeitsplatz.



Julia Grünewald

M.Sc. Psychologie, Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin
Forschungsgebiete:
Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung, Digitalisierung und Gesundheit am Arbeitsplatz

Team Volkswirtschaft



Prof. Dr. Beatrix Eugster

Assistenzprofessorin für Volkswirtschaftslehre, Direktorin.
Forschungsgebiete: Disability Economics, Arbeitsmarktökonomie, Angewandte Ökonometrie.



Dr. Simone Balestra

Postdoktorand.
Forschungsgebiete: Gesundheits- und Bildungsökonomie, Angewandte Ökonometrie.



Fanny Puljic

M.A. Volkswirtschaftslehre, Doktorandin
Forschungsgebiete: Bildungs- und Arbeitsmarktökonomie, Angewandte Ökonometrie.



Aurélien Sallin

M.A. Volkswirtschaftslehre und M.A. Philosophie, Doktorand.
Forschungsgebiete: Gesundheits- und Arbeitsmarktökonomie, Angewandte Ökonometrie.

Team Angewandte Forschung



Prof. Dr. Nils Jent

Titularprofessor für Diversity Management, Direktor angewandte Disability Forschung.
Forschungsgebiete: Diversity Management und Disability Management in Theorie und Praxis, Human Resource Management, Strategische Organisation, Organisationsentwicklung.



Philip Bootz

M. Sc. Wirtschaftswissenschaften, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand.
Forschungsgebiete: Qualitative Forschungsmethoden, berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung.

Sekretariat



Ursula Würmli

Personalassistentin ZGP, Sekretariat, Buchhaltung, Personal.

Der Fachrat des CDI-HSG



Prof. Dr. Heike Bruch
IFPM-HSG



Prof. Dr. Tami Dinh
ACA-HSG



Prof. Dr. Winfried Koeniger
SEW-HSG



Prof. Dr. Michael Lechner
SEW-HSG, Vorsitzender des Fachrats



Dr. Michael Lorz
Geschäftsführer der Stiftung MyHandicap



Joachim Schoss
Unternehmer;
Gründer der Stiftung MyHandicap

Die Forschungsbereiche des CDI-HSG



Volkswirtschaft - Prof. Dr. Beatrix Eugster

Betriebswirtschaft - Prof. Dr. Stephan Böhm

Angewandte Disability Forschung -
Prof. Dr. Nils Jent



Das Team der volkswirtschaftlichen Abteilung: Fanny Puljic, Aurélien Sallin, Prof. Dr. Beatrix Eugster, Dr. Simone Balestra.
Es fehlt: Joel Frischknecht.

Das Jahr 2020 war auch am CDI-HSG geprägt durch die Corona-Pandemie. Unsere Arbeit verlagerte sich ins Home-Office, neue Formen der Forschungszusammenarbeit und der Lehre mussten gefunden werden. Trotz allem kann die volkswirtschaftliche Abteilung des CDI-HSG auf ein erfolgreiches Jahr zurückblicken, in welchem wir wiederum unsere politikrelevante empirische Forschung in den Bereichen Gesundheits-, Arbeitsmarkt- und Bildungsökonomie vorangebracht haben.

Die im Jahr 2020 publizierten Forschungspapiere liegen thematisch im Bereich der schulischen Inklusion. Sie untersuchen einerseits, welche Faktoren zur Entwicklung von speziellen Bildungsbedürfnissen führen sowie Massnahmen, welche hier entgegenwirken können. Andererseits zeigen wir auch die Effekte von schulischer Inklusion auf Kinder ohne spezielle Bildungsbedürfnisse auf und stellen fest, dass allfällige negative Effekte durch eine ausgewogene Klassenzusammensetzung minimiert werden können.

In aktuellen Projekten beschäftigen wir uns mit weiteren Fragestellungen im Bildungs- und Gesundheitsbereich. Zum Beispiel untersucht ein kürzlich zur Publikation angenommenes Forschungspapier den Einfluss von Kindern

mit Hochbegabung auf ihre Mitschüler; mit einem Fokus auf Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen. Ein anderes Projekt beleuchtet Nebeneffekte von Angebotsrestriktionen von Opioiden, insbesondere deren Einfluss auf die amerikanische Heroin-Epidemie.

Um unserer Forschung Impact zu verleihen, haben wir diese an verschiedenen internationalen Workshops und Konferenzen sowie an mehreren Forschungsseminaren vorgestellt. Obwohl diese im Jahr 2020 hauptsächlich Online stattfanden, haben wir die Veranstaltungen gezielt genutzt, um unser Forschungsnetzwerk auszubauen.

Auch dieses Jahr durfte unsere Abteilung wieder mehrere Forschungspreise entgegennehmen. So wurde Prof. Dr. Beatrix Eugster der SAGW Nachwuchspreis Silber für ihr Forschungspapier «Culture and Taxes», erschienen im Journal of Political Economy, verliehen. Für das Projekt «Peers with Special Needs: Effects and Policies», welches im 2021 im Review of Economics and Statistics erscheinen wird, wurde Dr. Simone Balestra, Dr. Helge Liebert, und Prof. Dr. Beatrix Eugster der Schweizer Preis für Bildungsforschung 2021 zugesprochen.



Projekte

All-inclusive? Bildungsrenditen von segregierter und inklusiver Special Education *Aurélien Sallin*

Seit dem UNESCO Salamanca Statement aus dem Jahre 1994 sind inklusive Schulen die Norm in den meisten entwickelten Ländern. Der Begriff «inklusive Schulen» beschreibt dabei die Praxis, Kinder mit speziellem Bildungsbedarf (Special Education Needs, SEN) gemeinsam mit anderen Kindern in einer Regelklasse auszubilden. Seit Inkrafttreten des Behindertengleichstellungsgesetzes (BeHig, 2004) wurde Inklusion in der Schweiz als eine präferierte Alternative zur Segregation in Kleinklassen gefördert. Im Kanton St.Gallen ist jede Schule dafür verantwortlich, das Angebot von SEN Therapien innerhalb der kantonalen Richtlinien selbst zu organisieren. Unter diesen Voraussetzungen setzen einige Schulen auf vollständige Inklusion, während andere eine Segregation in z.B. Kleinklassen weiterhin zulassen. Vor diesem Hintergrund untersuchen wir die Effekte von inklusiver gegenüber segregierter Förderung auf Kinder mit SEN. Den Einfluss auf die kurzfristige Schulleistung (Prüfungsergebnisse in mathematischen und nicht-mathematischen Fächern) und auf die längerfristige Berufswahl und Karriere (im Sinne von Lehrverträgen und Lohn) werden analysiert.

Um diese Fragen zu bearbeiten, haben wir während der letzten Jahre einen einzigartigen Datensatz aufgebaut. Die Resultate eines obligatorischen, standardisierten Tests in der 8. Klasse im Kanton St.Gallen wurden verknüpft mit Daten der Schulpsychologischen Dienste. Somit können wir für jeden Schüler und jede Schülerin beobachten, ob diese SEN aufweisen. Zusätzlich haben wir weitere Daten über Mittelschulbesuch, Lehrverträge sowie Erwerbstätigkeit und Lohn gesammelt und durch das Bundesamt für Statistik verknüpfen lassen. Der finale Datensatz beinhaltet Informationen über SEN-Diagnosen, Klassenzusammensetzung, Testresultate und Arbeitsmarktergebnisse für mehr als 80'000 Kinder.

Aufgrund von therapeutischen Berichten, welche die Diagnose und Situation jedes SEN-Kindes beschreiben, und von administrativen Daten, die das Angebot von Therapien auf Schulebene angeben, vergleichen wir ähnliche Kinder in verschiedenen Förderangeboten. Dafür wenden wir neue Methoden an, die den Text modellieren, und schätzen die Effekte von Inklusion und Segregation mit «Machine-Learning» Algorithmen. Wir finden, dass Inklusion im Vergleich zu Segregation die Leistungen von Kindern mit SEN positiv beeinflusst. Dies gilt insbesondere für die Schulleistungen, in geringerem Masse aber auch für die Arbeitsmarktintegration. Dieses Ergebnis entspricht der existierenden Literatur über die positiven Effekte von Inklusion. Obwohl Inklusion im Durchschnitt positive Auswirkungen hat, ist sie nicht die beste Lösung für alle SEN Schüler: SEN Schüler mit Verhaltensproblemen oder Migrationshintergrund können von Kleinklassen profitieren. In einer Politik-Simulation zeigen wir, dass die Implementierung von Inklusion dann erfolgversprechend ist, wenn sie die spezifischen Charakteristika der SEN Schüler in Betracht zieht.

Peer-Effekte in Klassen (im Druck in Review of Economics and Statistics)

Simone Balestra, Beatrix Eugster, Helge Liebert

Der Anteil an Kindern mit speziellem Bildungsbedarf (SEN) ist hoch. In der Schweiz bekommt ca. ein Viertel aller Kinder während der Primarschulzeit eine SEN-Diagnose. Vor diesem Hintergrund untersuchen wir, wie Schüler mit SEN ihre Mitschüler (mit und ohne SEN) in der gleichen Klasse beeinflussen. Speziell interessiert uns, ob eventuelle Peer-Effekte kurzfristiger Natur sind oder ob diese sich auch längerfristig, d.h. im Übergang von der Schule in den Beruf, manifestieren. Die Ergebnisse erlauben Rückschlüsse darauf, ob der Status Quo, nämlich inklusive Schulen – aus einer Effizienz-Perspektive – stärkerer Segregation vorzuziehen sind oder nicht. Ebenfalls können wir Hinweise zur optimalen Klassenzusammensetzung geben. In der empirischen Analyse untersuchen wir verschiedene Klassen innerhalb eines Oberstufen-Schulhauses (getrennt nach Sekundar- und Realschule). Da die Zuteilung zu diesen Klassen unabhängig von den während der Primarschulzeit erhaltenen SEN-Diagnosen der Kinder erfolgt, werden in einzelnen Klassen mehr Schüler mit SEN unterrichtet als in anderen. Diese Variation nützen wir aus, um kausale Eff-

ekte von Kindern mit SEN auf ihre Mitschüler zu schätzen. Unsere Resultate zeigen, dass ein zusätzliches Kind mit SEN pro Klasse die Test-Resultate der Mitschüler um 2.5% einer Standardabweichung reduziert. Auffällig ist dabei, dass schwächere Schüler stärker betroffen sind. Das beste Mittel gegen das Auftreten von Peer Effekten ist, die Klassen so zu gestalten, dass Schüler und Schülerinnen mit SEN gleichmässig verteilt werden. Dies deshalb, weil die ersten zwei Schüler mit SEN keinen Effekt auf die Testresultate ihrer Mitschüler haben. Erst bei mehr als drei Kindern mit SEN können signifikante negative Peer Effekte gemessen werden.

Trotz der negativen Peer Effekte zeigen Simulationen, dass inklusive Schulen, wie sie im Kanton St. Gallen mehrheitlich geführt werden, einer weiteren Segregation aus einer Effizienz-Perspektive vorzuziehen sind. Da Peer Effekte überproportional für Kinder mit SEN auftreten, wäre eine Segregation für diese besonders schädlich. Dagegen sind Kinder ohne SEN viel weniger von Peer Effekten betroffen. Eine weitere gute Nachricht ist, dass die Peer Effekte, welche im Klassenverbund der Oberstufe auftreten, beim Übergang von der Schule ins Berufsleben komplett verschwinden und weder die spätere Bildungslaufbahn noch den Lohn nennenswert beeinflussen.

Der Artikel wurde im Jahresbericht 2019/2020 der Universität St.Gallen als Top-Story publiziert. Diese kann auf den nachfolgenden Seiten mit freundlicher Genehmigung der Universität St.Gallen nachgelesen werden.



Prof. Dr. Beatrix Eugster und Simone Balestra, PhD

Wie alle von vielfältigen Klassen profitieren können



Video:
HSG Topstory
 Peers with Special Needs:
 Effects and Policies

Jedes Kind mit einer Lernstörung oder Behinderung hat in der Schweiz Anspruch auf Unterricht in einer Regelschule. Wie müssen Klassen zusammengesetzt sein, damit alle vom gemeinsamen Unterricht profitieren? Dies haben Ökonomen aus St.Gallen und Harvard im Forschungsprojekt «Peers with Special Needs» untersucht.

Ein Viertel aller Kinder im Schulalter in der Schweiz haben besondere Bildungsbedürfnisse. Wie können Bildungseinrichtungen optimal mit den unterschiedlichen Voraussetzungen umgehen? Welche Bildungsstrategie führt Schülerinnen und Schüler langfristig zum Erfolg? Wie sich der inklusive Unterricht auf Schulleistungen und die Wahrscheinlichkeit des Eintritts in die nachobligatorische Bildung (im Alter von 17 bis 25 Jahren) auswirkt und welche Folgen diese Unterrichtsform auf das spätere Einkommen der Lernenden hat, erörtert das Forschungspapier «Peers with special needs: Effects and policies», verfasst von einem Team des Center for Disability and Integration (CDI-HSG) und der Harvard Medical School. Das Journal Review of Economics and Statistics veröffentlicht die Ergebnisse der Forschenden Simone Balestra, Beatrix Eugster und des Co-Autors Helge Liebert.

Inklusion ist ein Hauptthema der Bildungspolitik

Im Jahr 2015 ratifizierte die Schweiz als 144. von 193 UNO-Staaten die Behindertenrechtskonvention. Diese besagt, dass Menschen mit Behinderung einen gleichberechtigten Zugang zu einem inklusiven hochwertigen Schulsystem haben müssen. Hinter der UN-Konvention

steht die Idee der Inklusion: Nicht die Kinder sollen geprüft werden, ob sie für das normierte Schulsystem geeignet sind, sondern es sind die Schulen, die sich auf die Vielfalt der Kinder einstellen müssen. Inklusion sieht alle Schüler als Wesen mit eigenen Lernbedürfnissen und Stärken an. Der Schüler mit Einschränkung sticht nicht mehr heraus, er hat lediglich ein anderes Stärkenprofil.

Vielfalt als Stärke, nicht als Problem

Für die Inklusion ist also ein anderes Denken nötig, das Vielfalt als Stärke, nicht als Problem ansieht. Trotz des politischen Trends hin zu einer integrativen Bildung ist wenig darüber bekannt, wie sich die Inklusion auf die Leistungen der Schüler und ihre langfristigen Ergebnisse auswirkt. Während die Befürworter der Inklusion behaupten, dass alle Schülerinnen und Schüler das Recht haben, in regulären Schulen unterrichtet zu werden, argumentieren die Gegner, dass sich integrative Bildung negativ auf Schülerinnen und Schüler ohne speziellen Bildungsbedarf auswirken kann. Diese unterschiedlichen Perspektiven haben Inklusion in den vergangenen 20 Jahren zu einem Hauptthema der Bildungspolitik gemacht. An dieser Debatte knüpft die Analyse der Forschenden von HSG und der Harvard

Medical School an. «Angesichts des gemeinnützigen Charakters der Produktion von Bildung im Klassenzimmer ist es von entscheidender Bedeutung zu verstehen, ob Unterschiede in der Zusammensetzung der Klassenzimmer sich auf die Schulleistungen auswirken», sagt HSG-Ökonomin Prof. Dr. Beatrix Eugster, die die Studie geleitet hat. «Wir wollten in Erfahrung bringen, ob es bei vielfältig zusammengesetzten Klassen negative Einflüsse gibt und ob verschiedene Fähigkeitsgruppen in der Lage sind, diese auszugleichen.» Die Studie evaluiert den Effekt der Klassenzusammensetzung auf die Leistungen, die Bildungsentscheidungen und die Arbeitsmarktergebnisse für die St.Galler Schülerinnen und Schüler zwischen 2008 und 2017.

Gut umgesetzt führt Inklusion zum Bildungserfolg

«Unsere Ergebnisse erlauben Rückschlüsse darauf, ob der Status quo, nämlich inklusive Schulen, aus einer Effizienz-Perspektive heraus stärkerer Segregation vorzuziehen sind oder nicht. Ebenfalls können wir Hinweise zur optimalen Klassenzusammensetzung geben», sagt Dr. Simone Balestra. Das beste Mittel gegen das Auftreten von Peer-Effekten sei, die Klassen so zu gestalten, dass Schüler und Schülerinnen mit besonderem



Simone Balestra, Ph.D., Prof. Dr. Beatrix Eugster

Bildungsbedarf gleichmässig verteilt werden, erklärt Simone Balestra. «Dies deshalb, weil die ersten zwei Schüler mit besonderem Bildungsbedarf keinen Effekt auf die Testresultate ihrer Mitschüler haben. Erst bei mehr als drei Kindern mit besonderem Bildungsbedarf in einer Klasse konnten wir signifikante negative Peer-Effekte messen.»

Fazit: Inklusion kann funktionieren und führt Schülerinnen und Schüler mit und ohne spezielle Bildungsbedürfnisse gleichermaßen zum Lernerfolg. Vorausgesetzt, die Lehrpersonen sind entsprechend ausgebildet und setzen den inklusiven Unterricht sicher und gewandt um. Inklusion kostet, aber diese Investition lohnt sich für Lehrende und Lernende langfristig.

Neuer Datensatz verknüpft Schulerfolg mit Arbeit und Einkommen

Dank der Kooperationsbereitschaft von Behörden und Schulträgern sowie umfangreicher Datenschutzverträge konnten die Forschenden einen einzigartigen Datensatz erstellen. Dieser beinhaltete nicht nur die Leistungen der Schülerinnen und Schüler in einem standardisierten Test; er umfasste auch die Aufzeichnungen des Schulpsychologischen Dienstes. Überdies die Berufswahl nach der obligatorischen Ausbildung. Und zugleich die Arbeitsmarktentwicklung. Die Daten für die Studie stammen gesamthaft also aus vier Quellen:

Die Forschenden verwendeten Prüfungsergebnisdaten der Schülerinnen und Schüler, die im Kanton St.Gallen in den Jahren 2008 bis 2017 in der achten Klasse eingeschrieben waren. Zweitens führten die Studienautoren die Prüfungsergebnisse mit den administrativen Aufzeichnungen zusammen, um Informationen über die besonderen Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler zu erhalten. Drittens ergänzten sie

die Daten mit Informationen über den beruflichen Werdegang der Schülerinnen und Schüler nach der obligatorischen Schulzeit. Zu guter Letzt verknüpften sie den Datensatz mit den Aufzeichnungen der Sozialversicherungsverwaltung, um individuelle Beschäftigungs- und Einkommensverläufe zu erhalten.

Wissenschaftlicher Hinderislauf mit Verbündeten

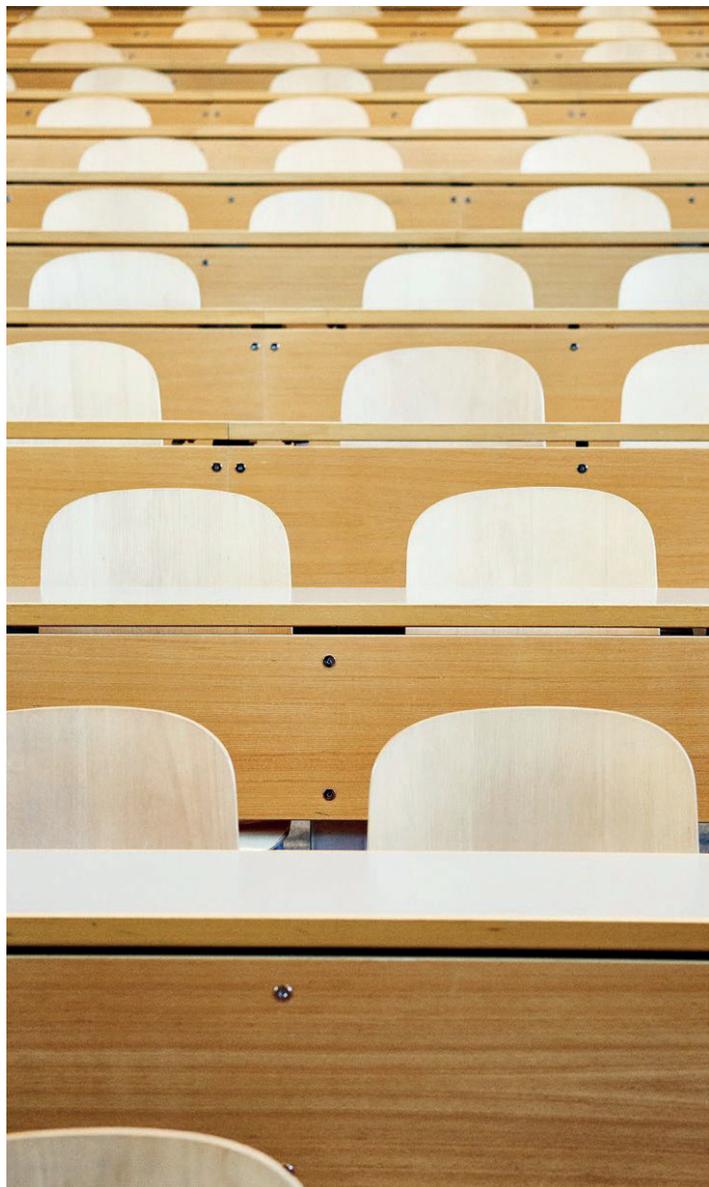
Beatrix Eugster ging im Kanton Schwyz zur Schule, Simone Balestra im Tessin. Beide erlebten Schulunterricht in diversen Klassenzusammensetzungen. Sie empfanden ihre Schulzeit als bereichernd. So wichtig wie die Inklusion verschiedenartiger Menschen in die Schulbildung, so essenziell ist für die beiden Studienautoren auch die Einbindung unterschiedlicher Ideen während der Forschungsarbeit. «Forschung ist oft wie eine Achterbahnfahrt», sagt Simone Balestra. Spannend

«Besonders gefreut hat uns das positive Feedback von Schulpflege und Schulpsychologischem Dienst. Sie lassen unsere Studienergebnisse nun in ihre Arbeit einfließen.»

wird die wissenschaftliche Arbeit vor allem dann, wenn die empirische Strategie streckenweise ins Wanken gerät. Oder wenn wichtige Daten fehlen, um die Untersuchung zu vervollständigen. Mit Beatrix Eugster und Helge Liebert hat die Reise zum Erkenntnisgewinn jedoch Spass gemacht. Gemeinsam haben sie alle wissenschaftlichen Probleme gelöst. «Ich forsche am liebsten im Verbund», sagt Beatrix Eugster. «Fachliche Diskussionen bringen die Arbeit in Sackgassen-Momenten wieder auf die Spur. Besonders gefreut hat uns das positive Feedback von Schulpflege und Schulpsychologischem Dienst. Sie lassen unsere Studienergebnisse nun in ihre Arbeit einfließen.»

Zu den St.Galler Studienautoren

Prof. Dr. Beatrix Eugster ist Assistenzprofessorin für Volkswirtschaftslehre und Geschäftsführende Direktorin des Center for Disability and Integration (CDI-HSG). 2019 erhielt Beatrix Eugster für ihre Publikationen sowie ihre Forschung zur Inklusion von Menschen mit Behinderung in Arbeitsmarkt und Gesellschaft den universitären Latsis-Preis. Für einen Aufsatz im «Journal of Political Economy» über die Frage, ob Steuerwettbewerb politische Präferenzen beeinflussen oder gar aushebeln kann, wurde die HSG-Ökonomin überdies 2020 mit dem Nachwuchspreis für herausragende wissenschaftliche Aufsätze in den Geistes- und Sozialwissenschaften ausgezeichnet (Silber). Simone Balestra promovierte im Februar 2016 an der Universität Zürich. Während seines Studiums spezialisierte er sich auf Arbeitsökonomie, Ökonometrie und Bildungsökonomie. Am Center for Disability and Integration (CDI-HSG) forscht der Postdoktorand schwerpunktmässig zur Integration und Inklusion von Menschen mit Behinderung.



«Forschung ist oft wie eine Achterbahnfahrt.»



Schulstart und Special Needs (in *Health Economics* 29, 591-607, 2020)

Simone Balestra, Beatrix Eugster, Helge Liebert

Beinahe jedes Schulsystem ist durch einen Stichtag im Jahr charakterisiert, welcher bestimmt, ob ein Kind in diesem Jahr eingeschult wird oder erst ein Jahr später. Im Kanton St.Gallen werden Kinder, welche vor dem 31. Juli vier Jahre alt werden im August eingeschult. Kinder, welche kurz nach dem 31. Juli geboren sind, müssen ein weiteres Jahr warten und sind deshalb fast ein Jahr älter, wenn sie das erste Mal in den Kindergarten gehen. Wie wirkt sich dieser Altersunterschied auf die Entwicklung von speziellem Bildungsbedarf (SEN), die Schullaufbahn und den Eintritt in den Arbeitsmarkt aus? Und gibt es Kompensationsstrategien, um die Effekte abzuschwächen?

Wir untersuchen diese Fragestellungen mithilfe einer Regressions-Diskontinuitäts-Analyse am Stichtag für den Schulstart. Das heisst, wir vergleichen Kinder welche zufällig kurz vor dem 31. Juli geboren wurden mit Kindern welche kurz danach geboren wurden.

Diese Kinder sind im Durchschnitt sehr ähnlich in ihren Eigenschaften, jedoch unterscheidet sich ihr Alter bei Schulstart um beinahe ein ganzes Jahr.

Wir finden, dass Kinder, welche zum Zeitpunkt der Einschulung ein Jahr älter sind, tatsächlich weniger SEN entwickeln. Dieser Effekt entwickelt sich erst nach Eintritt in die Primarschule und wird komplett getrieben durch die Diagnose von Verhaltensproblemen und Sprachschwierigkeiten. Diese Diagnosen führen dazu, dass jüngere Kinder öfter einer Therapie zugewiesen werden oder ein Brückenjahr zwischen Kindergarten und Primarschule besuchen. Trotz diesen Förderstrategien bleibt der Effekt auf die schulischen Leistungen bestehen bis in die 8. Klasse. Erfreulicherweise beeinflusst das Alter beim Schulstart aber die weitere Bildungslaufbahn sowie den Übertritt ins Berufsleben nicht mehr signifikant.

Ethnische Clusters in Schulen und ethnisch-typische Berufswahl

Annatina Aerne, Simone Balestra, Caroline Chuard, Beatrix Eugster, Roland Hodler

Mehr als ein Viertel der Schweizer Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund. Diese Migranten – obwohl ethnisch und sprachlich unterschiedlich – selektieren sich überdurchschnittlich oft in «ethnisch-typische» Berufe, welche geprägt sind durch tiefe Löhne und hohe Arbeitslosigkeit. Spannend ist, dass diese Muster bereits bei der Berufswahl erkannt werden können.

In diesem Projekt möchten wir untersuchen, inwiefern die Klassenzusammensetzung einen Einfluss auf die Berufswahl junger Migranten und Migrantinnen hat.

Spezifisch analysieren wir ob, erstens, der Anteil von Mitschülern mit dem gleichen ethnischen Hintergrund die Wahrscheinlichkeit einen ethnisch-typischen Beruf zu wählen, beeinflusst. Zweitens, ob dieser Effekt heterogen ist, je nach ethnischem Hintergrund und Geschlecht. Und drittens, ob inklusive Schulsettings – im Gegensatz zu sogenannten Integrationsklassen – die Wahl ethnisch-typischer Berufe verringern kann.

Dieses Projekt wird durch den Grundlagenforschungsfonds der Universität St. Gallen gefördert.

Kinder mit Hochbegabung und ihre Effekte auf Mitschüler*innen (im Druck, Journal of Human Resources)

Simone Balestra, Aurélien Sallin, Stefan Wolter

In einem Kontext, in dem die Inklusion von Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in die Regelklasse zur Norm wird («Mainstreaming») und in dem sonderpädagogische Programme zunehmend aufgegeben werden, sind Erkenntnisse über die Auswirkungen der Inklusion auf das Wohlbefinden, die Leistungen und die Chancen der Schüler*innen nach dem Schulabschluss notwendiger denn je. Eine besondere Gruppe, die traditionell in Sonderschulclassen segregiert wird, muss im Mainstreaming-Kontext gründlich untersucht werden: begabte Schüler*innen – d.h. Schüler*innen mit einer intellektuellen Fähigkeit, die deutlich über dem Durchschnitt liegt. Es ist unklar, ob und wo solche Schüler*innen einen positiven Einfluss auf ihre Klassenkamerad*innen ausüben, wo sie – weil sie sich langweilen – als störend wahrgenommen werden und wo sie keinen erkennbaren Einfluss auf ihre Mitschüler*innen haben. Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, diese Fragen zu klären, indem untersucht wird, ob und wie hochbegabte Schüler*innen die Leistungen ihrer Klassenkamerad*innen in der Sekundarschule und die Einschreibung in eine weiterführende Schule beeinflussen. Angesichts der heterogenen Natur von Peer-Effekten im Klassenzimmer betont unsere Forschung, wie sich der Einfluss von begabten Schüler*innen für ihre männlichen und weiblichen sowie leistungsstarken und -schwachen Mitschüler*innen in Mathematik und weiteren Schulfächern unterscheidet.

Die Ergebnisse sind die folgenden: Wir dokumentieren in allen Schulfächern einen positiven Effekt der Exposition gegenüber hochbegabten Schüler*innen.

Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass der Kontakt mit begabten Schüler*innen die Leistung der anderen Schüler*innen im Durchschnitt um 8,7 Prozent einer Standardabweichung in Mathematik und 7,8 Prozent in Deutsch erhöht. Wir stellen eine deutliche Effektheterogenität über Geschlecht und Schulfach hinweg fest.

In Mathematik profitieren Schüler signifikant mehr als Schülerinnen von begabten Mitschüler*innen, was den geschlechtsspezifischen Leistungsunterschied in Mathematik um 16 Prozent vergrößert. Im Gegensatz dazu finden wir keinen signifikanten Geschlechtsunterschied im Spillover-Effekt für Deutsch.

Welche begabten Schüler*innen erzeugen nun die positiven externen Effekte? Wir liefern überzeugende Belege dafür, dass sowohl das Geschlecht als auch das Verhalten der begabten Schüler*innen eine Rolle spielen und dass sie für Schülerinnen besonders relevant sind. Wir zeigen, dass Schüler in allen Fächern von der Anwesenheit begabter Mitschüler*innen profitieren, unabhängig vom Geschlecht der Begabten, während Schülerinnen fast ausschliesslich von begabten Schülerinnen profitieren. Dieses Muster ist in der Mathematik deutlicher und deutet darauf hin, dass der Kontakt mit hochbegabten Mitschülerinnen ein Vorbild in quantitativen Fächern bieten kann, wodurch die negativen Auswirkungen von Geschlechterstereotypen gemildert werden. Nicht jeder begabte Schüler ist jedoch ein guter Peer. Indem wir begabte Schüler*innen, die unter Verhaltens-, emotionalen oder sozialen Problemen leiden, von den anderen begabten Schüler*innen unterscheiden, sind wir in der Lage, begabte Schüler*innen, die kein störendes Verhalten im Klassenzimmer zeigen, zu isolieren. Wir stellen fest, dass Schülerinnen durch die Anwesenheit von Mitschüler*innen, die begabt, aber störend sind, negativ beeinflusst werden. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich gut benehmende, begabte Schüler*innen die Leistung ihrer Klassenkamerad*innen sowohl durch Fähigkeitsübertragungen als auch durch geringere Störungen in der Klasse verbessern.



Nebeneffekte von Prescription Drug Monitoring Programmen

Simone Balestra, Helge Liebert, Nicole Maestas, and Tisamarie Sherry

In den letzten 20 Jahren hat der Gebrauch von verschreibungspflichtigen Opioiden in den USA dramatisch zugenommen. Seit 1999 stiegen die Verschreibungen von Opioiden um 300 Prozent und überstiegen im Jahr 2014 gar 240 Millionen. Obwohl Opiode ein wirksames Analgetikum gegen akute Schmerzen sind, sind sie auch mit einem hohen Risiko von Abhängigkeit und Überdosierung verbunden. Daten der Centers for Disease Control and Prevention zeigen, dass sich die Zahl der Todesfälle durch Opioid-Vergiftungen zwischen 1999 und 2015 verfünffacht hat und fast so hoch war wie die Zahl der Verkehrstoten im Jahr 2015. Im Bemühen, die schnell wachsende Opioid-Epidemie einzudämmen, haben die amerikanischen Bundesstaaten eine Vielzahl von Massnahmen ergriffen, um den Missbrauch verschreibungspflichtiger Opiode einzudämmen.

In diesem Projekt untersuchen wir die Verhaltensreaktionen auf eine, in den Bundesstaaten gestaffelt eingeführte, Verminderung der Versorgung mit verschreibungspflichtigen Opioiden: die Einführung von elektronischen Prescription Drug Monitoring Programs (PDMPs). Elektronische PDMPs zeichnen die Verschreibungshistorie von Patient*innen auf, mit dem Ziel, die Aufdeckung von verdächtigen Verschreibungen, Missbrauch und «doctor shopping»-Verhalten zu erleichtern. PDMPs erschweren den Zugang zu verschreibungspflichtigen Opioid-Medikamenten, könnten damit aber die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass abhängige Konsument*innen auf illegale Opiode, vor allem Heroin und Fentanyl, ausweichen.

Die administrativen Daten des grössten kommerziellen Versicherungsverbands in den USA zeigen, dass PDMPs die Verbreitung von verschreibungspflichtigen Opioiden effektiv einschränken. Die Ärzt*innen reagieren auf die Überwachung ausschliesslich indem sie die Anzahl der Patient*innen, denen sie Opiode verschreiben, begrenzen, ohne die Dosierung oder die Dauer der Verschreibungen anzupassen. Durch dieses Verhalten wird die Versorgung chronischer Opioid-Konsument*innen mit Medikamenten unterbrochen. Als Reaktion darauf versuchen die Konsument*innen, die Lieferbeschränkungen zu umgehen, indem sie Rezepte von Ärzt*innen ausserhalb des Bundesstaates erwerben. Abhängige Konsument*innen ersetzen verschreibungspflichtige Opiode durch Heroin, was zu einem Anstieg der Heroinüberdosierungen führt. Die veränderten Konsummuster wirken sich auch auf die Inanspruchnahme des Gesundheitswesens aus: Die Zahl der Krankenhausaufenthalte aufgrund des Missbrauchs von verschreibungspflichtigen Medikamenten sinkt, während die Zahl der Krankenhausaufenthalte aufgrund von Heroinmissbrauch steigt. Die Änderung der Zusammensetzung ist nicht kostenneutral: Die Kosten für Krankenhausaufenthalte steigen um 3 Prozent.

Publikationen

Journal Papers (peer-reviewed)

- Balestra, S., Eugster, B., Liebert, H., (2020). Summer-born struggle: the effect of school starting age on health, education, and work, *Health Economics*, 29, 591-607.
- Balestra, S., Eugster, B., Liebert, H., (im Druck). Peers with special needs: Effects and policies, *The Review of Economics and Statistics*.
- Balestra, S., Sallin, A., Wolter, S., (im Druck). High-ability influencers? The effects of gifted classmates, *Journal of Human Resources*.

Working papers

- Balestra, S., Eugster, B., Puljic, F.: Misclassification in linear-in-means models: Theory and application to peer effects estimation, mimeo.

- Balestra, S., Liebert, H., Maestas, N., Sherry, T.: Are there side effects of Prescription Drug Monitoring Programs?, mimeo.

Reviewertätigkeit

Gutachtertätigkeit für das *American Economic Journal*: *Economic Policy*, *American Journal of Health Economics*, *Education Economics*, *Economics of Education Review*, *Health Economics*, *Journal for Labor Market Research*, *Journal of Applied Econometrics*, *Journal of Economic Behavior & Organization*, *Journal of Health Economics*, *Journal of Human Resources*, *Labour Economics*, *Review of Economics and Statistics*, *Swiss Journal of Economics and Statistics*.

Präsentationen, Vorträge und Konferenzen

Prof. Dr. Beatrix Eugster

Konferenzen

- Labour Market Transitions Conference (Nürnberg, Deutschland) - wissenschaftliche Kommission

Seminare

- ifo Lunchtime Seminar (München, Deutschland)
- Empirical Micro Seminar (Zürich, Schweiz)
- Tinbergen Labor Seminar (Amsterdam, Niederlande)
- Research Seminar (Genf, Schweiz)

Public and Policy talks

- Evaluating inclusive education, Symposium für effektive Philanthropie (St. Gallen, Schweiz)

Fanny Puljic

Konferenzen

- Young Swiss Economists Meeting

Dr. Simone Balestra

Konferenzen

- CESifo Area Conference on the Economics of Education
- European Association of Labor Economists
- German Economic Association
- Society of Labor Economists
- Ski and Labor Seminar
- Lazear Ski Seminar

Seminare

- Universität Zürich

Aurélien Sallin

Konferenzen

- Lazear Ski Seminar
- Young Swiss Economists Meeting
- European Economic Association (EEA) Conference



Preise und Auszeichnungen

SAGW Nachwuchspreis Silber

Der Nachwuchspreis der Schweizerischen Akademie für Geistes- und Sozialwissenschaften zeichnet junge Forscherinnen und Forscher für die Qualität eines Artikels aus, welcher in einer wissenschaftlichen Publikation veröffentlicht wurde. Eine Kommission, die sich aus zehn Professorinnen und Professoren der Geistes- und Sozialwissenschaften zusammensetzt, trifft die Wahl der Preisträgerinnen und Preisträger.

Der SAGW Nachwuchspreis Silber wurde Prof. Dr. Beatrix Eugster für ihren 2019 im Journal of Political Economy erschienenen Artikel «Culture and Taxes» verliehen. Der Artikel untersucht die Frage, ob Steuerwettbewerb in der Schweiz politische Präferenzen beeinflussen kann. Die Jury bewertete den Aufsatz als «demokratiethoretisch wichtigen Beitrag zur Kontroverse um eine nachhaltige Ausgestaltung von Steuersystemen». Den Aufsatz verfasste Prof. Dr. Beatrix Eugster in Co-Autorenschaft mit Prof. Dr. Raphaël Parchet (Università Svizzera italiana).

Nomination Bevölkerungswirtschaftlicher Ausschuss des Vereins für Socialpolitik

Der Verein für Socialpolitik ist mit mehr als 4'000 Mitgliedern – vorwiegend aus Deutschland, Österreich und der Schweiz – eine der grössten Wissenschaftlervereinigungen der Welt. Mitglieder des Ausschusses für Bevölkerungswirtschaft sind Forscher und Forscherinnen, die in der Bevölkerungs- und Arbeitsmarktökonomie sowie verwandten Gebieten (z.B. Bildung und Gesundheit) aktiv sind.

Prof. Dr. Beatrix Eugster wurde von Prof. Dr. Stefan Felder (Universität Basel) und Prof. Dr. Friedrich Breyer (Universität Konstanz) zur Aufnahme in den Bevölkerungswirtschaftlichen Ausschuss vorgeschlagen. Das Aufnahmeverfahren findet im Februar 2021 an der jährlichen Tagung statt.

Schweizer Preis für Bildungsforschung

Mit dem Schweizer Preis für Bildungsforschung wird alle zwei Jahre innovative und exzellente Forschung auf dem Gebiet der Bildungsforschung prämiert, die einen herausragenden Beitrag zur Steuerung des Schweizer Bildungswesens leistet. Der Schweizer Preis für Bildungsforschung wird durch den Koordinationsausschuss Bildungsmonitoring auf Vorschlag einer internationalen Jury vergeben.

Der Schweizer Preis für Bildungsforschung 2021 wurde Dr. Simone Balestra, Prof. Beatrix Eugster und Dr. Helge Liebert für ihren Artikel «Peers with Special Needs: Effects and Policies» verliehen. Der Artikel befindet sich im Druck beim Review of Economics and Statistics und untersucht die Auswirkungen von Kindern mit besonderen Bildungsbedürfnissen auf ihre Mitschüler. Zudem zeigt der Artikel, dass eine ausgewogene Klassenzusammensetzung in einem inklusiven Schulsystem zu den besten Testergebnissen im Durchschnitt führt.

GFF-Projektförderung

Gemeinsam mit Prof. Dr. Roland Hodler (und unter Mithilfe von Dr. Annatina Aerne, Dr. Simone Balestra und Dr. Caroline Chuard) hat Prof. Dr. Beatrix Eugster einen Antrag auf Projektförderung beim Grundlagenforschungsfonds der Universität St. Gallen eingereicht. Der Antrag zum Thema «Ethnic Clustering in Schools and Occupational Choice: Evidence from Switzerland» wurde von der Forschungskommission der Universität St. Gallen gutgeheissen. Die Drittmittel erlauben Dr. Caroline Chuard, ein Postdoktorat am CDI-HSG zu beginnen.

Lehre und schriftliche Arbeiten

Kurse

- FS 2020: Data Analytics II: Empirische Wirtschaftsforschung (Bachelor; ca. 140 Studierende) – Prof. Beatrix Eugster, Prof. Michael Knaus
- FS 2020: Labor Economics: Theory and Applications (Master; ca. 15 Studierende) – Prof. Beatrix Eugster
- FS 2020: Evaluation of Labor Policy (Bachelor; ca. 5 Studierende) – Dr. Simone Balestra, Prof. Beatrix Eugster, Prof. Winfried Koeniger
- HS 2020: Öffentliche Vorlesung «Krankes Gesundheitswesen? Gesundheitsökonomie und -politik in der Praxis» - Prof. Beatrix Eugster, Prof. Tilman Slembeck und Gäste
- HS 2020: Economic Principles (MIA Mornings, ca. 10 Studierende) – Dr. Simone Balestra
- HS 2020: Economic Reasoning (MIA Mornings, ca. 10 Studierende) – Dr. Simone Balestra

Dissertationen

- Fanny Puljic (laufend)
- Aurélien Sallin (laufend)

Bachelorarbeiten

- Auswirkungen von Wohneigentumsförderung auf den Bezug von Ergänzungsleistungen im Rentenalter (Luc-Vincent Lauper)
- An Econometric Analysis on the Value of Early Child Education: Evidence from the Novak Djokovic Foundation (Mia Perisic)
- Der Effekt der Ausbildung der Mutter auf die schulische Leistung des Kindes (Morena Zhuniqi)

Masterarbeiten

- Das demografisch-ökonomische Paradoxon und seine Gültigkeit für die Schweiz (Janic Büchel)
- The influence of culture on household tenure choice (Theodore Leroux), co-referee

Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

Prof. Dr. Beatrix Eugster

- Mittelbauvertretung PEF Programmkommission
- Mittelbauvertretung GPEF Steering Committee
- SEPS Equal Opportunity Commission
- Research Fellow CESifo
- Research Affiliate Center for Economic Policy Research (CEPR)
- Research Fellow Global Labor Organization (GLO)
- Vorstandsmitglied der Swiss Society for Health Economics (SGGÖ)
- Mitglied des Vereins für Socialpolitik (VfS)
- Mitglied der Swiss Society of Economics and Statistics (SSES)

Dr. Simone Balestra

- Mittelbauvertretung Forschungskommission HSG
- Affiliate Member CESifo
- Mitglied des Bildungsökonomischen Ausschuss im Verein für Socialpolitik
- Associated Researcher bei der Swiss Leading House of Economics of Education
- Research Fellow Global Labor Organization





Das Team der betriebswirtschaftlichen Abteilung: Philipp Kreiner, Besar Loki, Anna Brzykcy, Lars Kreissner, Prof. Dr. Stephan Böhm, Christoph Breier, Dr. Miriam Baumgärtner, Tim Götz
Es fehlen: Markus Walther und Julia Grünewald

Die Forschung des betriebswirtschaftlichen Teams am CDI-HSG fokussiert sich auf die betriebliche Inklusion von Menschen mit körperlichen, psychischen oder kognitiven Behinderungen im Arbeits- und Organisationskontext. Hierbei interessieren wir uns sowohl für Faktoren, welche die Inklusion von Menschen mit bestehenden Behinderungen begünstigen, als auch für solche, die präventiv das Auftreten von Behinderungen reduzieren und die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Individuen, Teams und Organisationen steigern. Hierzu zählen u.a. das Führungsverhalten von Vorgesetzten, die Prozesse in Teams, das Organisationsklima sowie HR-Praktiken wie Rekrutierung und Karrieremanagement.

Einen weiteren Forschungsschwerpunkt stellt seit einigen Jahren das Thema «New Work» dar. Insbesondere interessieren wir uns hier für die gesundheitlichen Auswirkungen der Digitalisierung und Flexibilisierung am Arbeitsplatz. Darüber hinaus forschen wir zu Themen der gesundheitsfokussierten Führung, den Auswirkungen von Labeling- und Stigma-Prozessen sowie dem aktiven Management von Diversität und Inklusion.

Im Jahr 2020 konnten wiederum zahlreiche Projekte erfolgreich vorangetrieben und neue Initiativen lanciert werden.

Im Forschungsbereich des gesunden Umgangs mit der Digitalisierung arbeiten wir aktuell an drei grossen Projekten, welche durch die Corona-Pandemie und den verstärkten Wechsel in das Home-Office weiter an Bedeutung gewonnen haben.

So konnten wir eine umfangreiche qualitative und quantitative Studie zu den Auswirkungen und der effektiven Gestaltung von Telearbeit in Kooperation mit dem deutschen Bundesinstitut für Arzneimittel- und Medizinprodukte (BfArM) erfolgreich abschliessen.

Ein zweites Grossprojekt konnte mit unserem langjährigen Kooperationspartner – der BARMER Krankenversicherung – gestartet werden. Unter dem Titel «social health@work» wurde eine neue Langzeitstudie begonnen. Hierfür haben wir gemeinsam mit der Firma Norstat ein bevölkerungsrepräsentatives Panel mit rund 8.000 Beschäftigten in Deutschland gestartet und erforschen über einen Zeitraum von dreieinhalb Jahren die komplexen Stellhebel für ein gesundes Arbeiten im Zeitalter von Digitalisierung und Flexibilisierung.



Ein weiteres Highlight im Berichtsjahr war die Erarbeitung von «Digitalisierungsspielregeln» in Kooperation mit der AUDI AG. In diesem Projekt geht es um die konkrete Ausgestaltung von Home-Office unter besonderer Berücksichtigung der Interaktionen im Team und mit der Führungskraft. Die im Rahmen des Projekts geplanten Teamworkshops wurden aufgrund der Regelungen zur Eindämmung der Corona-Pandemie in das Jahr 2021 verschoben.

Auch in unserem zweiten Forschungsschwerpunkt, dem erfolgreichen Management von Diversität und Inklusion, wurden wichtige Projekte fortgeführt und ausgebaut. So wurde die bestehende Kooperation mit dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) erheblich erweitert. Gemeinsam mit dem EBGB sowie vier führenden Schweizer Unternehmen gründeten wir im Jahr 2020 ein Forschungskonsortium mit dem Titel «Inclusion Champions Switzerland». Zusammen mit der ABB, Hitachi, Novartis, und der Post treiben wir

in den nächsten drei Jahren das Thema Inklusion praxisorientiert voran. Einen wichtigen Baustein hiervon bildet ein neues Konzept zur Messung von Inklusion, welches 2020 in Kooperation mit der Firma MindStep AG entwickelt wurde und in mehreren Partnerunternehmen zum Einsatz kommen wird.

Personalseitig konnten wir als neue studentische Assistenz Briag Adler gewinnen. Zudem schloss Sarah-Elisabeth Niedermaier ein halbjähriges Praktikum erfolgreich ab. Unser Doktorandenteam darf sich als Verstärkung über die Psychologin Julia Grünewald freuen. Des Weiteren hat Tim Götz seine Dissertation erfolgreich abgeschlossen. Er wird unserem Team auch weiterhin in seiner neuen Rolle als Postdoktorand erhalten bleiben.

Zuletzt erhielt Prof. Dr. Stephan Böhm durch die deutsche Bundesministerin für Verteidigung, Annegret Kramp-Karrenbauer, einen Ruf auf die W3-Professur für Leadership und Organizational Behavior an der Universität der Bundeswehr München («primo loco»).



Das Team beim Abschiedessen für Amit Jain (vorne links)



Corona-konforme Mittagspause im Jahr 2020. Im Uhrzeigersinn: Stephan Böhm, Markus Walther, Miriam Baumgärtner, Simone Balestra und Amit Jain

Projekte

Projekt zur Wirkung und Ausgestaltung von mobilem Arbeiten in Kooperation mit dem deutschen Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM)

Das Arbeiten im Home-Office hat im Zuge der zunehmenden Digitalisierung rasant an Bedeutung gewonnen. Die weltweite Corona-Pandemie hat wie ein Katalysator diese Entwicklung nochmals extrem beschleunigt.

Für Unternehmen stellt diese Entwicklung gleichermaßen eine Chance wie Herausforderung dar.

So zeigen zahlreiche Studien inkl. unserer eigenen Arbeiten, dass die Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit sowohl eine Belastung wie auch eine Ressource darstellen und somit eine positive wie negative Wirkung auf die Gesundheit von Beschäftigten ausüben können.

Zu diesem Themenkomplex konnten wir bereits im Jahr 2019 eine Forschungsk Kooperation mit dem deutschen Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) lancieren, welche im Jahr 2020 mit dem finalen Projektbericht und der Präsentation der Endergebnisse abgeschlossen wurde. Ziel des Projekts war es anfänglich, die aktuell bestehenden Homeoffice-Regelungen im BfArM zu evaluieren, Stärken und Verbesserungspotenziale zu identifizieren und Vorschläge für eine mögliche Neugestaltung zu erarbeiten.

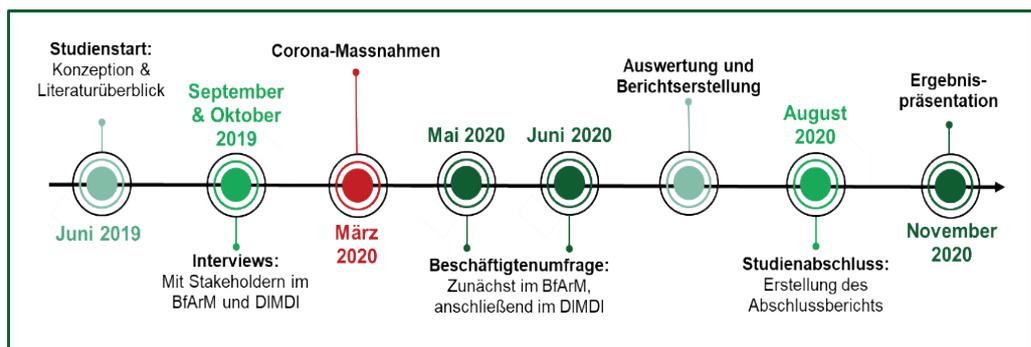
Zu diesem Zweck wurden zunächst Interviews mit relevanten Stakeholdern des BfArM sowie des später eingegliederten Deutschen Instituts für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) geführt, um die zum Projektstart geltende Regelung zur Nutzung von Homeoffice zu analysieren. Unter anderem erfolgten Gespräche mit der Leitungsebene, Führungskräften, dem Personalrat,

Mitarbeitenden mit und ohne Möglichkeit zur Telearbeit, etc. Daran anknüpfend erfolgte eine Befragung der Gesamtbelegschaft mittels zweier quantitativer Surveys. Aufgrund der im Jahr 2020 initiierten Massnahmen der deutschen Bundesregierung zur Eindämmung der Corona-Pandemie erweiterte sich der Studienfokus im Laufe des Projekts zusätzlich um die Analyse der in Kraft getretenen Corona-Massnahmen und deren Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten.

Über die gesamte Projektlaufzeit hinweg konnten umfangreiche Erkenntnisse gewonnen und Vorschläge für eine Überarbeitung der Home-Office-Regelungen im BfArM erarbeitet werden. Diese wurden in einem Abschlussbericht dokumentiert und im Rahmen einer Abschlusspräsentation vorgestellt. Das BfArM hat hiermit eine evidenzbasierte Empfehlung vorliegen, mit deren Hilfe eine neue, zukunftssichere Telearbeitslösung eingeführt werden kann. Aufgrund der erfolgreichen Zusammenarbeit mit dem BfArM ist eine Projektfortsetzung bereits in Planung.

Hierbei wird es v.a. darum gehen, die Einführung der neuen Lösung wissenschaftlich zu begleiten und im Rahmen eines Längsschnitt-Designs zu untersuchen, wie diese auf die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Beschäftigten wirkt. Zudem könnten Workshops (z.B. zu virtueller Führung und Zusammenarbeit) durchgeführt und evaluiert werden, die die Neueinführung begleiten und die Mitarbeitenden in der Adaption der neuen Arbeitsweisen unterstützen.

Studienkonzept zur Ausgestaltung und Wirkung der mobilen Arbeit beim BfArM





Lancierung der Studie «social health@work» in Kooperation mit der BARMER

Im Jahr 2019 wurde das mehrjährige Kooperationsprojekt zwischen der BARMER Krankenkasse und dem CDI-HSG unter dem Titel «Digital arbeiten und gesund leben» erfolgreich abgeschlossen. Die Langzeitstudie, welche die erste bevölkerungsrepräsentative Erhebung zum Thema Digitalisierung & Gesundheit in Deutschland darstellte, stiess auf äusserst positive Resonanz in Wissenschaft und Praxis.

Aufbauend auf dem Erfolg dieser Initialstudie wurde vom Vorstand der BARMER beschlossen, die Kooperation mit dem CDI-HSG fortzusetzen und eine weitere Panelstudie zur Digitalisierung der Arbeitswelt ab dem Jahr 2020 in Auftrag zu geben. Dies bildete den Startschuss der Studie «social health@work». Ziel der Studie ist es, die Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt umfassend zu beschreiben, deren gesundheitliche Wirkung zu analysieren und Gestaltungsmöglichkeiten herauszuarbeiten.

Hierbei wird den drei Ebenen des individuellen Beschäftigten, der Teams sowie der Gesamtunternehmen Rechnung getragen und spezifische Gestaltungshebel untersucht. Auf der Ebene des Individuums sprechen wir von «Navigieren» und untersuchen u.a. die Rolle von digitalen Kompetenzen und eines aktiven Grenzmanagements.

Auf der Ebene von Führungskräften und Teams sprechen wir von «Inkludieren und Koordinieren». Wichtige Themen sind hier beispielsweise virtuelle Führung sowie die Gestaltung von Inklusion in zeit- und ortsunabhängigen Arbeitskontexten.

Schliesslich betrachten wir auf Ebene der Gesamtunternehmen das «Orchestrieren». Zentral sind hier u.a. Unterstützungs- und Schulungsangebote durch die Unternehmen sowie das Change-Management hin zu virtuell arbeitenden Organisationen.

ERKENNTNISSE DER STUDIE ZU DEN 3 GESTALTUNGSEBENEN INDIVIDUUM, TEAM UND ORGANISATION

Drei Dimensionen, ein Ziel: Die Förderung von **social health**

navigate: Wie gehen wir mit mobiler Arbeit um?

include & coordinate: Leidet der Zusammenhalt unter mobiler Arbeit?

orchestrate: Wie digital sind Unternehmen?

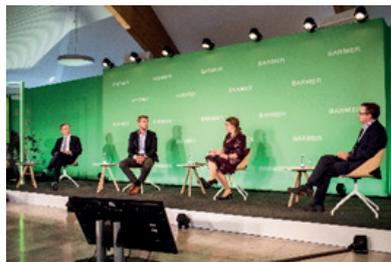


Online-Auftritt zur Studie «social health@work»

Im Rahmen des Projekts wird ein für Deutschland repräsentativer Panel-Datensatz erzeugt. In insgesamt acht Befragungswellen werden die befragten Personen ihre Wahrnehmungen und Verhaltensweisen in Bezug auf die Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeit sowie deren Auswirkungen auf die Gesundheit beschreiben. Die Begleitung von Beschäftigten über einen Zeitraum von dreieinhalb Jahren stellt die Grundlage zur Identifikation relevanter Veränderungen, Entwicklungen und Zusammenhänge über die Zeit dar.

Im Juli 2020 fiel der offizielle Startschuss mit der ersten Datenerhebung bei 8.007 Beschäftigten.

Diese zeigt den Status quo und ermöglicht eine erste Bestandsaufnahme der Situation in Deutschland. Die ersten Ergebnisse präsentierten Prof. Dr. Christoph Straub, Vorstandsvorsitzender der BARMER und Studienleiter Prof. Dr. Stephan Böhm am 22. September 2020 im Rahmen eines Unternehmensforums in Münster. Prof. Böhm diskutierte die Ergebnisse zudem mit virtuell zugeschalteten Interessenten in einem Livestream. Die konsolidierten Ergebnisse zur ersten Befragungswelle wurden in einem zugehörigen Studienpapier und Studienfilm für interessierte Leser aufbereitet. Diese sind über unsere Website und über die BARMER jederzeit zugänglich.



Impressionen zum Unternehmensforum in Münster



Einführung von Digitalisierungsspielregeln bei der AUDI AG

Der Wandel der Arbeitswelt hin zu Digitalisierung und Flexibilisierung stellt gerade Teams und ihre Führungskräfte vor vielfältige Herausforderungen. Durch ein Mehr an virtueller Zusammenarbeit kommt es zu einem steigenden Bedarf an Absprache und Kommunikation im Team und mit der Führungskraft. Die individuelle Autonomie, die durch orts- und zeitversetztes Arbeiten möglich wird, muss gleichzeitig mit den Bedürfnissen des Teams in Einklang gebracht werden. Fehlen solche Absprachen, so kann sich die Unsicherheit über die Erwartungen von Vorgesetzten in einer Beeinträchtigung der Gesundheit der Beschäftigten niederschlagen. Grund ist das Fehlen psychologischer Sicherheit, das zu Stress führen kann und so die gesundheitlichen Vorteile der Flexibilität zunichte machen kann.

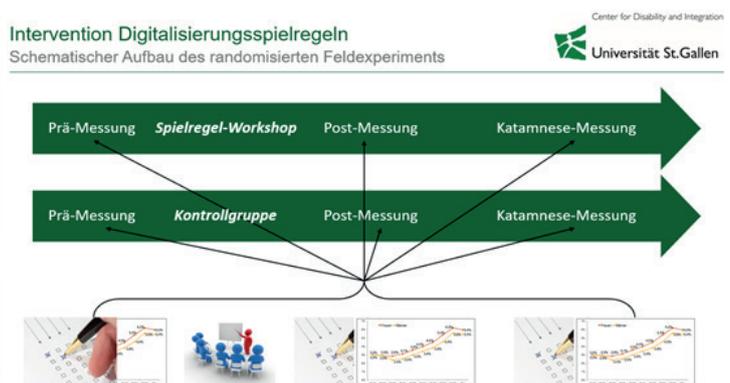
Der zentrale Ansatzpunkt, um das Spannungsfeld zwischen Flexibilisierung und eben dieser unklaren Grenzen zu lösen, sind dezidierte Absprachen im Team sowie zwischen Führungskraft und Beschäftigten. Solche Absprachen finden in der Praxis jedoch nur selten statt. Um die Digitalisierung und Flexibilisierung in Teams erfolgreich zu gestalten, empfehlen wir die Einführung sogenannter «Digitalisierungsspielregeln». Digitalisierungsspielregeln sind Leitlinien, die

es Führungskräften und deren Beschäftigten gleichermaßen ermöglichen, die Vorteile der Flexibilität auf Teamebene vollständig zu nutzen, aber auch klare Erwartungen zu kommunizieren. Im Kern handelt es sich um individuell konzipierte Vereinbarungen, die die Flexibilisierung innerhalb der Teams in klare Bahnen lenken. Dabei besteht die zentrale Aufgabe darin, regelungswürdige Bereiche zu identifizieren und zu benennen. Die inhaltliche Ausgestaltung der Regeln erfolgt durch die Teams selbst.

Bereits 2019 hatten wir die Möglichkeit, mit unserem Konzept am AUDI HR-Innoday teilzunehmen. Hier wurden neuartige Ideen im Bereich des Personalmanagements im Rahmen von Pitch-Präsentationen vor mehreren Hundert HR-Managern der AUDI AG präsentiert. Im Anschluss kürten die HR-Profis die drei Top-HR-Innovationen im Rahmen eines Live-Votings. Gemeinsam mit Denise Mathieu, Leiterin des Diversity Managements bei AUDI, stellten wir unser Konzept vor und regten an, die Digitalisierungsspielregeln im Rahmen eines randomisierten Feldexperiments zu erproben und zu evaluieren. Zu unserer grossen Freude wurde unser Projekt von den anwesenden Führungskräften unter die Top 3-Projekte gewählt.



Präsentation von Stephan Böhm und Denise Mathieu im Rahmen des AUDI HR-Innoday und schematischer Aufbau des Feldexperiments



In der Folge haben wir das Projekt im Jahr 2020 gemeinsam mit dem Team von Frau Mathieu bei AUDI vorangetrieben. In enger Zusammenarbeit mit dem Audi Betriebsrat konnte 2020 ein Grossteil der Projektvorbereitungen erfolgreich abgeschlossen werden. Leider zwangen uns die erneut verschärften Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie (z.B. 100% Homeoffice) im Herbst/Winter 2020 dazu,

die Durchführung der Teamworkshops zur Erarbeitung der Digitalisierungsspielregeln in das Jahr 2021 zu verschieben. Dennoch erfahren wir weiterhin eine ungebrochen hohe Nachfrage nach unseren Workshops seitens der AUDI AG. Der tatsächliche Projektstart des randomisierten Feldexperiments ist nun für das Jahr 2021 geplant. Mit ersten Ergebnissen ist im Herbst 2021 zu rechnen.

Start des Forschungskonsortiums «Inclusion Champions Switzerland»

Den zweiten grossen Pfeiler unserer Forschungs- und Praxisaktivitäten stellen Projekte im Bereich von Diversität und Inklusion dar. Ein hierbei zentrales Projekt ist das Forschungskonsortium «Inclusion Champions Switzerland» (ICS). Die Idee hierzu entstand im Jahr 2019 aus der Kooperation zwischen dem EBGB und dem CDI-HSG zur Erstellung einer Wirklandkarte zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen sowie dem engen fachlichen Austausch mit Matthias Leicht-Miranda und seiner Vorgängerin Iris Stucki.

Im Zuge dessen veranstalteten das EBGB und das CDI-HSG im September 2019 gemeinsam einen Ideenworkshop im Landesmuseum Zürich. Hier waren Diversitäts- und Inklusionsfachleute verschiedener Schweizer Unternehmen eingeladen, um gemeinsam mögliche Projektideen für «Inclusion Champions Switzerland» zu entwickeln. Unmittelbar nach dem Workshop erklärten sich die ABB und die Schweizerische Post bereit, das Thema Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Ihren Unternehmen vertieft zu bearbeiten. 2020 stiess Novartis hinzu, Hitachi wird ab 2021 als vierter Unter-

nehmenspartner folgen. Im Rahmen einer dreijährigen Kooperation werden EBGB, CDI-HSG und die Unternehmenspartner ein Firmenkonsortium betreiben, welches auf die Entwicklung, Erprobung und Evaluation von Best-Practices zur betrieblichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen abzielt. Im Sinne der Definition von «Inklusionsklima» als Chancengleichheit und Nutzung von Diversität durch Förderung von Synergien stehen hierbei ganzheitlich alle Beschäftigten im Fokus der Initiative.

Unsere Vision ist es, Chancen und Potenziale von Diversität aufzuzeigen, die Themen (Dis-)Ability-Management, Diversität und Inklusion positiv zu besetzen und durch innovative Lösungen neue Wege zu beschreiten. Zu diesem Zweck wird zunächst eine Systematik entwickelt, mit welcher der Status Quo bezüglich Diversitäts- und Inklusionspraktiken in Organisationen evaluiert und zielgerichtete Fortentwicklungen erarbeitet werden können. Diese Systematik wird in einem zweiten Schritt bei den vier Partnerunternehmen angewendet, um erste Benchmarking-Ergebnisse zu erzielen und die Systematik damit weiterentwickeln zu können. Darauf aufbauend werden Massnahmen zur Verbesserung der Inklusion von Menschen



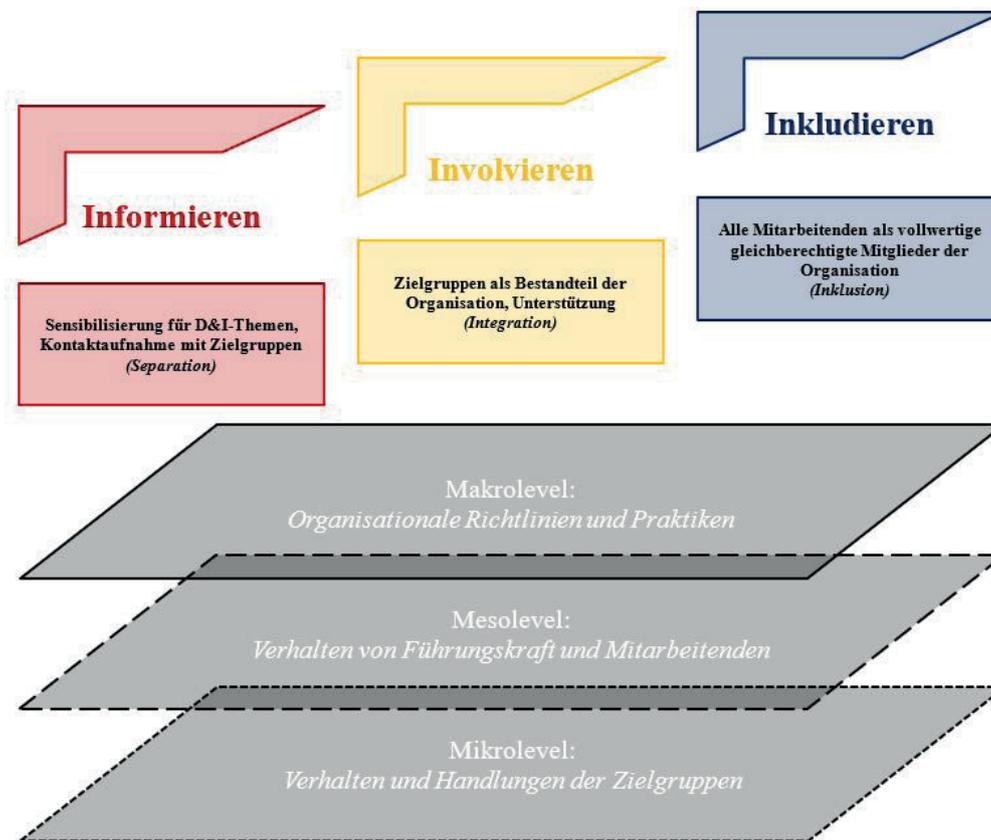
mit Behinderungen im Unternehmen entwickelt und deren Wirksamkeit überprüft. Eine enge mediale Begleitung des Konsortiums soll an dieser Stelle sicherstellen, dass die gewonnenen Erkenntnisse auch der breiten Öffentlichkeit und insbesondere der Wirtschaft und Politik nähergebracht werden.

Bei unserem Projektpartner **ABB** werden in den kommenden Jahren die Themen inklusive Rekrutierung und Laufbahnenentwicklung, stärkenorientiertes Job-Crafting sowie Digitalisierung bearbeitet. Im Rahmen des ersten Projekts haben wir mit der Durchführung von Stakeholder-Interviews (Mitarbeitende mit Behinderungen, Führungskräfte, HR-Fachpersonen) begonnen, die im ersten Quartal 2021 fortgeführt werden. Auf Basis dieser Interviews sollen Handlungsempfehlungen erarbeitet und umgesetzt werden. Im vierten Quartal 2020 haben wir zudem ein Konzept für ein teambasiertes, stärkenorientiertes Job-Crafting entwickelt, welches im ersten Quartal 2021 in die Pilotphase geht. Stärkenfokussiertes Job-Crafting bedeutet, dass Beschäftigte ihre Arbeit an ihren Stärken ausrichten. Es bewegt sich weg von der Defizitorientierung und legt den Fokus auf das, was Beschäftigte gut können. Da die meisten Jobs nicht völlig frei gestaltbar sind, ist es notwendig, sich im Team untereinander abzustimmen und gemeinsam eine solche Aufteilung der Arbeitsaufgaben vorzunehmen, bei der alle Beschäftigten ihre Stärken optimal einbringen können. Erfolgreiches stärkenfokussiertes Job-Crafting erhöht die Motivation und das Commitment der Beschäftigten und reduziert gleichzeitig Stress und emotionale Erschöpfung. Dadurch sind Beschäftigte in der Lage, ihre Arbeitsaufgaben besser zu erfüllen.

Für die zweite Jahreshälfte ist die Durchführung des Inklusionsbarometers geplant. Das Fokusmodul Digitalisierung wird den Schwerpunkt für das Jahr 2022 bilden.

Im Rahmen unserer Kooperation mit dem Projektpartner **Novartis** haben wir das 3I-Modell der Inklusion «Informieren, Involvieren, Inkludieren» als strategisches Planungs-

instrument für Aktivitäten im Bereich von Diversität & Inklusion (D&I) entwickelt. Mit diesem Modell lassen sich der Status-Quo und die Vision von Inklusion in Unternehmen planen, evaluieren und weiterentwickeln. Es umfasst alle Unternehmensebenen (Individuum, Team & Führung sowie Gesamtorganisation), da nur eine Koordination über verschiedene Ebenen mit übergeordnetem Ziel und aufeinander abgestimmten Programmen nachhaltig erfolgreich sein kann. Hierbei durchlaufen Unternehmen einen Entwicklungsprozess. In der «Informieren»-Phase wird zunächst das Problembewusstsein für D&I geschaffen und erste Anstrengungen unternommen, um bisher vernachlässigte Gruppen (z.B. Menschen mit Behinderungen) in das Unternehmen zu bringen sowie die übrige Belegschaft für diese zu sensibilisieren. Dies bildet den Übergang zur «Involvieren»-Phase, bei der die betroffenen Gruppen mithilfe von HR-Massnahmen, Team-Interventionen und individueller Förderung aktiv in das Unternehmen eingebunden werden. Im dritten Schritt, der «Inkludieren»-Phase, werden folgend die Voraussetzungen geschaffen, damit sich alle Beschäftigten eines Unternehmens zugehörig fühlen und authentisch sein können. Mit diesem Ansatz schafft das Unternehmen ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem alle die gleichen Chancen haben und diverse Beiträge gehört, geschätzt und integriert werden. Neben der Entwicklung des 3I-Modells haben wir im Jahr 2020 Interviews mit Beschäftigten mit Behinderungen aus verschiedenen Länderorganisationen geführt, welche als Grundlage für die Gestaltung weiterer Inklusionsmassnahmen dienen. Im Jahr 2021 ist u.a. die Durchführung eines digitalen «Disability Awareness»-Trainings geplant, an dem Mitarbeitende freiwillig teilnehmen können. Im Rahmen eines Feldexperiments werden wir die Effektivität dieses Trainings evaluieren.



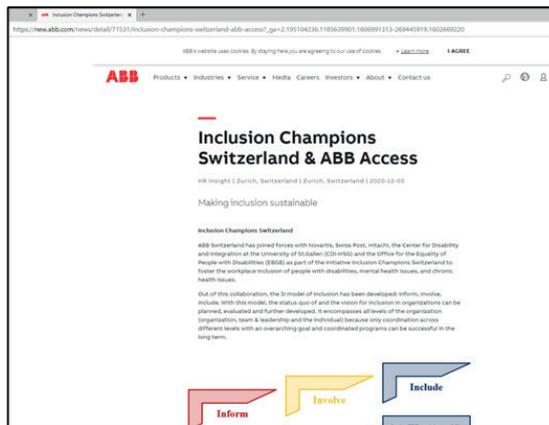
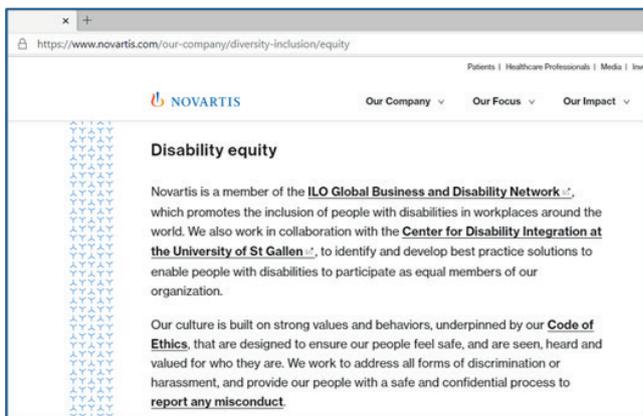
Das 3I-Modell der Inklusion

Auch bei unserem dritten, am ICS-Projekt beteiligten Unternehmen, der **Schweizerischen Post**, steht die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds, in dem sich alle Mitarbeitenden gleichermaßen wohlfühlen und jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter respektvoll und gleichwertig behandelt werden, im Fokus. Dazu haben wir, nach einem ersten Kick-off-Workshop im September 2020, im vierten Quartal 2020 gemeinsam mit der Post eine Beschäftigtenumfrage entwickelt – das sogenannte Inklusionsbarometer. Die Umfrage, bei der über 4500 Mitarbeitende und Führungskräfte aus unterschiedlichen Bereichen der Post zum Thema Inklusion befragt werden, soll in den kommenden drei Jahren jährlich durchgeführt werden.

Start der ersten Befragungswelle ist im Februar 2021. Die Umfrageergebnisse dienen dazu herauszufinden, wo die Post Handlungsbedarf bezüglich der Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen hat. Aus diesen Erkenntnissen werden wir anschliessend konkrete Massnahmen und Interventionen ableiten und umsetzen. Diese können z.B. die Rekrutierung, die voranschreitende Digitalisierung oder die Schulung von Führungskräften betreffen.



Inklusionsevent (links) und Kick-off Meeting (rechts) bei der Schweizerischen Post in Bern



Aussenkommunikation der Partnerunternehmen Novartis und ABB

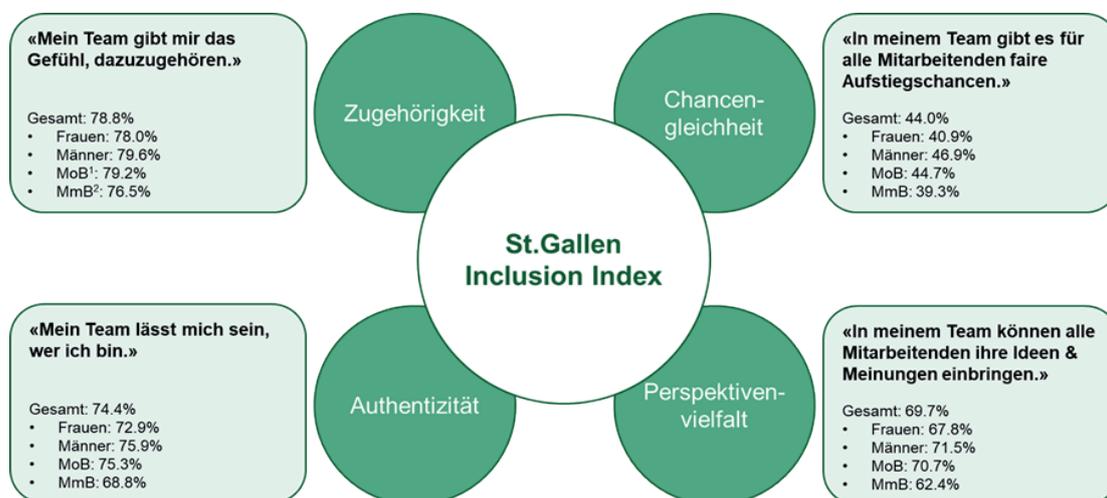
Erarbeitung eines Inklusionsbarometers mit der Firma MindStep

Ein weiteres gemeinsames Projekt zwischen dem EBGB und dem CDI-HSG erfolgt im Rahmen einer Kooperation mit der Firma MindStep AG. MindStep ist ein Experte in der Durchführung von Beschäftigten-Befragungen und hat seit einiger Zeit einen Schwerpunkt auf das Thema Diversität und Inklusion gesetzt. Das CDI-HSG ist dabei massgeblich an der Konzeption und wissenschaftlichen Evaluation dieser Befragungen beteiligt.

Im Rahmen des Projekts wurde ein Konzept von Inklusion als Prozess entwickelt. Diversität bildet dabei den Ausgangspunkt. Mit den richtigen Rahmenbedingungen (z.B. Barrierefreiheit, inklusive Führung, faire HR-Massnahmen) können Unternehmen die Vorteile von Diversität nutzen, indem sie ein inklusives Organisations- und Arbeitsumfeld schaffen. Beschäftigte sollen authentisch sein können und sich als vollwertiges Mitglied ihres Teams fühlen.

Dabei muss das Unternehmen allen Beschäftigten faire Chancen bieten und Synergien nutzen, die sich aus der Unterschiedlichkeit der Belegschaft ergeben. Diese vier Aspekte der Inklusion (Authentizität, Zugehörigkeit, Perspektivenvielfalt, Chancengleichheit) bilden gemeinsam den «St.Gallen Inclusion Index». Dadurch können Wohlbefinden, Motivation, Gesundheit und Leistung aller Beschäftigten nachhaltig gesteigert werden.

Bei der Stadt Bern, der Helsana AG und der Stämpfli AG konnten 2020 die ersten Daten erhoben werden, mit Hilfe derer wir den «St.Gallen Inclusion Index» bereits wissenschaftlich evaluieren konnten. Daraufhin wurde dieser auch in die neue Längsschnittstudie in Kooperation mit der BARMER integriert.



Beispiel-Items des St.Gallen Inclusion Index mit Daten von Beschäftigten aus Deutschland.

¹MoB = Menschen ohne Behinderungen

²MmB = Menschen mit Behinderungen



Gastforschende

ESKAS Gastforscher

Dr. Amit Jain kam im September 2019 im Rahmen einer ESKAS-Förderung (Swiss Government Excellence Scholarships for Foreign Scholars) an das CDI-HSG. Er hat das BWL-Team bis August 2020 verstärkt. Amit arbeitete acht Jahre lang in verschiedenen Unternehmen in Indien, bevor er sein Doktorat am Indian Institute of Management in Kalkutta erwarb. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich von Diversität und Inklusion. Dabei betrachtet er insbesondere Menschen mit Behinderungen. Seine Forschungsergebnisse konnte er bereits auf mehreren internationalen und nationalen Konferenzen vorstellen. Zudem forscht er zu Unternehmensethik und Karrieren. Er steuerte drei Fallstudien für das Unternehmensethik-Curriculum von «Giving

Voice to Values» bei. Ein besonderer Schwerpunkt seiner Tätigkeit am CDI-HSG lag neben der aktiven Forschungsarbeit auf dem Design eines Feldexperiments zur Evaluierung von MODI Lab, einer Dialogausstellung zum Thema Behinderung, welche im Frühjahr 2020 im Kanton Zug gezeigt wurde.

Mit seiner Rückkehr in seine Heimat Indien trat Amit Jain erfolgreich seine neue Stelle als Assistant Professor am S.P. Jain Institute of Management & Research in Mumbai an. Wir freuen uns, dass uns Dr. Amit Jain auch weiterhin bei mehreren Forschungsprojekten des CDI-HSG unterstützend zur Seite steht.



Amit Jain bei Vorträgen vor Studierenden der Universität St.Gallen

Gemeinsamer Workshop mit dem Lehrstuhl für Organisational Studies der Universität Konstanz

Auch im Jahr 2020 führten wir die Tradition unserer halbjährlichen Forschungsworkshops mit dem Konstanzer Lehrstuhl für Organisational Studies von Prof. Dr. Florian Kunze fort. Im Februar besuchten wir das Team von Prof. Dr. Kunze in deren neuen Räumlichkeiten in der Universität Konstanz. Aufgrund der Corona-Pandemie fand das Treffen in der zweiten Jahreshälfte digital statt. Im Rahmen der Workshops stellten die Forschenden beider Teams ihre aktuellen Forschungsarbeiten, Working-Paper und geplanten Forschungsdesigns und Fragestellungen für zukünftige Studien vor. So präsentierten im Januar Amit Jain und Christoph Breier deren Paper zum Thema I-Deals und Tim Götz gab einen Ausblick auf seine Dissertation. Die vorgestellten Studien wurden jeweils von einem Mitglied des anderen Teams diskutiert.

In einem konstruktiven Review wurden zunächst die Stärken und Schwächen der einzelnen Beiträge präsentiert und anschließend im Plenum mögliche Verbesserungsvorschläge und Tipps für die nächsten Schritte gesammelt. Der Workshop ermöglichte beiden Teams, ihre aktuellen und kommenden Forschungsprojekte durch konstruktives Feedback und methodische wie theoretische Denkanstöße weiterzuentwickeln. Durch den regen, offenen Austausch entstanden zudem Ideen für neue Forschungsprojekte und -designs. Die Durchführung des Herbst-Workshops im Rahmen einer Videokonferenz war ebenfalls ein voller Erfolg. Wir freuen uns dennoch, die kommenden Treffen 2021 wieder live und vor Ort abhalten zu können.



Die Teams von Prof. Dr. Stephan Böhm, Universität St.Gallen und Prof. Dr. Florian Kunze, Universität Konstanz bei Ihren Präsentationen.



Zweiter Platz beim 2020 Saroj Parasuraman Outstanding Publication Award

Dieser Preis zeichnet den besten, innerhalb eines Kalenderjahres publizierten Journal-Artikel im Feld der Diversity Studies aus, was hohe internationale Sichtbarkeit mit sich bringt.

Im Jahr 2015 gewann Prof. Dr. Stephan Böhm gemeinsam mit seinen Koautoren Prof. Dr. Florian Kunze und Prof. Dr. Heike Bruch zum ersten Mal den Saroj Parasuraman Award der Academy of Management.

Umso erfreulicher war es, dass dieser Erfolg in 2020 in gewissem Umfang wiederholt werden konnte.

Dieses Mal konnte der zweite Platz bei dieser Auszeichnung errungen werden.

Prämiert wurde das Paper «On the treatment of persons with disabilities in organizations: A review and research agenda», welches Stephan Böhm gemeinsam mit Joy Beatty, David Baldrige, Mukta Kulkarni und Adrienne Colella im FT-50 Journal «Human Resource Management» publizierte.

Aufgrund der virtuellen Durchführung der Academy of Management konnte der Preis leider nicht persönlich entgegen genommen werden.

WILEY

HR SCIENCE FORUM

On the treatment of persons with disabilities in organizations: A review and research agenda

Joy E. Beatty¹ | David C. Baldrige^{2*} | Stephan A. Boehm^{3*} | Mukta Kulkarni^{4*} | Adrienne J. Colella⁵

¹College of Business, University of Michigan-Dearborn, Dearborn, Michigan

²College of Business, Oregon State University, Corvallis, Oregon

³Center for Disability and Inclusion, University of St. Gallen, St. Gallen, Switzerland

⁴Organizational Behaviour & Human Resources Management, Indian Institute of Management Bangalore, Bangalore, India

⁵Greenspan School of Business, Tulane University, New Orleans, Louisiana

Correspondence
Joy E. Beatty, College of Business, University of Michigan-Dearborn, Fairlane Center South, 19000 Hubbard Drive, Dearborn, MI, 48126-2638.
Email: jbeatty@umdearborn.edu

Human resource practitioners play a crucial role in promoting equitable treatment of persons with disabilities, and practitioners' decisions should be guided by solid evidence-based research. We offer a systematic review of the empirical research on the treatment of persons with disabilities in organizations, using Stone and Colella's seminal theoretical model of the factors influencing the treatment of persons with disabilities in work organizations, to ask: What does the available research reveal about workplace treatment of persons with disabilities, and what remains understudied? Our review of 88 empirical studies from management, rehabilitation, psychology, and sociology research highlights seven gaps and limitations in extant research: (a) implicit definitions of workplace treatment; (b) neglect of national context variation; (c) missing differentiation between disability populations; (d) overreliance on available data sets; (e) predominance of single-source, cross-sectional data; (f) neglect of individual differences and identities in the presence of disability; and (g) lack of specificity on underlying stigma processes. To support the development of more inclusive workplaces, we recommend increased research collaborations between human resource researchers and practitioners on the study of specific disabilities and contexts, and efforts to define and expand notions of treatment to capture more nuanced outcomes.

KEYWORDS
barriers, disability, diversity, ethical treatment, stereotyping, stigma

1 | INTRODUCTION

Globally, disability awareness is increasing as interest in diversity issues grows (Boehm & Dwertmann, 2015) and as legislative frameworks addressing this population expand. This trend is likely to continue because aging workforces are more likely to experience disabling conditions (United Nations, 2006). The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006) has increased global awareness of disability rights and empowered persons with disabilities by restating and clarifying human rights, including the right to work (Karger, 2012). The growing recognition of disability as a diversity dimension and the advent of a disability rights paradigm are helpful, yet barriers to full inclusion remain. For example, employment rates average 40% of the overall employment level, and unemployment rates are typically twice the overall average (World Health Organization, 2011). In the United States, disability is linked to lower average pay, lower job security, less formal and informal training, less participation in decisions, and less inclusion (Schur, Kruse, Blasi, & Blanck, 2009). These labor statistics apply to a large number of people: approximately 22.6% of the U.S. population (Buras, 2017) and approximately one sixth (2.1 billion people) of the global population (Schur, Kruse, & Blanck, 2013; World Health Organization, 2011) have disabilities.

Mirroring the increase in disability awareness, research interest has also been increasing; however, it still lags behind that of other diversity dimensions, such as gender, race, and ethnicity (Colella, Hibel, & King, 2017). Understandably, disability research is complex because of the large number, multiplicity, and range of disabling conditions. Human resource (HR) practitioners need solid evidence-based

*Authors Baldrige, Boehm, and Kulkarni contributed equally to the article.
Hum Resour Manage. 2019;58:119–137. | wileyonlinelibrary.com/journal/hrm | © 2018 Wiley Periodicals, Inc. | 119



Saroj Parasuraman Outstanding Publication Award

This award is presented annually to the individual or individuals who published the best journal article in the field of gender and diversity in the calendar year preceding this award. The intent of the award is to highlight the scholarly activity in the field of gender and diversity and to encourage further scholarly activity within our field.

Sponsor: Greenleaf Publishing

Die Urkunde des Saroj Parasuraman Outstanding Publication Award

Fernsehauftritt in der 3Sat-Talkshow «Scobel»

Das Jahr 2020 startete für unser Team mit einem besonderen Highlight.

Am 6. Februar war Prof. Dr. Stephan Böhm auf dem Lerchenberg in Mainz als Gast in die 3Sat Live-Talkshow «Scobel» eingeladen.

Gemeinsam mit Prof. Gudrun Wansing von der Humboldt Universität Berlin, Dr. Sigrid Arnade von «Selbstbestimmt leben in Deutschland e.V.» sowie Moderator Gerd Scobel diskutierte Stephan Böhm zum Thema «Inklusion als Menschenrecht».

Die intensive Debatte ging u.a. auf die Rolle und Wirkung der UN-Behindertenrechtskonvention, den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung sowie auf Inklusion als gesamtgesellschaftliche Aufgabe ein.

Nach der Talkshow erhielt Stephan Böhm noch eine private Führung durch das ZDF-Sendezentrum, inklusive Besuch des «Aktuellen Sportstudios».



Eindrücke aus der Sendung



Panel-Diskussion im Rahmen des Forum Alpbach

Im August nahm Prof. Dr. Stephan Böhm an einer Diskussion im Rahmen des Forum Alpbach teil.

Die im österreichischen Alpbach-Tal seit 1945 durchgeführte Konferenz gilt als österreichisches Pendant zum WEF und zieht jedes zahlreiche Führungskräfte aus Politik, Wirtschaft und Medien an.

Umso erfreulicher war die Einladung durch die UniCredit Bank Austria, an einer Veranstaltung zum Thema «Diversität als Fundament für Demokratie und soziale Marktwirtschaft» teilzunehmen.

Gemeinsam mit Stephan Böhm diskutierten Moderatorin Corinna Milborn sowie Gregor Demblin, CEO von MyAbility und Robert Zadrazil, CEO der UniCredit Bank Austria. Aufgrund der Corona-Pandemie fand die gesamte Veranstaltung in einem Hybrid-Format statt, bei welchem nur die Referenten selbst im malerischen Alpbach weilten, während sich die Gäste weltweit per Live-Stream und TV einen guten Eindruck verschaffen konnten.



Oben links: Prof. Dr. Stephan Böhm während der Diskussion

Oben rechts: Gregor Demblin (Mitte) CEO von MyAbility und Robert Zadrazil (rechts), CEO UniCredit Bank Austria

Bilder unten: Das Dorf Alpbach

Publikationen

Journal Papers (peer-reviewed)

- Brzykcy, A., & Boehm, S. A. (im Druck). No Such Thing as a Free Ride: The Impact of Disability Labels on Workplace Socialization. *Human Relations*.
- Goetz, T. M., & Boehm, S. A. (2020). Am I outdated? The role of strengths use support and friendship opportunities for coping with technological insecurity. *Computers in Human Behavior*, 107, 106265.
- Kunze, F., Boehm, S. A., & Bruch, H. (im Druck). It matters how old we feel in organizations: Testing a multi-level model of organizational subjective-age diversity on employee outcomes. *Journal of Organizational Behavior*.
- Samosh, D. S., Maerz, A., Spitzmueller, M., & Boehm, S. A. (im Druck). Accommodation, Interpersonal Justice, and the Turnover Intentions of Employees with Disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*.

Buchkapitel

- Boehm, S. A., Baumgärtner, M. K. & Brzykcy, A. Z. (2020). The role of leadership behavior for the workplace inclusion and job retention of employees with psychological disabilities. In S. Fielden, M. Moore, & G. Wright (Eds.), *The Palgrave Handbook of Disability at Work*.
- Böhm, S. A., & Walther, M. D. (2020). Die Rolle von Führung für das Glück und die Lebenszufriedenheit von Mitarbeitenden. In C. Albrecht (Ed.), *Gibt es Glück in der Diakonie?* (pp. 35-66). Tübingen: Mohr Siebeck.

Reviewertätigkeit

- Begutachtung von ca. 15 Journal-Papern im Jahr 2020, u.a. für *Academy of Management Journal*, *Personnel Psychology*, *Journal of Organizational Behavior*, *International Journal of Human Resource Management*, *Human Relations*, *Work*, *Aging and Retirement*, etc.
- Begutachtung von Konferenz-Papern für die *Academy of Management Conference* sowie die *WK Personal*.

Working Papers

- Baumgärtner, M. K., & Hartner-Tiefenthaler, M. Tackling the autonomy paradox: A team alignment perspective on the use of time-spatial flexibility.
- Baumgärtner, M. K., Jain, A., Breier, C., Boehm, S. A., & Maier, K. The relation between supervisor-subordinate similarity in disability status and idiosyncratic deals.
- Boehm, S. A., Baumgaertner, M. K., & Kreissner, L. M. Active Intervention! The role of leadership for keeping employees with mental disorders in their jobs.
- Boehm, S. A., & Baumgaertner, M. K. Health-focused leadership: Prevention and Intervention as enablers of followers' work ability and performance.
- Boehm, S. A., Bourvois, K., & Baldrige, D., & Goetz, T. M. Disability, Lost Productivity and Relative Subjective Age: The Role of Disability Visibility and LMX.
- Boehm, S. A., Breier, C., & Baumgaertner, M. K. Getting stuck on the corporate ladder despite equal performance: The effect of role incongruity on the career progress of persons with disabilities.
- Breier, C., Baumgaertner, M. K., & Boehm, S. A. Vocational inclusion of persons with disabilities: A systematic review and interactive tool.
- Goetz, T. M., Brzykcy, A. Z., Rönkkö, M., & Boehm, S. A. Random Effects in Panel Models: Challenging prior studies on the causal relationship between work-family conflict and strain.
- Goetz, T. M. Conditional effects of work flexibility on health across virtual communication profiles – A person-centered approach.



Konferenzpräsentationen

80th Academy of Management Annual Meeting 2020 (Digital)

- Boehm, S. A. Invited discussant for the Professional Development Workshop «Tips, Tricks, and New Ideas for Approaching Diversity and Inclusion in the Classroom».
- Baumgärtner, M. K., Jain, A., Breier, C., Maier, K., & Boehm, S. A. (2020). Understanding Versus Liking: Disability Similarity as Predictor of Idiosyncratic Deals.
- Götz, T. M. (2020). Conditional effects of workplace flexibility on health across virtual communication profiles – a LCA Analysis.
- Götz, T. M., Brzykcy, A., & Boehm, S. A. (2020). Effect Direction Between Work-Family Conflict and Psychological Strain: A Replication and Extension.
- Samosh, D. S., Maerz, A., Spitzmueller, M., & Boehm, S. A. (2020). Accommodation, Interpersonal Justice, and the Turnover Intentions of Employees with Disabilities.

Herbstworkshop der WK Personal des VHB (Düsseldorf)

- Boehm, S. A., Breier, C., & Baumgaertner, M. K. Getting stuck on the corporate ladder: The effect of disability on career progress.
- Baumgaertner, M. K., Jain, A., Breier, C., Maier, K., Boehm, S. A. Understanding versus liking. Disability similarity as as predictor of idiosyncratic deals.
- Baumgaertner, M. K., Breier, C., Jain, A., Boehm, S. A. Not always an ideal situation. How psychological detachment mediates the relationship between idiosyncratic deals and employee health.



Editorial Boards

Stephan Böhm ist Mitglied in den Editorial Boards der folgenden wissenschaftlichen Zeitschriften:

- Personnel Psychology
- Journal of Organizational Behavior
- The International Journal of Human Resource Management
- Work, Aging and Retirement

Medienauftritte

- Digitales Event des ORF III zum Disability Confidence Day 2020 (03.12.2020).
- Radio-Interview mit Bayern 2 zum Thema «Homeoffice: Was ist ein guter Arbeitsplatz?» (20.10.2020).
- Talkshow (Scobel) in 3sat zu Behinderung und Inklusion in Deutschland (06.02.2020).
- Ärzteblatt.de (23.09.2020): Arbeit 4.0: Digitale Kompetenzen steigern Wohlbefinden und Produktivität.
- Redaktionsnetzwerk Deutschland (22.09.2020): Studie: Mobiles Arbeiten wirkt sich positiv auf gut ausgebildete Beschäftigte aus.
- St. Galler Tagblatt (31.07.2020): Digitalisierung der Arbeit: «Irgendwann ist der Kopf voll».

Bild links: Paneldiskussion unter Corona-Bedingungen anlässlich der WK Personal, Düsseldorf

Keynotes und weitere Vorträge

- Böhm, S.A. (2020). Diversität ist eine Chance – Inklusion ist diese zu nutzen. Vortrag im Rahmen des Disability Confidence Day 2020. Wien, 23. November 2020.
- Böhm, S. A. (2020). Erfolgreiche Inklusion: Wie Menschen mit Beeinträchtigung den Arbeitskontext bereichern. Vortrag im Rahmen der Themenwoche Vielfalt und Inklusion der Schweizerischen Post. Bern, 8. Oktober 2020.
- Böhm, S. A. (2020). Social Health @ Work. Keynote Speech im Rahmen des BARMER Unternehmerforums Münster. Münster, 22. September 2020.
- Böhm, S. A. (2020). Soziale Gesundheit am Arbeitsplatz: Die Rolle der mobilen Arbeit. Keynote Speech für das Forschungszentrum Jülich. St.Gallen, 8. September 2020.
- Böhm, S. A., & Streit, U. (2020) Diversität ist eine Chance, Inklusion ist sie zu nutzen – nicht nur, aber gerade auch bei der Altersdiversität. Keynote Speech im Rahmen der St.Galler Diversity & Inclusion Week. St. Gallen, 07. September 2020.
- Böhm, S. A. (2020). Diversität als Fundament für Demokratie und soziale Marktwirtschaft. Panel-Diskussion im Rahmen des European Forum Alpbach. Alpbach, 31. August 2020.
- Breier, C. (2020). Inputreferat «Wirklandkarte zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen» für die Arbeitsgruppe «Bildung und Arbeit» von Inclusion Handicap, Bern, 3. März 2020.

Lehre und schriftliche Arbeiten

Kurse

- FS 2020: Leadership in European Companies (ISP/MBA): 2 SWS
- FS 2020: Leadership & Human Resource Management, Group 1 (Bachelor): 2 SWS
- FS 2020: Leadership & Human Resource Management, Group 2 (Bachelor): 2 SWS
- FS 2020: Management von organisationalem Verhalten (Bachelor): 3 SWS
- HS 2020: Integriertes (Dis-)Ability Management (Master): 2 SWS
- HS 2020: Management von Diversität und Inklusion (Master): 4 SWS

Bachelorarbeiten

- Berger, J. A. (Abgabe HS20): Erfolgsfaktorenanalyse für mobile Teams am Beispiel eines deutschen Automobilkonzerns.
- Hobi, E. (Abgabe HS20): Homeoffice in Pandemiezeiten - Eine Analyse der Erkenntnisse und potenziellen Massnahmen im Bereich der Flexibilisierung des Arbeitsortes aufgrund der Covid-19-Pandemie bei der Swisscom AG.
- Klyushnyk, S. (Abgabe FS20): Kompetenzentwicklung als Erfolgsfaktor für Führungskräfte im digitalen Zeitalter - eine qualitative Analyse.
- Plüss, S. (Abgabe FS20): New Leadership: Wie hat sich die Rolle der Führungskraft im digitalen Zeitalter verändert?



Masterarbeiten

- Linhart, J. (Abgabe FS20): Der japanische Arbeitsmarkt - Eine Diskussion der staatlichen und unternehmerischen Massnahmen gegen den Mangel an Arbeitskräften.
- Moix, V. (Abgabe HS20): Implementing corporate burnout prevention and care in Valais: reality or illusion? A qualitative analysis from the perspective of employees affected.
- Oberholzer, S. (Abgabe HS20): Bedürfnisanalyse einer digitalen Assistenzplattform – eine Fallstudie für den Förderverein CléA.
- Seiler, L. (Abgabe HS20): Diversität und Inklusion von Beschäftigten in Deutschland. [Arbeitstitel]

Dissertationen

- Breier, C. (Kursphase). Workplace inclusion and experiences of persons with disabilities. [Arbeitstitel, Erstbetreuer]
- Jarvis, A. (in Bearbeitung). [extern, Zweitbetreuer].
- Goetz, T. M. (abgeschlossen 2020). Employee health in the digital era: Evidence on relationships between ICT-induced changes in the workplace and perceived health. [Erstbetreuer]
- Reinwald, M. (abgeschlossen 2020). [extern, Zweitbetreuer]
- Walther, M. D. (Kursphase). Die Auswirkungen von Digitalisierung und Flexibilisierung auf die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten. [Arbeitstitel, Erstbetreuer]

Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

- Mitglied der Arbeitsgruppe zur Förderung von Diversität und Inklusion in der School of Management der Universität St.Gallen
- Mitglied des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre (VHB)
- Mitglied der European Academy of Management (EURAM)
- Mitglied der Academy of Management (AOM)
- Mitglied der Oxford University Society und der Oxford University German Society
- Mitglied von HSG Alumni und HSG Docnet Alumni

Angewandte Disability Forschung



Das AWF Team, Philip Bootz und Prof. Dr. Nils Jent
Mitte: Ursula Würmli, Sekretariat CDI-HSG

Das Ziel der angewandten Forschung (AWF) des Centers for Disability and Integration der Universität St.Gallen (CDI-HSG) ist es, auf der Basis unseres Experten- und Selbsterfahrungswissens, gemeinsam mit Organisationen und öffentlichen Institutionen praxisnahe Konzepte und Instrumente für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in ein Teamgefüge bzw. die Gesellschaft zu gestalten. Dies so, dass alle Involvierten einen Nutzen daraus ziehen können.

Was aber ist nun Inklusion und was ist Integration? Gibt es da einen Unterschied? JA den gibt es!

Deshalb hier kurz erklärt:

Die Begriffe Integration und Inklusion unterscheiden sich in erster Linie dahingehend, als bei der Integration die Anpassungsleistung an ein System (Gesellschaft, Unternehmen, Team oder Ähnliches) primär von der integrationswilligen Person zu erbringen ist. Dem gegenüber werden die Anpassungsleistungen bei der Inklusion sowohl vom System als auch von der inklusionswilligen Person im starken Miteinander auf gleicher Augenhöhe erbracht.

Während sich beim Integrationsvorgang das System also nicht ändert, entsteht im Verlaufe des Inklusionsvorganges ein neues System, das die Vielfalt seiner soziodemographischen Zusammensetzung berücksichtigt und die Unterschiedlichkeit seiner Mitglieder für seine Weiterentwicklung aktiv nutzt.

Seit dem Jahr 2016 legt die AWF – neben ihrem praxisorientierten und betriebswirtschaftlichen – auch einen verstärkten Fokus auf das Engagement in politischen Gremien. Dies beispielsweise mit dem Beisitz in der «Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St.Gallen». Die Überprüfung der Wirkung des kantonalen Behindertengleichstellungsgesetzes (sGs), welches 2013 in Kraft trat und der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) geschuldet ist, steht dabei im Vordergrund. In unseren Rückblicken vergangener Jahre wurde an selber Stelle über den Bereich Mobilität für unsere Gesellschaftsmitglieder mit Behinderung berichtet. Es wurde in diesem Zusammenhang viel getan für die Integration dieser Mitglieder, jedoch erschreckend wenig im inkludierenden Miteinander auf gleicher Augenhöhe, das ein gegenseitiges Erklären, Zuhören und gedankliches Nachvollziehen bedingt, um schliesslich die optimale Handlungsoption für möglichst viele Anspruchsgruppen zu finden.

Das Jahr 2020 hat das alltägliche Zusammenleben stark verändert und auch gewohnte Bewegungsfreiheiten eingeschränkt. Die aktuelle Corona-Pandemie hat einen immensen Einfluss auf die Mobilität aller: Züge stehen still, Flugzeuge werden eingemottet, Passagierschiffe dümpeln in ihren Docks vor sich hin und Dienstreisen werden durch Reisebeschränkungen zu einem Ding der Unmöglichkeit. Dies hat einen Einfluss auf die Arbeitswelt. Homeoffice, Onlinemeetings mit Kolleginnen und Kollegen und virtuelle an Stelle physischer Dienstreisen zu anderen Unternehmen bestimmen verstärkt unser aller Alltag.

**Die Digitalisierung der Arbeitswelt
erfährt durch die Corona-Massnahmen
eine unerwartete Beschleunigung.
Ist dies für Menschen mit einer Behinderung
eine gute Nachricht?**



Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) hat Ende 2019 eine Personalpanelstudie durchgeführt. Die Befragung unter gut 1.200 Personalverantwortlichen ergab, dass die Meinung vorherrscht, die Digitalisierung erhöhe die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung. So verbessere die intensive Nutzung digitaler Technologien, wie Onlinevertriebsplattformen, Cloud-Services, Virtual-Reality-Brillen oder dem Internet deutlich die Wahrscheinlichkeit, dass Unternehmen Arbeitskräfte mit Behinderungen beschäftigen. Dieser Effekt tritt allerdings erst dann aus dem Schatten des Vernachlässigbaren heraus, wenn Unternehmen bereits stark digitalisiert sind. Mit Hilfe dieser Faktenlage lässt sich somit die zynische These aufstellen, dass der Digitalisierungszwang der Unternehmen durch das Coronavirus (bei Nichtberücksichtigung der leider hohen Todeszahlen) ein Heilsbringer für Menschen mit Behinderungen ist.

Ein im Mai 2016 veröffentlichter Forschungsbericht zum Thema «Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung» des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in Deutschland schätzt die Gemengelage pessimistischer ein. Expertinnen und Experten aus den Bereichen Wirtschaft, Gewerkschaft, Arbeitsvermittlung, Integrationsämter und Behindertenverbände rechnen damit, dass die Beschäftigungschancen durch die Digitalisierung gar vermindert werden. Die zunehmende Komplexität von Arbeitsprozessen in Kombination mit Digitalisierung stellt zusätzliche Hürden dar. Insbesondere die assistiven Technologien wirken zwar insofern unterstützend, als diese vor allem Körper- und Sinnesbeeinträchtigungen kompensieren können. Voraussetzung hierfür sind jedoch optimal abgestimmte Arbeitsplattformen! So ist zwingend sicherzustellen, dass die in einem Arbeitsbereich verwendete Unternehmenssoftware nicht bloß über eine Schnittstelle zu behinderungskompensierenden Programmen verfügt, sondern:

- diese Schnittstelle auf die breiten Erfordernisse verschiedenster Bildschirmrunden- sowie Bildschirmvorlese-Applikationen und mechanischer Blindenschriftzeilen tatsächlich auch programmiert ist,
- die jeweilige assistive Technologie tatsächlich mit der verwendeten Unternehmenssoftware harmoniert,
- die benutzerspezifische Anpassung der assistiven Technologien via Profiles an die zu verwendende Unternehmenssoftware fachkundig erfolgt,
- die Anwender*innen mit Behinderung sorgfältig auf die Verwendung sowohl der Unternehmenssoftware als auch der assistiven Technologie ausgebildet werden,
- den Anwender*innen mit Behinderung der Support sowohl der Unternehmenssoftware als auch der Schnittstelle und der assistiven Technologie möglichst aus einer Hand zur Verfügung steht,
- und schliesslich die Übernahme der entstehenden Kosten vorgängig geregelt ist.

In Anbetracht all dieser Erfordernisse an einen computer-gestützten Arbeitsplatz stellt sich die kritische Frage nach einer fundierten Abschätzung von Chancen, Nebenwirkungen und Herausforderungen der Digitalisierung der Arbeit insbesondere für Arbeitsmitglieder mit Behinderung. Dem Bereich der angewandten Forschung des Centers for Disability and Integration (CDI-HSG) werden in auffälliger Häufung Klagen von IT-Nutzer*innen mit starker Seheinschränkung zugetragen. Beklagt wird die zunehmend stärker behindernde Abnahme der sogenannten Accessibility, also der Zugänglichkeit digitaler Infrastrukturen. Diese kritischen Äußerungen stehen im Widerspruch zur Meinung der gut 1.200 befragten Personalverantwortlichen aus der genannten IW-Studie.

Diesen konträren Wahrnehmungen will eine unserer Studien auf den Grund gehen. In unserer Studie werden Mittels qualitativer Befragungsmethode Erfahrungen und Erkenntnisse von stark seheingeschränkten, berufsaktiven Nutzer*innen im Umgang mit digitalen Plattformen ermittelt.

Bereits die ersten Ergebnisse zeigen, dass in der Praxis die Hürden die Chancen leider deutlich überragen und für den Optimismus der gut 1.200 in der IW-Studie befragten Personalverantwortlichen die solide Grundlage fehlt.

Die Accessibility wurde in einer Vorstudie der AWF von einer vorerst kleinen Kohorte User*innen mit starker Seheinschränkung in zwei Richtungen überprüft.

Zum einen waren unter Verwendung der üblichen Screen Reader-Applikationen in der Home-Office-Situation von den Probanden mit starker Seheinschränkung Online-Meetingtools (u.a. Microsoft-Teams, Zoom, Cisco Webex) eigenständig zu installieren, virtuelle Meetings zu planen und schließlich auch die geplanten Meetings zu starten oder einem Meeting beizutreten. Im Ergebnis stellte sich heraus, dass alle für virtuelle Gruppenmeetings heute gängigen Werkzeuge die IT-erfahrenen Probanden früher oder später exkludierten. Teilweise waren nur graphische Buttons programmiert, welche zwar von sehenden Anwender*innen zu finden waren, aber von den Screen Readern nicht oder als nichtssagende Hieroglyphen vorgelesen wurden. Andere Buttons, Links oder Schaltstellen konnten wiederum zwar mit der Maus, jedoch nicht via Shortcut über die PC-Tastatur aktiviert werden, oder entsprechende Shortcut-Listen lagen weder im Internet noch dem IT-Servicebereich des Unternehmens vor.

Geneigte Leserin, geneigter Leser, versuchen Sie mit geschlossenen Augen, also blind, den Mauszeiger Ihres PCs gezielt auf ein bestimmtes Icon zu steuern, das Sie doppelklicken wollen. Wie erfolgreich sind Sie?

Diese und ähnliche Hürden konnten nur über die Verwendung von Fernwartungswerkzeugen, wie beispielsweise das Programm «Teamviewer» überwunden werden, also Mittels einer sehenden sowie kundigen Person extern der Home-Offices der Videokonferenzteilnehmer*innen mit starker Seheinschränkung.

Auf sich alleine gestellt wären angestellte IT-Nutzer*innen mit starker Seheinschränkung im Home-Office als Unternehmensmitarbeitende somit nicht arbeitsfähig gewesen und klar ausgegrenzt worden.

Zum anderen wurde die hindernisfreie Alltagstauglichkeit diverser Internetseiten auf den Prüfstand gestellt. Auch in diesem Kriterium wurde der exkludierende Charakter überdeutlich. Beispielsweise wurden unsere Proband*innen zum Teil direkt durch den vollautomatisierten öffentlichen Turing-Test zur Unterscheidung von Computern und Menschen (englisch kurz: Chaptcha) Schachmatt gesetzt. Das Auffinden von Fahrrädern auf verschiedenen Bildern stellte sich für eine blinde Person als aberwitzige Hürde heraus. Der Screen Reader zeigte ebenso Schwierigkeiten, Buchstabenrätsel in angemessener Aussprache wiederzugeben oder einen menschenwürdigen Zeitabstand zwischen Aussprache und Eingabe zu gewähren.

Und schliesslich überlagerten sich sogenannte Audiochaptchaalternativen mit dem Screen Reader solcherart, dass der Sicherheitscode nicht zu verstehen war.

Bei Unternehmen, welche den User*innen mit starker Seheinschränkung diese Prozedur ersparten, war spätestens beim händischen Ausfüllen eines zuvor heruntergeladenen PDF-Computerdokuments das Ende erreicht. Hier verstummte der Screen Reader schlichtweg, da die PDF-Datei nicht als Text, sondern als von keinem Screen Reader vorlesbares Bild gespeichert war. Auch nach wie vor auffallend häufig können Eingabepflichtfelder vom Screen Reader nicht benannt werden, oder ein Identifikationscode irgendwo auf dem Computerbildschirm soll mit der Smartphone-Kamera abfotografiert werden.

Bereits die beiden von der AWF untersuchten Kriterien «Interaktion mit anderen Personen» und «organisatorische Selbstverwaltung» zeigen deutlich, dass die Schnittstellen und Programmierungen keinen inklusiven Zugang zu digitalen Medien für User*innen mit starker Seheinschränkung zulassen. Dies ist besonders bedauerlich, da im Rahmen der «Web Content Accessibility Guidelines» (WCAG) es einen internationalen Standard gibt, der gestützt auf die UN-BRK aus dem Jahre 2006 die barrierefreie Gestaltung von Internetangeboten gewährleisten soll.

Die WCAG 2 haben durch die Referenzierung in Schweizer Accessibility Standards (z.B. eCH-0059) einen verbindlichen Charakter, z.B. für Angebote der öffentlichen Hand. Diese Standards definieren Anforderungen an barrierefreie Webinhalte, sodass diese für Personen mit visuellen, auditiven, motorischen oder kognitiven Einschränkungen zugänglich sind. Die WCAG setzen dabei vier Prinzipien voraus:

- Das Angebot muss erstens «wahrnehmbar» sein, indem es Textalternativen für Bilder, Untertitel für Audio, eine Anpassbarkeit der Darstellung und ausreichende Kontraste bietet.
- Es muss zweitens «bedienbar» sein. Dies setzt eine Tastaturbedienung, einfache und schnelle Verfügbarkeit der entsprechenden Shortcutliste, ausreichend Zeit bei Eingaben, eine systemische Absturzsicherheit sowie eine solide und intuitive Navigierbarkeit voraus.
- Drittens hat der Aufbau von Webpages – oder allgemein von digitalen Benutzeroberflächen - «verständlich» zu sein. Lesbarkeit, Vorhersehbarkeit und Hilfen bei der Eingabe sind die zentralen Elemente in dieser Kategorie.



- Das vierte und letzte Prinzip der WCAG zielt auf die sogenannte Robustheit ab. Darunter ist die Kompatibilität mit assistierenden Technologien zu verstehen.

Der Praxistest der AWF offenbart bereits in dieser frühen Projektphase eklatante Mängel in allen Bereichen. Es zeigt sich, dass öffentlichrechtliche Organisationen und vor allem auch private Unternehmen den Standard der WCAG 2.0 aus dem Jahre 2008 nach anfänglicher Willigkeit heute mit stark abnehmender Konsequenz umsetzen.

Darin ist der Grund zu sehen für die Zunehmenden Klagen, die der AWF zukommen.

An dieser Stelle als positiv anzumerken ist, dass im Jahre 2018 die WCAG zu einer Version 2.1 erweitert wurden. Es kam dabei zu essenziellen Ergänzungen in den Bereichen der visuellen Behinderungen, kognitiven Einschränkungen und der mobilen Nutzung. Standardisierte Richtlinien für die Spracheingabe sind noch ausstehend.

Gespannt verfolgt die angewandte Forschung (AWF) des Centers for Disability and Integration der Universität St.Gallen (CDI-HSG) die Geschwindigkeit und Konsequenz der praktischen Umsetzung der mit der Version 2.1 erweiterten Programmierrichtlinien für digitale Plattformen. Eine Studie der AWF im laufenden Jahr soll abgestützt auf User*innen mit starker Seheinschränkung mit langjähriger Erfahrung im Umgang mit solchen digitalen Plattformen nun also mit deren eigener Stimme Licht ins Dunkel bringen, in welche Richtung das Pendel tendenziell eher ausschlägt:

In Richtung Chance und Segen, wie es optimistisch die 1.200 Personalverantwortlichen in der Studie von 2019 des IW wahrnehmen, oder in Richtung Ausschlusskriterium und Fluch, wie es das deutsche Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus seiner Datenerhebung von 2016 extrahiert.

Projekte

Echogruppe Wirkungsbericht Behinder- tenpolitik St. Gallen

Seit 2013 gibt es in St. Gallen das kantonale BehiG (sGs 381.4), das Gesetz über die soziale Sicherung und Integration von Menschen mit Behinderung. Die Wirkung dieses Gesetzes wird in einem Prozess auf Dauer unter der Fragestellung, wie sich die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung im Kanton St. Gallen tatsächlich darstellt, untersucht. In verschiedenen Lebensbereichen wie Wohnen, Arbeiten und Beschäftigung, Bildung, Gesundheit, politische Partizipation sowie Mobilität werden förderliche und hemmende Faktoren isoliert sowie analysiert, welche der selbstbestimmten und gleichberechtigten Teilhabe förderlich oder abträglich sind. Gemäß dem Motto «Nichts über uns, ohne uns» wird dem Einbezug von Menschen mit Behinderung bei der Erstellung des kantonalen Wirkungsberichts hohes Gewicht beigemessen. Die Echogruppe, welche die Entstehung des periodisch wiederkehrenden Wirkungsberichtes maßgebend begleitet, ist entsprechend aus Gruppenmitgliedern mit und ohne Behinderung zusammengesetzt und bezieht verschiedenste öffentliche und private Organisationen ein.

Die AWF des CDI-HSG hat in der Echogruppe seit 2016 Einsitz in Expertenfunktion. In Form eines Kreislaufkonzepts wird die Implementierung der Handlungsempfehlungen stetig begleitet. Weitere Wirkungsberichte zu Händen des Regierungsrates und des Parlaments des Kanton St. Gallen werden folgen. Die Kraft der daraus hervorgehenden Maßnahmen soll die gegenseitige Teilhabe auf gleicher Augenhöhe der St. Galler Bevölkerung ohne und mit Behinderung im Sinne eines starken Miteinanders immer augenfälliger zum Selbstverständnis werden lassen.

Computereingabe-Einheit für Menschen mit einer Behinderung

Menschen mit einer Behinderung benötigen oftmals spezifische technische Hilfsmittel zur Computereingabe, welche zuerst individuell anhand eines Pilotprojektes entwickelt und getestet werden müssen. Dies, weil es sich um einen Markt mit tiefer Nachfrage handelt. Spezifisch für Sinnes- und Körperbehinderte wird eine auf den neuesten Technologien basierendes Eingabesystem entwickelt, getestet und anschließend auf dem Markt zur Weiterentwicklung und Nutzung zur Verfügung gestellt.

Es wird angestrebt, die Funktionalität auf verschiedenen Betriebssystemen zu gewährleisten.

Der Prototyp 3 ist getestet und freigegeben. Die 0-Serie soll Ende Februar 2021 ausgeliefert werden.

Neues Ziel der «CSS MicroSystems GmbH» ist es, das 5-jährige Projekt mit Nils Jent von der AWF-CDI Ende 2021 mit der Aufnahme der Serienproduktion zu beenden. Das Ergebnis ist ein Innovationsträger für die Partizipation von Menschen mit Behinderungen an der Arbeit.

Untersuchung und Ableitung von Handlungsempfehlungen im Bereich Digitalisierung und Accessibility für stark sehbeeinträchtigte IT-User

In diesem Projekt wird das Spannungsfeld von Digitalisierung und Accessibility für stark sehbeeinträchtigte IT-User untersucht. Der kritische IST-Zustand wird beschrieben und Handlungsempfehlungen für die Praxis (insbesondere für Unternehmen beim Programmieren von digitalen Angeboten) abgeleitet.

Die Ausgangslage zeigt folgende Situation: Programmierstandards (z.B. «Web Content Accessibility Guidelines» (WCAG)) werden oftmals in der Praxis nicht umgesetzt und somit vor allem stark sehbeeinträchtigte IT-Nutzer*innen – in einer rasant wachsenden digitalen Welt – ausgeschlossen.

Dieses Spannungsfeld wird untersucht. Dies, indem bestehende Gesetzeslagen, praktische Forschungen und Studien zunächst identifiziert und dann zur Aufbereitung kommen. Dies bildet die Grundlage für die Untersuchungen des empirischen Teils. Im empirischen Teil werden blinde IT-User, sowie IT-Fachexperten interviewt. Durch eine qualitative Befragung der zwei Gruppen soll ein Bild der Praxis gezeichnet werden. Zum einen werden die Ansprüche der stark sehbeeinträchtigten IT-User*innen und zum anderen die praktische Umsetzbarkeit durch IT-Expert*innen aufgedeckt. Auf der Basis der so evaluierten Faktenlage werden Guidelines für Unternehmen entwickelt, um den Accessibility-Richtlinien künftig verstärkt zu entsprechen und diesen nach Möglichkeit zum Durchbruch zu verhelfen.



Mehrkosten durch barrierefreies Bauen – Mär oder Fakt?

Die Studie will die tatsächlichen Mehrkosten für sogenanntes barrierefreies Bauen möglichst unanfechtbar ermitteln und publizieren. Dieses 2019 begonnene Projekt soll das von Ökonomen gerne ins Feld geführte Argument widerlegen oder bestätigen, barrierefreies Bauen verursache untragbar hohe Mehrkosten.

Eine des Teams um Prof. Dr. Beatrix Eugster gefundene spanische Studie ermittelte unter den ausgeschriebenen Mietobjekten weitergegebene Mehrkosten für Barrierefreiheit in der Spanne von 0.5 % bis 5.0 %. Mieten geben die realen, tatsächlichen Baukosten lediglich verzerrt wieder, leisten als Indikator jedoch wertvolle Dienste. Die zeitlich etwas zurückliegende Studie aus dem Jahr 2000 «Interdisziplinäres Modell zur Bewertung von Wohnstätten für [(schwer geistig) behinderte] Menschen in frühen Planungsphasen» von Ulrich Bogenstätter, Professor für Architektur und Bauökonomie der Hochschule Mainz, ermittelte für die Planungsphase eines Bauvorhabens offenbar keinerlei relevante Mehrkosten, die beim barrierefreien Bauvorhaben zu Buche schlagen. Mögliche Verzerrungen sind hier nachzuprüfen, da die real anfallenden Baukosten nicht ersichtlich in die Studie einfließen, und sich Bauvorschriften mit ihrem Einfluss auf die Kosten in den vergangenen zwanzig Jahren stark geändert haben.

Aktuell werden die Kooperationsmöglichkeiten mit der Bauhausuniversität Weimar ausgelotet. Bis dato wird jedoch keine eindeutige Willensbekundung festgestellt. Die Suche nach anderen Kooperationspartnern gestaltet sich schwierig. Wir überlegen uns den Abbruch dieses Projekts, da trotz intensiven Bemühungen auf breitem Feld kein interessierter Kooperationspartner zu finden ist.

Unsere Studie versucht ein Forschungssetting, möglichst ohne anfechtbare Verzerrungen bei der Ermittlung realer Mehrkosten für barrierefreies Bauen. Dabei sollen die renommierte Wissensbasis im Bereich Architektur und Bauingenieurskunst der Universität Weimar und die Ressourcen der Wirtschaftsuniversität St. Gallen sich ergänzen. So soll eine möglichst breit abgestützte, wenig angreifbare Erhebung der Mehrkosten für behindertengerechtes, barrierefreies Bauen stattfinden.

Das Forschungsdesign sieht vor, die entsprechenden Kosten zum einen durch die Fakultät für Architektur der Bauhausuniversität Weimar von eher theoretischer Seite, und zum anderen durch möglichst viele im Schweizerischen Architektenverband zusammengeschlossene Architekturbüros von eher praktischer Seite errechnen zu lassen.

Engagements als Wissens- und Selbsterfahrungsexperte

- Jent, N. & Bootz, P.: Fachratssitzungen «Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St. Gallen», in Zusammenhang mit dem zweiten Reporting für die UNBRK, u.a. zu den Themen: öffentlicher Raum, Infrastruktur, Wohnen, Bildung, Beruf, Gesundheitsversorgung, Freizeit, St. Gallen.
- Jent, N.: Standortbestimmung zur Kooperation zwischen dem Amt für Soziales St. Gallen und der AWF CDI, St. Gallen (Juli 2020).
- Jent, N.: Wissensexperte des Soundingboards beim «HSG-Sprachleitfaden» (Februar-Mai 2020; Annahme des Sprachleitfadens durch das Rektorat und den Senat; November 2020).
- Jent, N.: Wissensexperte für die Erstellung des Leitfadens «Lehren und Forschen an der Hochschule – barrierefrei!», Projekt der Swiss Universities (fortlaufend).

Publikationen

- Jent, N. & Pescia, L.: Diversity Management - Option oder zwingend erforderliche Grundkompetenz?, in: Frieß, W. & Mucha, A. & Rastetter, D. (Hrsg.): Diversity Management und seine Kontexte, Barbara Budrich Verlag, 2019, S. 93-105. (Dezember).
- Jent, N.: Prof. Dr. Nils Jent – ein Leben am Limit: Wie man Herausforderungen meistert: Ein Vergleich der Teilhabemöglichkeiten an der HSG der Jahre 1989 und 2020, in: Prisma: das Studentenmagazin der HSG, Dezember 2020.



Nils Jent. Aus: Prisma Dezember 2020



Referate und Aussenauftritte

- Jent, N. & Bootz, P.: Referat zum Thema «Wie können Inklusion & Diversität die Freiwilligendienste bereichern – Potenziale von Menschen mit Behinderungen» an der Fachtagung Inklusion und Diversität i.d. Freiwilligendiensten, Veranstaltung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin (geplant Mai 2020 – Verlegung auf Mai 2021 aufgrund Covid-19).
- Jent, N.: «Lunchreferat zu Diversity & Inclusion» Rotary Club Rosenberg (geplant September 2020 – Verlegung auf Mai 2021 aufgrund Covid-19).
- Jent, N.: Referat zum Thema «Im Miteinander stark. Tatsächliche Inklusion – chancenreiche Herausforderung für uns alle!», Schweizerische Vereinigung Eltern hörgeschädigter Kinder, Fiesch (Goms) (geplant Oktober 2020 – Absage wegen Covid-19).



Nils Jent während eines Skype-Meetings

Lehre und schriftliche Arbeiten

Kurse

- Grundlagen des Diversity Managements; Major BWL; 4 SWS.
- Ability Management. Das Integrations-/Inklusionsdilemma von Menschen mit Behinderung in Wirtschaft und Gesellschaft; Kontextstudium; 2 SWS.
- Gastvorlesung Board Diversity im Rahmen von EMBA, Corporate Governance.
- Gastreferent im Rahmen des Inklusionsmaster 8,732: Manche sind gleicher: Inklusion im Spannungsfeld von Ökonomie und Gleichstellung, Fachbereich Gender and Diversity.

Bachelorarbeiten

- Caduff, Sarina: Analyse der IV in Bezug auf die Rentenberechnung bei Teilzeiterwerbstätigen. Inwiefern ist der diesbezüglichen diskriminierenden Handhabung in Folge des EGMR-Urteils von 2016 bis heute Rechnung getragen worden? (EGMR-Entscheid: CASE OF DITRIZIO v. SWITZERLAND, 7186/09).
- Draeger, Sarah: Über das Zusammenspiel welcher Faktoren der Transaktionalen Führung wird die Inklusion von Arbeitskräften mit Paraplegie zur strategischen Erfolgsposition? (Thema in Abstimmung).

Masterarbeiten

- Bischofberger, Camilla: Schnittmengen von «Digitalisierung» und «Accessibility» - Segen oder Fluch? – Untersuchung am Beispiel stark sehbeeinträchtigter IT-User .
- Ditzler, Luca: Inklusion im Gastronomiebereich (Ab-sage).

Dissertationen

- Khezri, Bijan: Sensing, Abduction, and Strategic Change - Cognitive Microfoundations of Dynamic Board Capabilities (Erstreferent Prof. Dr. Nils Jent, abgeschlossen).
- Bootz, Philip: Welche best practices von Schweizer KMUs des ersten Arbeitsmarktes empfehlen sich bei der Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderung an Arbeitsprozessen? Analyse des Erfolgswegs von Inklusionspreisträgern im Kanton Zürich. Doktorarbeit, (work in progress).

Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

- Mitglied der Gleichstellungskommission, Universität St.Gallen
- Mitglied der Ethikkommission, Universität St.Gallen (ausgetreten – aus Gründen vollständiger Exklusion)
- Alumni-Netzwerk (HSG Alumni), Universität St.Gallen
- Mitglied des HRM Doctoral Alumni Network, I.FPM-HSG, Universität St.Gallen
- Mitglied des Corporate Governance Network (ccg network), Universität St.Gallen
- Mitglied des Stiftungsrats, Beatrice Ederer-Weber-Stiftung, Zürich
- Mitglied der Echogruppe Wirkungsbericht Behinder-tenpolitik, St.Gallen
- Mitglied des Swiss Institute of Directors, St.Gallen



Center for Disability and Integration



Universität St.Gallen



Center for Disability and Integration (CDI-HSG)

Universität St.Gallen
Rosenbergstrasse 51
CH-9000 St. Gallen
Tel. +41 71 224 31 90
contactcdi@unisg.ch
www.cdi.unisg.ch

«Wissen schafft
Wirkung» 

