



IHF

Bayerisches Staatsinstitut für
Hochschulforschung und Hochschulplanung

Situation des schwerbehinderten Personals an bayerischen Hochschulen

Thorsten Lenz

Impressum

Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung,

Arnulfstraße 56

80335 München

Tel.: 089/212 34-405

E-Mail: Sekretariat@ihf.bayern.de

Internet: <https://www.ihf.bayern.de>

München 2026

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	1
1. Einleitung und Hintergrund.....	8
1.1 Untersuchungsgegenstand.....	8
1.2 Methodisches Vorgehen.....	9
2. Schwerbehinderte Menschen in Deutschland.....	12
2.1 Gesetzliche Grundlagen und Hintergründe	12
2.2 Statistische Befunde zu schwerbehinderten Menschen in Deutschland.....	13
2.3 Rahmenbedingungen schwerbehinderter Beschäftigter in Deutschland.....	19
3. Besondere Situation schwerbehinderter Beschäftigter in der Wissenschaft	26
3.1 Statistische Befunde zur Personalstruktur an Hochschulen	26
3.2 Quantitative Befragung	33
3.3 Studieren und Promovieren mit Behinderung	37
3.4 Wissenschaftliches Personal mit Behinderung	41
3.5 Förderung und Unterstützungsmaßnahmen an den Hochschulen	42
4. Befragungsergebnisse der Schwerbehindertenvertretungen	50
4.1 Wahrnehmung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung.....	51
4.2 Arbeitsbedingungen und der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen... 55	
4.3 Organisatorische Einbindung der Schwerbehindertenvertretung.....	60
4.4 Nachteilsausgleiche und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit schwerbehinderter Beschäftigter	64
4.5 Barrierefreiheit: Bauliche und technische Ausstattung der Hochschulen	67
4.5 Angaben zu schwerbehinderten Beschäftigten an den Hochschulen	70
4.6 Zusammenfassung	74
5. Fazit und Ausblick	79
Literaturverzeichnis.....	81

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Schwerbehinderte Menschen nach Ursache der schwersten Behinderung im Jahr 2023 – in Prozent.....	13
Abbildung 2: Schwerbehinderte Menschen nach Altersgruppen und Ursache der schwersten Behinderung 2023 – in Prozent	14
Abbildung 3: Schwerbehinderte Menschen nach Altersgruppen und Ursache der schwersten Behinderung 2023 – Anzahl	14
Abbildung 4: Schwerbehindertenquote nach Alter im Jahr 2023 – in Prozent.....	15
Abbildung 5: Schwerbehinderte Menschen nach Art der schwersten Behinderung (Oberkategorien) 2023 – in Prozent	16
Abbildung 6: Art der schwersten Behinderung nach Altersgruppen (<35 vs. 55+) 2023 – in Prozent.....	17
Abbildung 7: Veränderungsraten der Anzahl schwerbehinderter Menschen nach Art der schwersten Behinderung im Bereich Querschnittslähmung, zerebrale Störungen, geistig-seelische Behinderungen, Suchtkrankheiten zwischen 2009 und 2023 – in Prozent.....	18
Abbildung 8: Erwerbstätigkeit schwerbehinderter Menschen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung nach Alter im Jahr 2022	20
Abbildung 9: Art der Berufsausbildung schwerbehinderter arbeitsloser Menschen 2023 – in Prozent.....	22
Abbildung 10: Schwerbehinderte Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen / Erfüllung der Beschäftigungspflicht.....	23
Abbildung 11: Verwaltungspersonal an Universitäten und Fachhochschulen in Bayern nach Altersklassen im Jahr 2023 – in Prozent.....	27
Abbildung 12: Verteilung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder nach Altersgruppen im Jahr 2023 - in Prozent	28
Abbildung 13: Durchschnittsalter des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals 2008 bis 2023	29
Abbildung 14: Altersverteilung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals im Jahr 2023	30
Abbildung 15: Altersstruktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals und Schwerbehindertenquote der Gesamtbevölkerung im Jahr 2023 – in Prozent.....	32
Abbildung 16: In welcher Form üben Sie Ihre Aufgaben als Schwerbehindertenvertretung aus?.....	51
Abbildung 17: Ist an Ihrer Hochschule ein Inklusionsbeauftragter oder eine Inklusionsbeauftragte bestellt?.....	52
Abbildung 18: Mit welchen Personen bzw. Organisationseinheiten in Ihrer Hochschule tauschen Sie sich wie häufig über Schwerbehindertenangelegenheiten aus?	53

Abbildung 19: Wie schätzen Sie aus Ihrer Sicht als Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeiten zur Aus-, Fort- und Weiterbildung in Ihrem Bereich ein?	55
Abbildung 20: Bitte bewerten Sie folgende Aussagen.....	56
Abbildung 21: Bitte geben Sie an, in welchen Fächergruppen Ihrer Einschätzung nach die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen besonders schwierig ist.....	58
Abbildung 22: Wie schätzen Sie das soziokulturelle Umfeld (z. B. ärztliche Versorgung; leichte Verfügbarkeit von Dingen des täglichen Bedarfs; barrierefreie Angebote usw.) Ihrer Hochschule ein?.....	60
Abbildung 23: Bitte bewerten Sie, mit Blick auf die Wahrnehmung und Bedeutung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung an Ihrer Hochschule, die folgenden Aussagen..	62
Abbildung 24: Wie hoch war insgesamt betrachtet die Resonanz auf die von Ihnen genannten Veranstaltungen im Hinblick auf die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer?	63
Abbildung 25: Wie hoch ist Ihrer Einschätzung nach der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten, die einen Antrag auf Nachteilsausgleich gestellt haben?	65
Abbildung 26: Wie schätzen Sie die Wirksamkeit der derzeit vorgesehenen Nachteilsausgleichen ein?	67
Abbildung 27: Wie hoch schätzen Sie den Anteil der barrierefreien Gebäude/ Räume an Ihrer Hochschule, die gegenwärtig auch von schwerbehinderten Beschäftigten genutzt werden könnten?	68
Abbildung 28: Wie hoch schätzen Sie den Anteil der barrierefreien Arbeitsplätze (technische Ausstattung) an Ihrer Hochschule, die gegenwärtig auch von schwerbehinderten Beschäftigten genutzt werden könnte?	69
Abbildung 29: Wie häufig treten - entsprechend Ihrer Erfahrungen und Einschätzungen nach - folgende Behinderungen bei den an Ihrer Hochschule beschäftigten schwerbehinderten Personen auf?	70
Abbildung 30: Gibt es Ihrer Erfahrung und Einschätzung nach an Ihrer Hochschule Personen, die - entsprechend der Bestimmungen von § 2 Abs. 2 SGB IX - als schwerbehindert einzustufen wären, die aber ihre Behinderung verschweigen?	71
Abbildung 31: Wie relevant sind Ihrer Einschätzung nach die folgenden Gründe für das Verschweigen einer Schwerbehinderung?	73
Abbildung 32: Wie hoch schätzen Sie die Verschweigungsquote an Ihrer Hochschule ein?	73

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Erfüllung der Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen nach Unternehmensgröße	24
Tabelle 2: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal und Verwaltungspersonal an bayerischen Universitäten und HAW im Jahr 2023	26
Tabelle 3: Deskriptive Statistiken der Schwerbehindertenquote an bayerischen Hochschulen nach Hochschulart – Berichtsjahr 2024.....	34

Zusammenfassung

Hintergrund und methodisches Vorgehen

Der Freistaat Bayern ist nach § 154 SGB IX gesetzlich verpflichtet, wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst wurde diese Quote im Berichtsjahr 2024 jedoch nicht erreicht und lag bei 4 Prozent. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche besonderen Bedingungen an bayerischen Hochschulen die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen prägen, welche strukturellen Hürden bestehen und welche Ansatzpunkte sich für eine Verbesserung der Beschäftigungssituation ergeben.

Die Untersuchung folgt einem Mixed-Methods-Ansatz. Sie kombiniert explorative Expertinnen- und Experteninterviews mit Schwerbehindertenvertretungen, eine standardisierte Online-Befragung der Schwerbehindertenvertretungen an den staatlichen bayerischen Hochschulen sowie die Auswertung von Daten der amtlichen Statistik zu schwerbehinderten Menschen in Deutschland. Da die amtliche Statistik aber keine Informationen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen an Hochschulen bereitstellt, wurde ergänzend eine standardisierte quantitative Erhebung zu verschiedenen Aspekten ihrer Beschäftigung an bayerischen Hochschulen durchgeführt. Allerdings beteiligten sich nicht alle Hochschulen an dieser Erhebung, und ein erheblicher Teil der Angaben blieb unvollständig, sodass die Datenlage zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen an Hochschulen weiterhin lückenhaft ist.

Schwerbehinderung in Deutschland: demografische und arbeitsmarktbezogene Rahmenbedingungen

Ende 2023 lebten in Deutschland rund 7,9 Millionen Menschen mit Schwerbehinderung, was 9,3 Prozent der Gesamtbevölkerung entspricht.¹ Behinderungen entstehen dabei überwiegend im Lebensverlauf: In 90,5 Prozent der Fälle ist eine Krankheit die Ursache, während angeborene Behinderungen oder Unfallfolgen deutlich seltener sind. Mit zunehmendem Alter steigen sowohl die absolute Zahl als auch die Quote schwerbehinderter Menschen deutlich an. Besonders ab dem 55. Lebensjahr nimmt das Risiko einer anerkannten Schwerbehinderung stark zu. Dieser enge Zusammenhang zwischen Lebensalter und Schwerbehinderung ist für den Hochschulbereich von besonderer Bedeutung, da die spezifische Alters- und Beschäftigungsstruktur an Hochschulen – vor allem im wissenschaftlichen Bereich – die Schwerbehindertenquote maßgeblich beeinflusst.

Für die Einordnung der Befunde ist zudem ein Blick auf die Arten von Schwerbehinderungen in der Gesamtbevölkerung relevant. Besonders häufig sind Beeinträchtigungen der Funktion innerer Organe und Organsysteme sowie Querschnittslähmungen, zerebrale Störungen, geistig-seelische Behinderungen und Suchtkrankheiten. Hervorzuheben ist zudem die starke Zunahme psychischer Erkrankungen unter den anerkannten Schwerbehinderungen in den vergangenen

¹ Soweit im Folgenden von schwerbehinderten Menschen bzw. Schwerbehinderten die Rede ist, sind damit – sofern nicht anders angegeben – stets auch ihnen gleichgestellte Personen im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX gemeint.

Jahren. Diese Entwicklung lässt sich unter anderem mit einer höheren Sensibilität für psychische Erkrankungen, veränderten Belastungsprofilen in der Arbeitswelt und einer allmählichen Entstigmatisierung erklären.

Mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration schwerbehinderter Menschen zeigen sich deutliche strukturelle Benachteiligungen. Die Erwerbstätigenquote schwerbehinderter Menschen im erwerbsfähigen Alter liegt deutlich unter der der Gesamtbevölkerung, wobei sich der Abstand insbesondere in den höheren Altersgruppen erheblich vergrößert. Zugleich ist die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen höher, ihre durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit länger und der Anteil älterer Personen unter den schwerbehinderten Arbeitslosen ist überdurchschnittlich hoch. Zwar verfügen schwerbehinderte Arbeitslose im Durchschnitt häufiger über einen Berufs- oder Hochschulabschluss als nicht schwerbehinderte Arbeitslose; da sie im tertiären Bereich jedoch seltener vertreten sind, beruht der höhere Anteil formaler Abschlüsse vor allem auf beruflichen Abschlüssen. Zudem streben schwerbehinderte Arbeitslose überdurchschnittlich häufig Helfertätigkeiten an. Dies deutet auf strukturelle Schwierigkeiten beim Zugang zu qualifikationsadäquater Beschäftigung hin.

Strukturelle Besonderheiten des Wissenschaftsbereichs

Ein wesentlicher Grund für die vergleichsweise niedrige Schwerbehindertenquote im wissenschaftlichen Bereich liegt in der spezifischen Personalstruktur der Hochschulen. Das wissenschaftliche Personal ist insgesamt deutlich jünger als das Verwaltungspersonal. Über 44 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sind jünger als 35 Jahre, rund 70 Prozent jünger als 45 Jahre. Damit dominiert im wissenschaftlichen Bereich eine Altersstruktur, in der die Schwerbehindertenquoten in der Gesamtbevölkerung vergleichsweise niedrig ausfallen (2,4 Prozent bei den 25- bis 34-Jährigen und 3,4 Prozent bei den 35- bis 44-Jährigen). Hinzu kommt, dass sich die Altersverteilung innerhalb des wissenschaftlichen Personals deutlich unterscheidet: Während das Personal unterhalb der Professur – also der wissenschaftliche Mittelbau – überwiegend in jüngeren Altersgruppen vertreten ist, konzentriert sich die Professorenschaft deutlich stärker auf höhere Altersgruppen. Da der wissenschaftliche Mittelbau zugleich den zahlenmäßig weitaus größten Teil des wissenschaftlichen Personals ausmacht und in hohem Maße befristet beschäftigt ist, reproduziert sich die vergleichsweise junge Altersstruktur des Wissenschaftsbereichs fortlaufend. Diese strukturellen Besonderheiten dürften wesentlich zur insgesamt niedrigen Schwerbehindertenquote im wissenschaftlichen Bereich beitragen. Allerdings lässt sich die Situation nicht allein aus der Personalstruktur erklären. Von Bedeutung sind darüber hinaus das Offenlegungsverhalten der Betroffenen, organisationale und arbeitsplatzbezogene Bedingungen wie Barrierefreiheit, Unterstützungsstrukturen und Organisationskultur sowie rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen.

Barrieren entlang wissenschaftlicher Qualifizierungs- und Karrierewege

Die besonderen Herausforderungen für schwerbehinderte Menschen beginnen nicht erst mit dem Eintritt in eine wissenschaftliche Beschäftigung. Vielmehr setzen Barrieren bereits im Studium ein und wirken bis in die Promotions- und Qualifikationsphase hinein. Hierzu zählen Hindernisse beim Zugang zu Nachteilsausgleichen, fehlende oder unzureichende Regelungen in Promotionsordnungen, die Befristungslogik wissenschaftlicher Qualifikationswege sowie För-

derformate, die vielfach nur begrenzt auf behinderungsbedingte Bedarfe zugeschnitten sind. Gerade im Promotionsbereich zeigt sich, dass die Belange schwerbehinderter Menschen in vielen Promotionsordnungen nicht ausreichend berücksichtigt werden und vorhandene Regelungen häufig nicht hinreichend konkret ausfallen. Zugleich wird behinderungsbedingter zeitlicher Mehraufwand, etwa infolge von Barrieren im Arbeitsumfeld oder zusätzlichem organisatorischem Aufwand, in Förder- und Qualifizierungsstrukturen nur unzureichend aufgefangen. Damit rückt eine zentrale Schwachstelle im Hochschulsystem in den Blick: der Übergang von Studium und Promotion in eine wissenschaftliche Beschäftigung. Für diesen Übergang bestehen bislang vielfach keine hinreichend ausdifferenzierten und verlässlichen Regelungen, obwohl er für die spätere Teilhabe an wissenschaftlichen Karrieren von besonderer Bedeutung ist.

Die Situation schwerbehinderter Menschen in wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen lässt sich bislang nur eingeschränkt beurteilen, da sowohl die Studienlage als auch die empirische Datenbasis begrenzt sind. Schwerbehinderte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden in der amtlichen Hochschulstatistik nicht gesondert ausgewiesen. Zudem erfolgt auch an den Hochschulen in der Regel keine systematische und differenzierte Erfassung schwerbehinderter Beschäftigter, etwa nach demografischen Merkmalen, Funktionen oder Personalgruppen. Da die Meldung einer Schwerbehinderung zudem freiwillig ist, ist von einer systematischen Untererfassung auszugehen. Einzelne Befunde deuten darauf hin, dass die Schwerbehindertenquote im wissenschaftlichen Bereich im Vergleich zum nichtwissenschaftlichen Bereich deutlich niedriger ausfällt. Dahinter stehen nicht nur strukturelle Faktoren, sondern auch kulturelle Muster des Wissenschaftssystems. Der starke Fokus auf Exzellenz und Leistungsfähigkeit, die hohe Unsicherheit in Qualifikationsphasen sowie die Befristung wissenschaftlicher Beschäftigung können dazu beitragen, dass die Offenlegung einer Behinderung als Risiko für das berufliche Ansehen und den weiteren Karriereverlauf wahrgenommen wird. Behinderungen scheinen im Wissenschaftssystem vielfach nur dann akzeptiert zu sein, wenn sie die zugeschriebene Leistungsfähigkeit nicht sichtbar beeinträchtigen. Dies kann dazu beitragen, dass Betroffene eine Offenlegung insbesondere auch im Bewerbungsprozess vermeiden. Insgesamt wird damit deutlich, dass chancengleiche Teilhabe in der Wissenschaft nur dann erreicht werden kann, wenn behinderungsbedingte Nachteile systematisch ausgeglichen und die vielfältigen Lebens- und Bedarfslagen schwerbehinderter Menschen konsequent berücksichtigt werden.

Befragung der Schwerbehindertenvertretungen

Die Befragung der Schwerbehindertenvertretungen an bayerischen Hochschulen ermöglicht eine differenzierte Einschätzung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen, der institutionellen Rahmenbedingungen sowie der Wirksamkeit bestehender Unterstützungsmaßnahmen. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse zusammenfassend dargestellt.

Institutionelle Rahmenbedingungen und Unterstützungsstrukturen

Die institutionellen Rahmenbedingungen an bayerischen Hochschulen sind unterschiedlich ausgestaltet. An HAWs sind Schwerbehindertenvertretungen tendenziell seltener freigestellt als an Universitäten, was ihre Handlungsmöglichkeiten einschränken kann. Dies dürfte unter anderem mit der unterschiedlichen Größe der Hochschulen und den jeweils verfügbaren Ressourcen zusammenhängen. Zwar sind an den meisten Hochschulen Inklusionsbeauftragte bestellt, jedoch nicht an allen Standorten. Da sie eine wichtige Funktion für die strukturelle Förderung

von Inklusion und als unterstützende Schnittstelle für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen erfüllen, kann dies zu Unterschieden in der institutionellen Verankerung und der systematischen Umsetzung von Inklusionsmaßnahmen führen. Zugleich wird ein deutlicher Verbesserungsbedarf bei Informations- und Weiterbildungsangeboten gesehen. Kritisiert werden insbesondere langwierige, bürokratische Genehmigungsverfahren sowie die unzureichende Höhe der derzeit verfügbaren Pauschalen für Fortbildungsmaßnahmen. Ergänzend wird der Wunsch nach flexibleren Formaten geäußert, etwa durch den Ausbau von Online- und Inhouse-Seminaren.

Sensibilisierung für das Thema Schwerbehinderung

Aus Sicht der Schwerbehindertenvertretungen ist die Sensibilisierung für die Belange schwerbehinderter Menschen in den Hochschulleitungen bislang noch nicht ausreichend ausgeprägt. Auch der Austausch mit strategisch relevanten Gremien erfolgt häufig nur in begrenztem Umfang, sodass eine stärkere Einbindung der Schwerbehindertenvertretungen in hochschulische Planungs- und Entwicklungsprozesse erforderlich erscheint. Eine rein formale Beteiligung reicht dabei nicht aus, um ihre Anliegen wirksam zu berücksichtigen. Vielmehr setzt eine wirksame Inklusion voraus, dass die Belange schwerbehinderter Menschen strukturell verankert, organisatorisch unterstützt und aktiv in Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Von zentraler Bedeutung sind in diesem Zusammenhang der Aufbau einer nachhaltigen Diversitätskultur sowie die gezielte Sensibilisierung von Führungskräften in Hochschulleitung, Verwaltung und Professorenschaft. Eine wertschätzende Haltung gegenüber den Kompetenzen und Perspektiven schwerbehinderter Menschen bildet dabei eine wesentliche Voraussetzung, um ihre Teilhabe im Hochschulbereich nachhaltig zu stärken.

Barrieren beim Zugang zu wissenschaftlicher Beschäftigung

Die Befragungsergebnisse legen nahe, dass mehrere Faktoren den Zugang schwerbehinderter Menschen zur Beschäftigung an Hochschulen erschweren. Als zentrale Hürden benennen die Schwerbehindertenvertretungen insbesondere hohe schulische und akademische Einstellungs voraussetzungen sowie eine unzureichende Barrierefreiheit. Hierzu passt der Befund der quantitativen Erhebung, wonach sich schwerbehinderte Personen deutlich häufiger auf nichtwissenschaftliche als auf wissenschaftliche Stellen bewerben. An den teilnehmenden Hochschulen entfielen 2022 von 508 Bewerbungen schwerbehinderter Personen nur 144 auf den akademischen Bereich. Bezogen auf die (durchschnittliche) Beschäftigtenzahl entsprach dies 3,4 Bewerbungen je 1.000 Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich gegenüber 6,3 im nichtwissenschaftlichen Bereich.

Zudem berichten die Schwerbehindertenvertretungen, dass schwerbehinderte Beschäftigte häufig in Positionen mit geringeren Qualifikationsanforderungen tätig sind. Dies deutet auf eine Qualifikations- bzw. Bewerbungsschiefelage hin, die den Zugang zu akademischen Laufbahnen zusätzlich erschweren kann. Darüber hinaus erscheinen unbefristete Stellen für schwerbehinderte Menschen aufgrund der damit verbundenen Sicherheit und Stabilität tendenziell attraktiver als befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Als weitere Barrieren werden die Haltung von Führungskräften, das Fehlen einer gelebten Diversitätskultur sowie ein Mangel an sichtbaren Vorbildern genannt. Um dem entgegenzuwirken, erscheinen gezielte Mentoring- und Tandemprogramme sinnvoll, um den Erfahrungsaustausch zu fördern, Vorbilder sichtbar zu machen und den Zugang zu wissenschaftlichen Karrieren zu erleichtern. Ergänzend kommen auch gezielte Rekrutierungsstrategien in Betracht, etwa ausdrücklich ausgewiesene Stellen für schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sowie Anreize für Hochschulen, schwerbehinderte Menschen aktiv in ihre Belegschaft zu integrieren. Solche Maßnahmen könnten dazu beitragen, strukturelle Zugangsbarrieren insbesondere zu akademischen Positionen abzubauen.

Geringe Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen

Trotz der potenziellen Vorteile wird nach Einschätzung der Schwerbehindertenvertretungen nur von einem vergleichsweise kleinen Teil der schwerbehinderten Beschäftigten an bayerischen Hochschulen ein Antrag auf Nachteilsausgleich gestellt. Als Gründe werden Informationsdefizite – sowohl auf Seiten der Beschäftigten als auch teilweise bei den Schwerbehindertenvertretungen –, die Furcht vor Stigmatisierung sowie die Sorge genannt, dass entstehende Kosten auf die eigene Abteilung oder Fakultät umgelegt werden könnten. Besonders im akademischen Bereich scheint die Angst vor Nachteilen im Hinblick auf Anschlussverträge und Karrierechancen ausgeprägt zu sein. Zugleich wird die Wirksamkeit der bestehenden Nachteilsausgleiche insgesamt eher zurückhaltend bewertet. Vor allem an Universitäten werden die vorhandenen Regelungen vielfach als wenig attraktiv und nicht ausreichend bedarfsgerecht eingeschätzt. Dies deutet darauf hin, dass die bestehenden Maßnahmen die tatsächlichen Anforderungen schwerbehinderter Beschäftigter, insbesondere im Wissenschaftsbereich, bislang nur unzureichend abbilden. Als besonders bedeutsam gelten individuell angepasste Arbeitsbedingungen, flexiblere Arbeitszeitmodelle, eine Reduktion der Lehrverpflichtung sowie weitergehende Assistenzangebote, um den spezifischen Bedarfen schwerbehinderter Beschäftigter besser gerecht zu werden.

Barrierefreiheit und Arbeitsumfeld

Die Einschätzungen zur Barrierefreiheit an den bayerischen Hochschulen fallen insgesamt uneinheitlich aus. An Hochschulen für angewandte Wissenschaften wird sie von den Schwerbehindertenvertretungen sowohl hinsichtlich der baulichen Gegebenheiten als auch mit Blick auf die technische Ausstattung der Arbeitsplätze tendenziell positiver bewertet als an Universitäten. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass Universitäten häufig vor besonderen infrastrukturellen Herausforderungen stehen, etwa aufgrund älterer und teilweise denkmalgeschützter Gebäude, weitläufiger Campusstrukturen und einer größeren Vielfalt an Nutzungseinheiten. Unabhängig vom Hochschultyp sehen die Schwerbehindertenvertretungen in mehreren Bereichen weiteren Verbesserungsbedarf. Dies gilt insbesondere für die digitale Barrierefreiheit, der im Zuge fortschreitender Digitalisierung eine zunehmende Bedeutung zukommt. Zugleich eröffnen digitale Arbeitsformen und der Ausbau von Homeoffice-Möglichkeiten die Chance, Arbeitsbedingungen flexibler zu gestalten und stärker an die Bedürfnisse schwerbehinderter Beschäftigter anzupassen.

Behinderungsarten und Offenlegungsverhalten

Darüber hinaus zeigt sich im Hochschulkontext eine spezifische Verteilung der Behinderungsarten. Nach Einschätzung der Schwerbehindertenvertretungen treten unter schwerbehinderten

Beschäftigten an Hochschulen psychische und chronisch-somatische Erkrankungen deutlich häufiger auf als in der Gesamtbevölkerung, während körperlich-strukturelle Beeinträchtigungen vergleichsweise seltener vertreten sind. Dies deutet auf spezifische Belastungs- und Anforderungsprofile des Hochschulbereichs hin und unterstreicht die Notwendigkeit, Maßnahmen zur Inklusion stärker auf diese Bedarfslagen zuzuschneiden.

Gleichzeitig wird die Verschweigungsquote als hoch eingeschätzt, insbesondere im akademischen Bereich. Vor allem wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in befristeten Beschäftigungsverhältnissen scheinen ihre Behinderung etwas häufiger nicht offenzulegen als Professorinnen und Professoren. Als Hauptgründe werden die Furcht vor Benachteiligung und mögliche berufliche Nachteile genannt. Dies ist insofern besonders bedeutsam, als die Nicht-Offenlegung den Zugang zu Unterstützungsmaßnahmen und Nachteilsausgleichen erheblich einschränkt und zugleich zu einer systematischen Untererfassung schwerbehinderter Beschäftigter im Hochschulbereich beiträgt.

Fazit und Ausblick

Die relativ niedrige Schwerbehindertenquote an bayerischen Hochschulen lässt sich nicht auf einen einzelnen Faktor zurückführen. Sie ist vielmehr das Ergebnis eines komplexen Zusammenwirkens von demografischen, strukturellen, institutionellen und kulturellen Bedingungen. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Personalstruktur des Wissenschaftsbereichs, die aufgrund ihres vergleichsweise jungen Altersprofils und der hohen Befristungsquote – insbesondere im wissenschaftlichen Mittelbau – eine niedrige Schwerbehindertenquote begünstigt. Zu berücksichtigen sind darüber hinaus auch fehlende Transparenz über Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten, unzureichende Barrierefreiheit, eine hohe Dunkelziffer nicht offengelegter Behinderungen und spezifische Anforderungen des Wissenschaftssystems, die Betroffene benachteiligen können.

Für die Weiterentwicklung des Hochschulsystems ergeben sich daraus Handlungsbedarfe auf mehreren Ebenen: bei der Verbesserung der Datenlage, bei der institutionellen Stärkung von Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragten, beim Ausbau wirksamer Nachteilsausgleiche, bei baulicher und digitaler Barrierefreiheit sowie bei der gezielten Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Gerade die Digitalisierung und flexiblere Arbeitsformen eröffnen neue Spielräume, um Arbeitsbedingungen stärker an individuelle Bedarfe anzupassen. Ebenso wichtig ist jedoch eine Veränderung der Organisationskultur und eine stärkere Sensibilisierung von Führungskräften für das Thema Schwerbehinderung, damit z. B. Offenlegung nicht als Risiko, sondern als Voraussetzung wirksamer Unterstützung erlebt wird. Auf diese Weise lassen sich die Voraussetzungen dafür verbessern, dass Hochschulen ihrer Verantwortung als inklusive Arbeitgeber besser gerecht werden.

Die nachhaltige Förderung von Chancengleichheit für Menschen mit Schwerbehinderung setzt aber auch voraus, dass Hochschulen über ausreichende finanzielle und personelle Spielräume verfügen. Barrierefreie Infrastrukturen, technische und organisatorische Anpassungen, individuelle Unterstützungsangebote sowie verlässliche Beratungs- und Förderstrukturen lassen sich nur dann dauerhaft umsetzen, wenn hierfür entsprechende Ressourcen bereitstehen.

Zugleich verweist die Untersuchung auf weiteren Forschungsbedarf. Insbesondere die Studienlage zu schwerbehinderten wissenschaftlichen Beschäftigten ist bislang sehr begrenzt, da sowohl differenzierte statistische Daten als auch belastbare Befragungsergebnisse weitgehend fehlen. Vor diesem Hintergrund erscheint es naheliegend, die Perspektiven schwerbehinderter Beschäftigter selbst im Rahmen einer flächendeckenden standardisierten Befragung an den bayerischen Hochschulen systematisch zu erfassen, um ihre konkreten Erfahrungen, Bedarfe und Barrieren im Hochschulalltag stärker in den Blick zu nehmen.

1. Einleitung und Hintergrund

1.1 Untersuchungsgegenstand

Der Freistaat Bayern ist – wie alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber – nach § 154 SGB IX gesetzlich verpflichtet, auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Die Erfüllung dieser Pflicht setzt voraus, dass diese Quote im Durchschnitt über alle staatlichen Dienststellen – und damit auch an den Hochschulen – erreicht wird. Nach den Daten aus dem Anzeigeverfahren nach § 163 Abs. 2 SGB IX erfüllt der Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst die Quote im Gegensatz zu den meisten anderen Ressorts nicht – im aktuellsten Berichtsjahr 2024 lag die Beschäftigungsquote bei 4,0 Prozent (StMFH 2025, S. 16). Vor diesem Hintergrund wurde das IHF vom Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst beauftragt zu untersuchen, welche spezifischen Bedingungen für die Beschäftigung schwerbehinderter Personen an den bayerischen Hochschulen bestehen und wie diese sich gegebenenfalls auf die Erfüllung der Schwerbehindertenquote auswirken.

Im Mittelpunkt des Projekts stehen folgende Forschungsfragen:

- Gibt es hochschulspezifische Merkmale im Hinblick auf die Beschäftigung schwerbehinderter Personen?
- Inwiefern wirken sich individuelle Verhaltensmuster der Betroffenen, wie etwa das Verschweigen einer Schwerbehinderung oder Ausgrenzungsängste, auf die im Meldeverfahren nach § 163 SGB IX ermittelte Schwerbehindertenquote aus?
- Welche Bedeutung hat die demographische Entwicklung für die (zukünftige) Entwicklung der Schwerbehindertenquote?
- Mit welcher Quote bewerben sich Schwerbehinderte auf ausgeschriebene Stellen und wie verhält sich im Vergleich dazu die Quote der Schwerbehinderten bei den Einstellungen?
- Gibt es signifikante Unterschiede in der Schwerbehindertenquote zwischen verschiedenen Personalkategorien an den Hochschulen?
- Welche Strategien und Maßnahmen ergreifen die Hochschulen, um attraktive Arbeitsbedingungen für schwerbehinderte Menschen zu schaffen, und wie ist der aktuelle Stand der Barrierefreiheit an den bayerischen Hochschulen?

Dieser Bericht soll dem Wissenschaftsministerium und den bayerischen Hochschulen als Ausgangspunkt dienen, um die besonderen Herausforderungen und Bedingungen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Personen an bayerischen Hochschulen zu analysieren und darauf basierend Maßnahmen zur Erhöhung der Schwerbehindertenquote zu entwickeln.

1.2 Methodisches Vorgehen

Die Studie verfolgte einen Mixed-Methods-Ansatz, bei dem sowohl quantitative als auch qualitative Daten erhoben wurden. In einem ersten Schritt wurden explorative Experteninterviews mit ausgewählten Schwerbehindertenvertretungen durchgeführt, um zentrale Themenfelder zu identifizieren und erste Einblicke in die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen an den bayerischen Hochschulen zu gewinnen. Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Interviews wurde anschließend eine standardisierte Online-Befragung aller Schwerbehindertenvertretungen an den staatlichen bayerischen Hochschulen – Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften/ Technische Hochschulen sowie Kunsthochschulen – konzipiert und durchgeführt. Ergänzend erfolgte eine standardisierte quantitative Erhebung zu verschiedenen Aspekten der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen an den bayerischen Hochschulen, beispielsweise zur Beschäftigungsquote nach Tätigkeitsbereichen und zur Anzahl entsprechender Bewerbungen.

Befragungen und Datenerhebungen

Der Schwerpunkt der Datenerhebung lag auf der Online-Befragung der Schwerbehindertenvertretungen. Da diese unmittelbar mit den Anliegen schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter befasst sind und zugleich mit den institutionellen Rahmenbedingungen vertraut sind, wurden sie als zentrale Auskunftspersonen herangezogen, um ein möglichst umfassendes Bild der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen an bayerischen Hochschulen zu gewinnen. In der Befragung wurden ihre Erfahrungen und Einschätzungen zu Arbeitsbedingungen, Herausforderungen und Unterstützungsstrukturen erfasst. Dabei kamen sowohl standardisierte als auch offene Erhebungsformate (z. B. offene Fragen und Freitextfelder) zum Einsatz. Die Umfrage umfasste ein breites Themenspektrum, darunter die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretungen, ihre Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten und ihre Rolle innerhalb der Hochschulen. Darüber hinaus wurden Einschätzungen zu Faktoren erhoben, die die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen erschweren, zum Zugang zu relevanten Schulungen und Weiterbildungen, zum Zugang zu Nachteilsausgleichen sowie zu Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit schwerbehinderter Beschäftigter.

Die Umfrage wurde im August 2022 per E-Mail an 29 Schwerbehindertenvertretungen versandt, von denen 20 den Fragebogen vollständig und 4 teilweise ausfüllten. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 69 bzw. 83 Prozent. Die Konzeption der Befragung stützte sich auf Erkenntnisse aus sechs leitfadengestützten Interviews, die im Vorfeld der Erhebung durchgeführt wurden – fünf mit Schwerbehindertenvertretungen bayerischer Hochschulen und eines mit der Hauptvertrauensperson des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst. In diesen Interviews wurden zentrale Themen wie die Rolle und Herausforderungen der Schwerbehindertenvertretungen, Abläufe bei Einstellungsverfahren, die Dunkelziffer nicht gemeldeter Behinderungen, demografische Entwicklungen in der Hochschullandschaft sowie bestehende Hürden bei der Umsetzung von Barrierefreiheit vertieft.

Zur Gewinnung zusätzlicher Informationen über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen an den bayerischen Hochschulen wurde eine zentrale quantitative Erhebung durchge-

führt. Erfasst wurden dabei unter anderem die Zahl der Bewerbungen schwerbehinderter Personen, die Beschäftigungsquote, die Altersstruktur sowie die Verteilung der Beschäftigten auf den wissenschaftlichen und den nichtwissenschaftlichen Bereich.

Die Umfrage wurde im November 2022 per E-Mail an die Kanzlerinnen und Kanzler der 32 staatlichen bayerischen Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) sowie Kunsthochschulen versandt. Insgesamt beteiligten sich 19 Hochschulen an der Befragung, was einer Rücklaufquote von 59,4 Prozent entspricht – darunter 11 von 17 HAWs, 4 von 9 Universitäten und 3 von 6 Kunst- und Musikhochschulen. Da rund 40 Prozent der angeschriebenen Hochschulen keine Rückmeldung gegeben haben und ein erheblicher Teil der eingegangenen Antworten unvollständig war, ist die Datenlage insgesamt sehr lückenhaft. In diesem Bericht werden daher ausschließlich Ergebnisse dargestellt, die auf einer hinreichend belastbaren Datengrundlage beruhen. Diese Ergebnisse ermöglichen jedoch kein umfassendes und repräsentatives Bild, sondern spiegeln lediglich die spezifische Situation an den teilnehmenden Hochschulen wider. Aufgrund der eingeschränkten Repräsentativität sind verallgemeinernde Aussagen über die Situation an den bayerischen Hochschulen nur in sehr begrenztem Maße möglich (vgl. Abschnitt 3.2).

Qualitative Datenanalyse

Für die qualitative Analyse wurde ein induktiver Codierungsansatz verwendet, um sowohl die Interviewtranskripte als auch die offenen Antworten der Online-Befragung mithilfe der Software *MAXQDA* auszuwerten. Zunächst erfolgte eine gründliche Durchsicht sämtlicher Transkripte und Antworten, um Muster, wiederkehrende Konzepte und zentrale Ideen zu identifizieren, die sich aus den Aussagen der Teilnehmenden ergaben. Die identifizierten Inhalte wurden systematisch in Hauptthemen unterteilt und anschließend in spezifischere Unterthemen differenziert.

Jedes Hauptthema sowie die dazugehörigen Unterthemen wurden in *MAXQDA* codiert und untercodiert. Dieses Codierungssystem ermöglichte eine umfassende Strukturierung der Daten und stellte sicher, dass alle relevanten Inhalte berücksichtigt wurden. Zur Vertiefung der Analyse wurden während des gesamten Prozesses fortlaufend Memos verfasst, in denen Überlegungen zu den aufkommenden Themen dokumentiert, deren Bedeutung reflektiert sowie mögliche Zusammenhänge, Widersprüche oder Spannungsfelder innerhalb der Daten herausgearbeitet wurden.

Die Ergebnisse der qualitativen Analyse werden thematisch gegliedert in Abschnitt 4 zusammen mit den Ergebnissen der standardisierten Online-Umfrage der Schwerbehindertenvertretungen dargestellt. Zentrale Aussagen werden dabei teilweise durch wörtliche Zitate der Teilnehmenden veranschaulicht, um die Interpretation zu stützen und die Perspektiven der Befragten authentisch abzubilden.

Quantitative Datenanalyse

Für die quantitative Auswertung der Online-Befragung wurde der Datensatz zunächst editiert und bereinigt, um fehlerhafte, unvollständige oder unplausible Angaben zu identifizieren und entsprechend zu korrigieren oder zu entfernen. Im Anschluss erfolgten deskriptive sowie bivariate Analysen mithilfe der Statistiksoftware *STATA*.

Bei Auswertungen nach Hochschulart konnten die Kunsthochschulen aufgrund der sehr geringen Fallzahl nicht berücksichtigt werden. Entsprechende Ergebnisse werden daher ausschließlich für Universitäten sowie Hochschulen für angewandte Wissenschaften/Technische Hochschulen ausgewiesen. Die Ergebnisse werden überwiegend in Form relativer Häufigkeiten dargestellt und, sofern sinnvoll, durch absolute Zahlen ergänzt. Die Datenedition und Auswertungsschritte wurden in *STATA* mittels sogenannter Do-Files dokumentiert, um die Reproduzierbarkeit und Nachvollziehbarkeit der statistischen Analysen sicherzustellen.

Sekundärdatenanalyse

Ergänzend zur Primärdatenerhebung wurden Sekundärdaten ausgewertet, um den Kontext der Situation schwerbehinderter Menschen in Deutschland und in Bayern zu beleuchten und die Ergebnisse der eigenen Erhebungen einzuordnen. Die Auswertung erfolgte deskriptiv auf Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamts (einschließlich Sonderauswertungen) und des Bayerischen Landesamts für Statistik. Diese Quellen dienten insbesondere der Darstellung statistischer Befunde zur allgemeinen Situation schwerbehinderter Menschen in Deutschland (z. B. Ursachen einer Schwerbehinderung, Schwerbehindertenquote nach Altersgruppen, Art der schwersten Behinderung) sowie der Beschreibung der spezifischen Personal- und Beschäftigungsstruktur an Hochschulen, differenziert nach Personalgruppen und Personalbereichen (Wissenschaft/Verwaltung) sowie nach Altersstruktur des Personals. Ergänzend wurden Daten der Bundesagentur für Arbeit zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Personen analysiert, wobei insbesondere Kennzahlen zu Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsquote und Branchenverteilung berücksichtigt wurden.

2. Schwerbehinderte Menschen in Deutschland

2.1 Gesetzliche Grundlagen und Hintergründe

Definition und Feststellung von Behinderung und Schwerbehinderung

Nach § 2 Abs. 1 SGB IX gelten Menschen als behindert, wenn sie körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die in Verbindung mit umwelt- oder einstellungsbedingten Barrieren ihre gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben voraussichtlich länger als sechs Monate erheblich einschränken. Eine Schwerbehinderung liegt nach § 2 Abs. 2 vor, wenn ein Grad der Behinderung von mindestens 50 festgestellt wird. Die Feststellung der Behinderung sowie des Grads der Behinderung erfolgt gemäß § 152 SGB IX auf Antrag der betroffenen Person. Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30, aber unter 50, können nach § 2 Abs. 3 SGB IX schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können. Diese Gleichstellung wird auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit vorgenommen (§ 151 Abs. 2 SGB IX).²

Beschäftigungspflicht und Anzeigeverfahren nach § 163 Abs. 2 SGB IX

§ 163 Abs. 2 SGB IX regelt die Beschäftigungspflicht für Arbeitgeber in Bezug auf schwerbehinderte Menschen sowie das damit verbundene Anzeigeverfahren. Diese Regelung soll sicherstellen, dass Arbeitgeber aktiv zur Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt beitragen.

Gemäß § 154 SGB IX sind Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen verpflichtet, wenigstens 5 Prozent dieser Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Wird diese Beschäftigungsquote nicht erreicht, ist für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz nach § 160 SGB IX eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Die Ausgleichsabgabe wird zur Finanzierung von Maßnahmen verwendet, die die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben fördern. Ob die Beschäftigungspflicht erfüllt wurde, wird im Rahmen des Anzeigeverfahrens nach § 163 Abs. 2 SGB IX überprüft. Arbeitgeber müssen der zuständigen Agentur für Arbeit hierfür einmal jährlich bis spätestens zum 31. März die erforderlichen Daten für das vorangegangene Kalenderjahr übermitteln. Unterlässt der Arbeitgeber die Zahlung der Ausgleichsabgabe oder reicht er die Anzeige nicht fristgerecht oder korrekt ein, können Sanktionen wie Bußgelder oder Zwangsmaßnahmen gemäß § 238 SGB IX verhängt werden.

² Soweit im Folgenden von schwerbehinderten Menschen bzw. Schwerbehinderten die Rede ist, sind damit – sofern nicht anders angegeben – stets auch ihnen gleichgestellte Personen im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX gemeint.

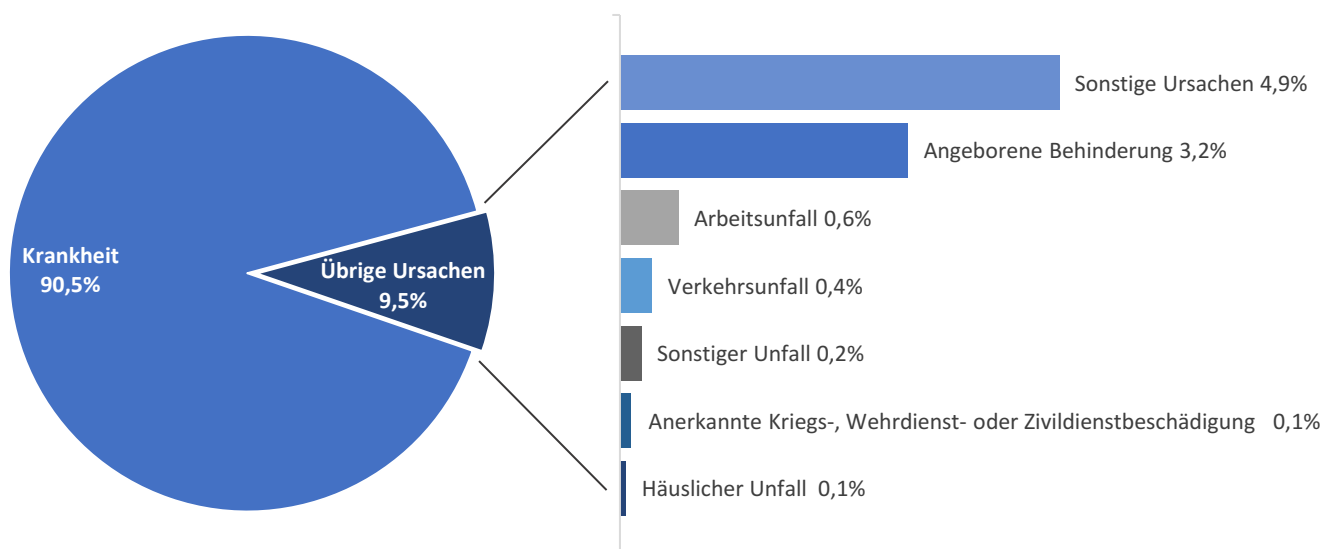
2.2 Statistische Befunde zu schwerbehinderten Menschen in Deutschland

Zum Jahresende 2023 lebten in Deutschland laut Statistischem Bundesamt etwa 7,9 Millionen Menschen mit einer Schwerbehinderung, was einem Anstieg von rund 67.000 Personen oder 0,9 Prozent im Vergleich zum Jahresende 2021 entspricht. Damit waren 9,3 Prozent der Gesamtbevölkerung im Jahr 2023 schwerbehindert. Die Verteilung nach Geschlecht war nahezu ausgeglichen: 50,1 Prozent der schwerbehinderten Menschen waren Männer, 49,9 Prozent Frauen (Statistisches Bundesamt 2024).

Ursachen einer Schwerbehinderung

Die mit Abstand häufigste Ursache einer Schwerbehinderung sind im Lebensverlauf erworbene Krankheiten. Bei 90,5 Prozent der rund 7,9 Millionen schwerbehinderten Menschen ist eine Krankheit die Ursache für die Behinderung (siehe Abbildung 1). Lediglich 3,2 Prozent der Betroffenen haben eine angeborene Behinderung und bei 1,3 Prozent ist die Behinderung die Folge eines Unfalls, etwa im Verkehr oder Haushalt.

Abbildung 1: Schwerbehinderte Menschen nach Ursache der schwersten Behinderung im Jahr 2023 – in Prozent

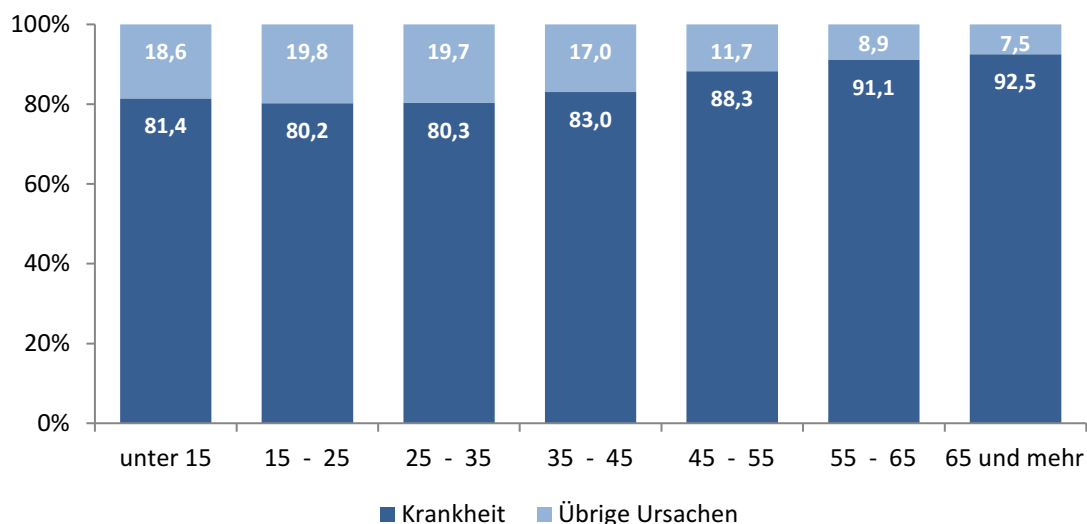


Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung und Darstellung

In höheren Altersgruppen steigt der Anteil der durch Krankheiten verursachten Schwerbehinderungen deutlich an (siehe Abbildung 2). Bei den 15- bis 25-Jährigen sind 80,2 Prozent der Behinderungen auf Krankheiten zurückzuführen. Dieser Anteil nimmt in der Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen auf 91,1 Prozent zu und liegt bei Menschen über 65 Jahren bei 92,5 Prozent. Diese Entwicklung verdeutlicht, dass Krankheiten im fortgeschrittenen Alter als Ursache von Behinderungen deutlich an Bedeutung gewinnen, während andere Faktoren an Gewicht verlieren. Zur

Einordnung dieser Entwicklung ist neben den relativen Anteilen auch die absolute Altersverteilung relevant.

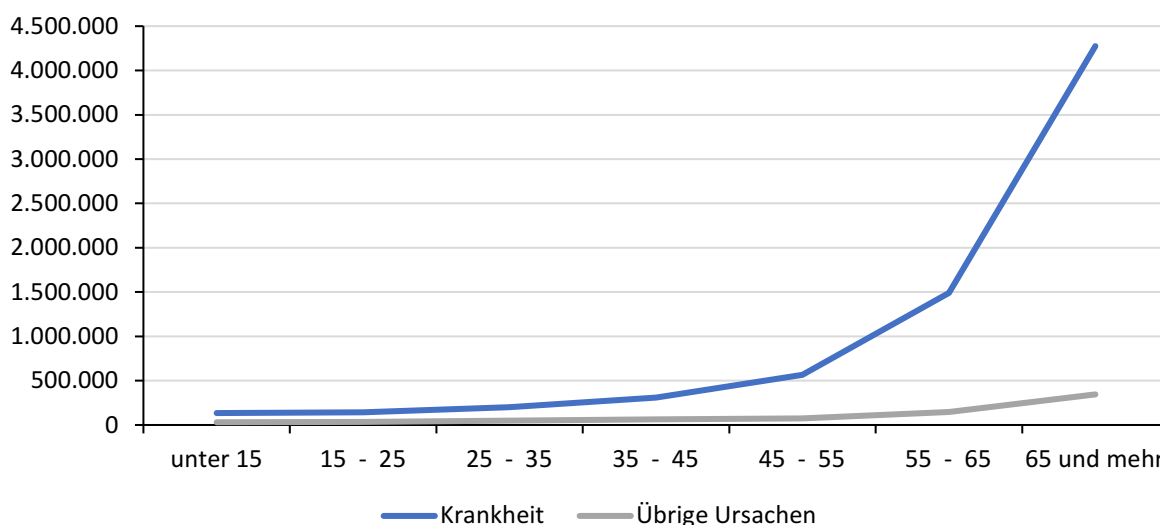
Abbildung 2: Schwerbehinderte Menschen nach Altersgruppen und Ursache der schwersten Behinderung 2023 – in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung und Darstellung

Wie Abbildung 3 zeigt, steigt die absolute Zahl der durch Krankheit verursachten Schwerbehinderungen mit zunehmendem Alter stark an; der Anstieg ist ab der Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen besonders ausgeprägt. Der Zuwachs im höheren Alter wird somit maßgeblich von krankheitsbedingten Fällen getragen, sodass eine Schwerbehinderung in der Regel durch das Zusammenspiel der beiden Faktoren Alter und Krankheit bestimmt wird.

Abbildung 3: Schwerbehinderte Menschen nach Altersgruppen und Ursache der schwersten Behinderung 2023 – Anzahl



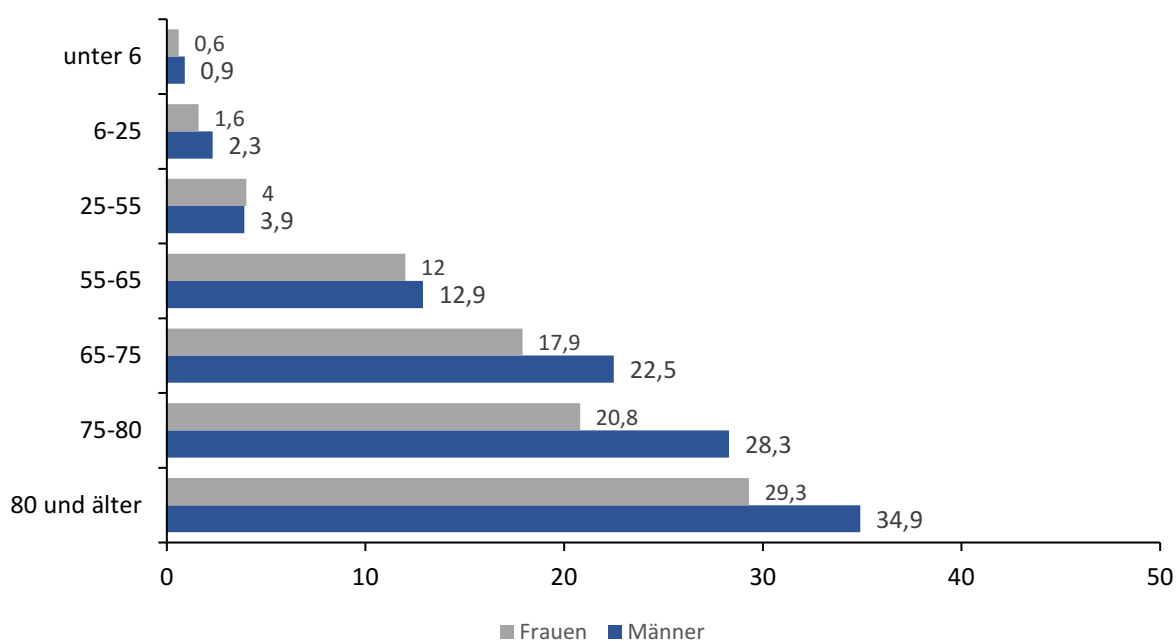
Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung und Darstellung

Altersstruktur und Schwerbehindertenquote nach Altersgruppen

Ergänzend zu den absoluten Fallzahlen zeigt Abbildung 4 die Schwerbehindertenquote für das Jahr 2023 differenziert nach Altersgruppen und Geschlecht und verdeutlicht, wie stark das Risiko einer Schwerbehinderung mit dem Alter zunimmt. Der Anteil schwerbehinderter Menschen an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe nimmt mit steigendem Lebensalter deutlich zu. In der Gruppe der unter 6-Jährigen ist die Quote mit 0,8 Prozent bei Männern und 0,6 Prozent bei Frauen sehr gering. Auch in der Altersgruppe der 25- bis 55-Jährigen liegt die Schwerbehindertenquote mit rund 4 Prozent noch deutlich unter dem Bevölkerungsdurchschnitt. Ab 55 Jahren setzt dann ein markanter Anstieg ein: In der Altersgruppe der 55–65-Jährigen beträgt die Schwerbehindertenquote 13,6 Prozent bei Männern und 12,4 Prozent bei Frauen. Dieser Trend setzt sich in den höheren Altersgruppen fort und erreicht bei den über 80-Jährigen Höchstwerte von 35,3 Prozent bei Männern und 29,6 Prozent bei Frauen. Männer weisen dabei in nahezu allen Altersgruppen höhere Quoten auf als Frauen, insbesondere im höheren Alter.

Abbildung 4: Schwerbehindertenquote nach Alter im Jahr 2023 – in Prozent

Anteil an der jeweiligen Bevölkerung 2023



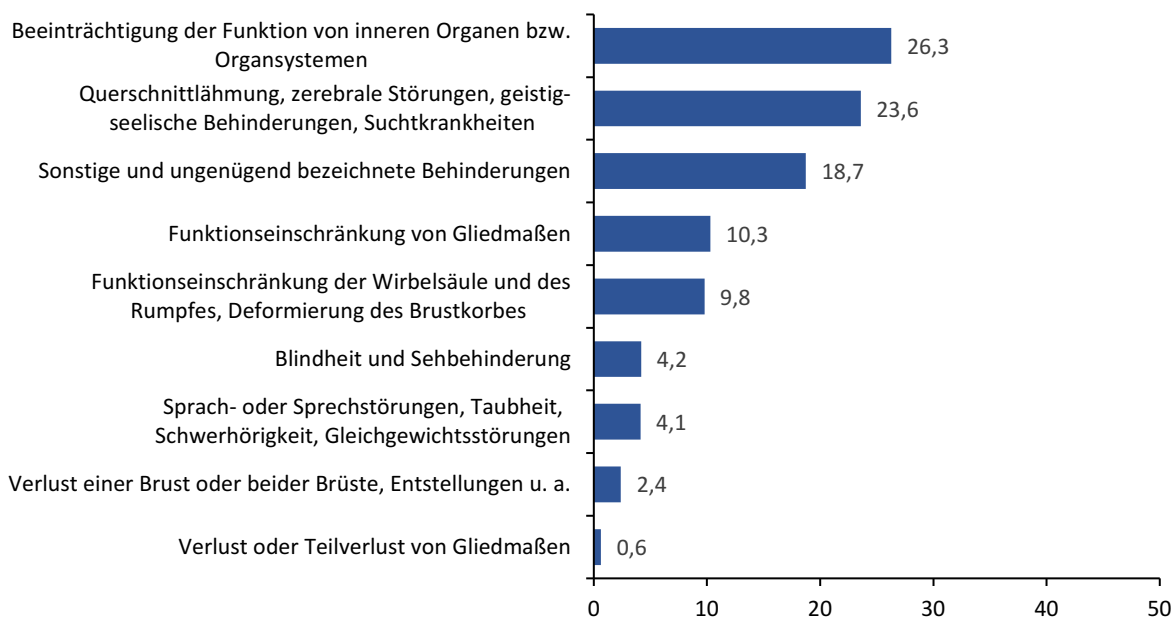
Quelle: Statistisches Bundesamt

Insgesamt zeigen die Befunde, dass mit zunehmendem Alter nicht nur die Zahl, sondern auch das Risiko einer Schwerbehinderung deutlich ansteigt. Vor diesem Hintergrund geht die Bundesagentur für Arbeit davon aus, dass die Zahl schwerbehinderter Menschen in den kommenden Jahren weiter ansteigen wird (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024). Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die geburtenstarken Jahrgänge zunehmend höhere Altersgruppen erreichen. Die Kombination aus der Größe dieser Jahrgänge und dem mit dem Alter deutlich steigenden Risiko, eine Schwerbehinderung zu entwickeln, dürfte maßgeblich zum weiteren Anstieg der Zahl schwerbehinderter Menschen beitragen.

Schwerbehinderte Menschen nach Art ihrer schwersten Behinderung

Nachdem zuvor die Altersverteilung schwerbehinderter Menschen und die Ursachen von Schwerbehinderungen betrachtet wurden, gibt Abbildung 5 Aufschluss über die häufigsten Arten von Behinderungen in der Gesamtbevölkerung.³ Die Verteilung der Behinderungsarten ist unter anderem für die Gestaltung von Unterstützungsmaßnahmen und barrierefreien Arbeitsbedingungen von Bedeutung.

Abbildung 5: Schwerbehinderte Menschen nach Art der schwersten Behinderung (Oberkategorien) 2023 – in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung und Darstellung

Die häufigste Kategorie ist mit 26,3 Prozent die Beeinträchtigung der Funktion von inneren Organen oder Organsystemen. Es folgen Querschnittslähmung, zerebrale Störungen, geistig-seelische Behinderungen und Suchterkrankungen mit 23,6 Prozent. Sonstige und ungenügend bezeichnete Behinderungen machen 18,7 Prozent aus.

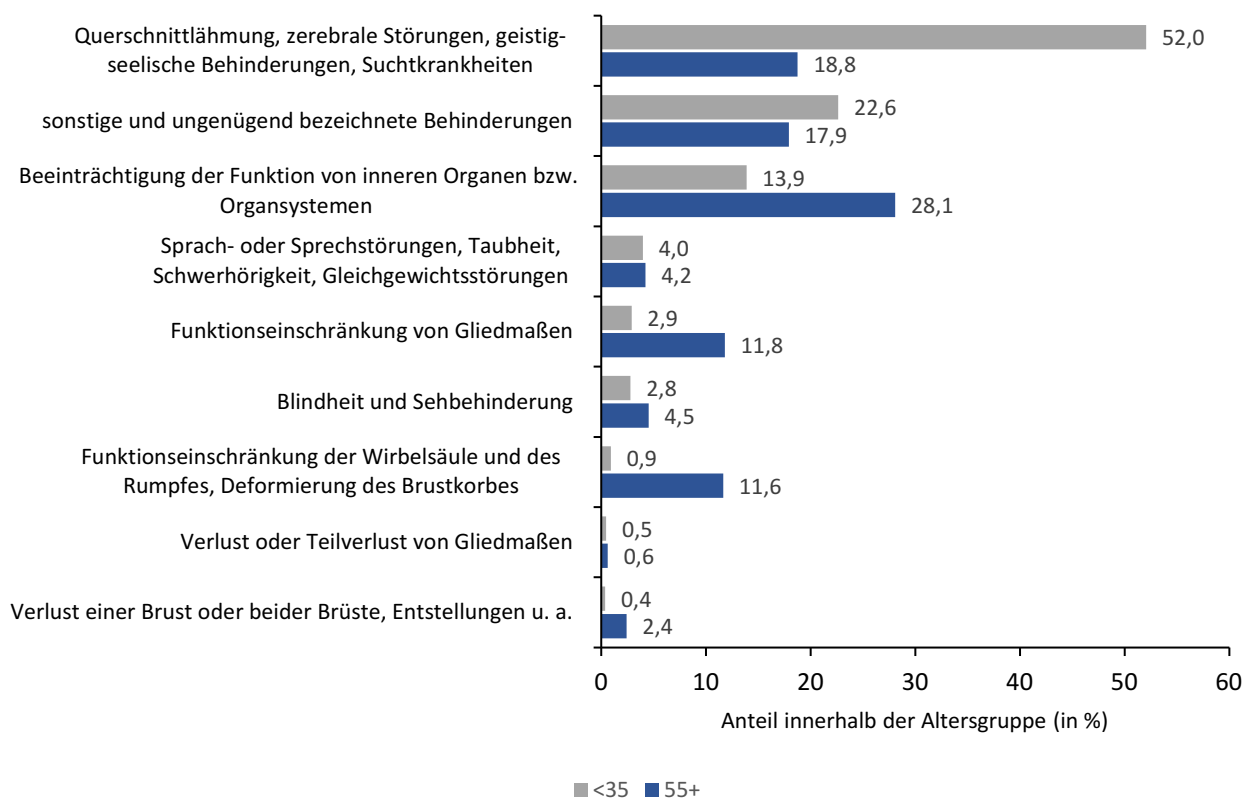
Funktionseinschränkungen von Gliedmaßen sowie der Wirbelsäule und des Rumpfes sind ebenfalls vergleichsweise häufig und erreichen Anteile von 10,3 bzw. 9,8 Prozent. Deutlich seltener treten Behinderungen wie Blindheit und Sehbehinderung (4,2 Prozent), Sprach- und Sprechstörungen, Taubheit oder Gleichgewichtsstörungen (4,1 Prozent) sowie der Verlust einer

³ Die Art der Behinderung wird vom Statistischen Bundesamt in 55 Kategorien erfasst, wobei die Einteilung nicht auf der zugrunde liegenden Krankheitsdiagnose (wie beispielsweise Multiple Sklerose) liegt, sondern auf der Erscheinungsform der Behinderung und den damit verbundenen funktionalen Einschränkungen (z. B. Beeinträchtigungen der Gliedmaßen) (Statistisches Bundesamt 2025).

Brust oder Entstellungen (2,4 Prozent) auf. Der Verlust oder Teilverlust von Gliedmaßen bildet mit einem Anteil von 0,6 Prozent die seltenste Kategorie.

Insgesamt zeigt die Verteilung, dass Beeinträchtigungen innerer Organe und Organsysteme sowie neurologische und psychische Störungen bei der jeweils erfassten schwersten Behinderung besonders häufig auftreten und zusammen rund die Hälfte aller Fälle ausmachen, während sensorische und strukturelle Beeinträchtigungen seltener vertreten sind.

Abbildung 6: Art der schwersten Behinderung nach Altersgruppen (<35 vs. 55+) 2023 – in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen und Darstellung

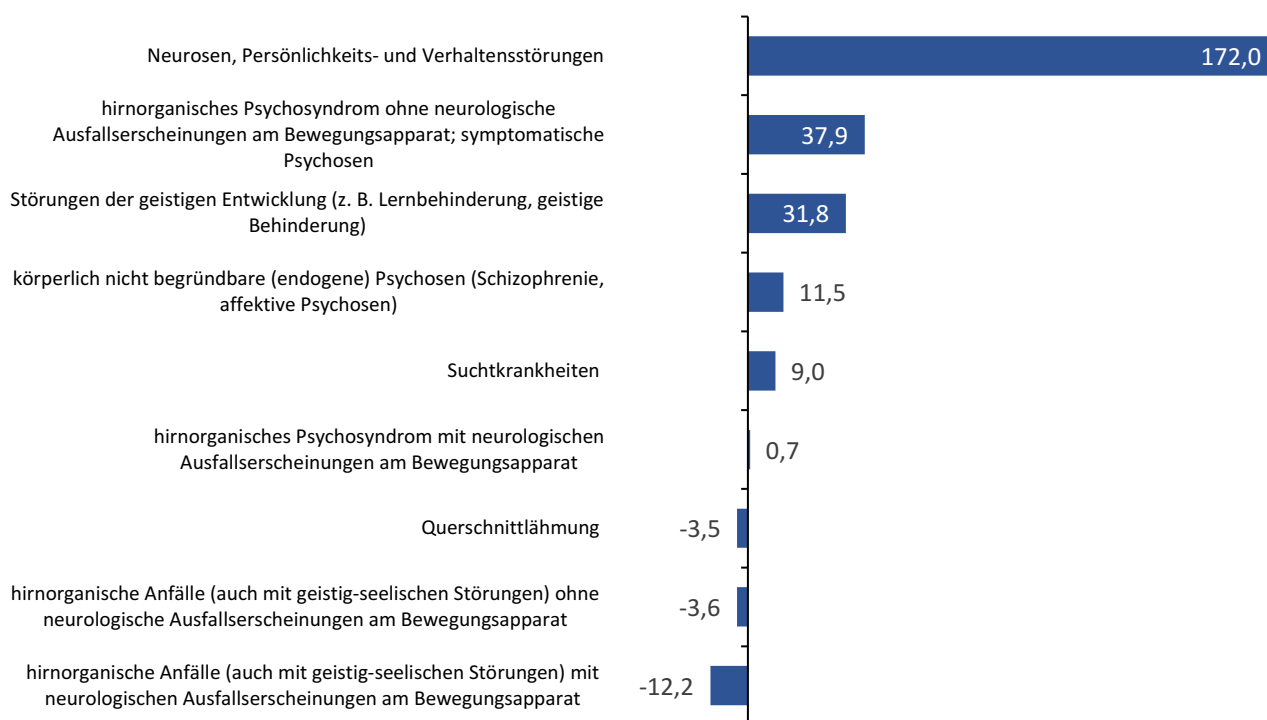
Weiterführende Auswertungen zeigen einen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen dem Lebensalter und der Art der schwersten Behinderung (siehe Abbildung 6). Bei den unter 35-Jährigen entfallen rund 52 Prozent der Fälle auf Querschnittslähmungen sowie neurologische/psychische Störungen einschließlich Suchterkrankungen; es folgen die Sammelkategorie „Sonstige/ungenügend bezeichnete Fälle“ mit 22,7 Prozent und – mit deutlichem Abstand – Beeinträchtigungen innerer Organe und Organsysteme mit 13,9 Prozent. Einschränkungen des Bewegungsapparats sowie sensorische Beeinträchtigungen (Sehen bzw. Hören/Gleichgewicht) sind in dieser Altersgruppe vergleichsweise selten. Ab 55 Jahren kehrt sich das Muster um: Beeinträchtigungen innerer Organe bilden mit 28 Prozent die größte Kategorie, Einschränkungen des Bewegungsapparats (Wirbelsäule/Rumpf und Funktion der Gliedmaßen) gewinnen spürbar an Gewicht, und auch sensorische Beeinträchtigungen nehmen zu. Der Anteil neurolo-

gischer und psychischer Störungen einschließlich Suchterkrankungen (18,8 Prozent) fällt dagegen merklich geringer aus. Insgesamt zeigt sich damit, dass die Art der jeweils schwersten Behinderung altersabhängig variiert und sich daraus unterschiedliche Anforderungen an Unterstützung, Arbeitsbedingungen und Barrierefreiheit ergeben.

Zwischen 2009 und 2023 nahm die Zahl schwerbehinderter Menschen mit Beeinträchtigungen innerer Organe bzw. Organsysteme um 18,8 Prozent und mit Querschnittslähmungen, zerebralen Störungen, geistig-seelischen Behinderungen und Suchterkrankungen um 36,6 Prozent zu (nicht dargestellt). Andere der oben genannten Arten der schwersten Behinderung verzeichneten demgegenüber Rückgänge oder keine nennenswerten Veränderungen im entsprechenden Zeitraum.

Ein differenzierterer Blick auf die am stärksten wachsende Kategorie der Querschnittslähmung, zerebrale Störungen, geistig-seelische Behinderungen und Suchterkrankungen macht deutlich, dass insbesondere psychische Erkrankungen zwischen 2009 und 2023 sehr hohe Zuwachsraten aufweisen (siehe Abbildung 7). Dies betrifft vor allem Neurosen, Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen (+172 Prozent), hirnanorganisches Psychosyndrom ohne neurologische Ausfallserscheinungen am Bewegungsapparat und symptomatische Psychosen (+37,9 Prozent), Störungen der geistigen Entwicklung (z. B. Lernbehinderung, geistige Behinderung) (+31,8 Prozent), körperlich nicht begründbare (endogene) Psychosen (Schizophrenie, affektive Psychosen) (+11,5 Prozent) sowie Suchterkrankungen (+9,0 Prozent).

Abbildung 7: Veränderungsraten der Anzahl schwerbehinderter Menschen nach Art der schwersten Behinderung im Bereich Querschnittslähmung, zerebrale Störungen, geistig-seelische Behinderungen, Suchterkrankungen zwischen 2009 und 2023 – in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung und Darstellung

Die starke Zunahme psychischer Erkrankungen innerhalb der anerkannten Schwerbehinderungen lässt sich auf mehrere gesellschaftliche, demographische und arbeitsmarktbezogene Faktoren zurückführen:

Erstens hat die gestiegene Sensibilisierung in der medizinischen Praxis dazu beigetragen, dass psychische Erkrankungen heute früher erkannt und häufiger diagnostiziert werden. Ärztinnen und Ärzte sowie Psychotherapeuten bzw. -therapeuten sind in diesem Bereich besser geschult, was die Erfassungsrate erhöht und zu einem Anstieg diagnostizierter Fälle führt (vgl. DGPPN 2018).

Zweitens wirken sich Veränderungen in der Arbeitswelt negativ auf die psychische Gesundheit aus. Der zunehmende Arbeitsdruck, fortschreitende Digitalisierung sowie flexiblere, zugleich aber auch unsichere Beschäftigungsformen führen vielfach zu einer Entgrenzung der Arbeit. Diese Entwicklungen erhöhen die psychische Belastung und können langfristig zu krankheitsbedingten Einschränkungen führen (vgl. BAuA 2017).⁴

Drittens weist die Studienlage darauf hin, dass auch der demografische Wandel zu dieser Entwicklung beiträgt: Mit dem Älterwerden der Bevölkerung steigt auch die Prävalenz altersbedingter psychischer Erkrankungen, etwa im Bereich kognitiver Einschränkungen oder Demenz.⁵

Viertens hat sich die gesellschaftliche Wahrnehmung psychischer Erkrankungen in den vergangenen Jahren spürbar verändert. Eine zunehmende Entstigmatisierung psychischer Gesundheitsprobleme senkt die Hemmschwelle, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen – auch wenn sich dies je nach Krankheitsbild unterscheiden kann (vgl. Schomerus et al. 2023). Dies trägt dazu bei, dass psychische Erkrankungen häufiger offen benannt und diagnostisch erfasst werden.

2.3 Rahmenbedingungen schwerbehinderter Beschäftigter in Deutschland

Erwerbsbeteiligung schwerbehinderter Menschen

Laut Mikrozensus des Statistischen Bundesamts gab es im Jahr 2022 rund 3 Millionen schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren. Die Erwerbsbeteiligung schwerbehinderter Menschen liegt jedoch deutlich unter der der Gesamtbevölkerung. Die Erwerbstätigenquote – also der Anteil der Erwerbstätigen an der jeweiligen erwerbsfähigen Bevölkerung – betrug im Jahr 2022 für schwerbehinderte Menschen 49,8 Prozent, während sie in der Gesamtbevölkerung bei 76,8 Prozent lag (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2025, S. 8).

Abbildung 8 zeigt, dass die Erwerbstätigenquote schwerbehinderter Menschen in allen Altersgruppen deutlich hinter der der Gesamtbevölkerung zurückbleibt. In den jüngeren Altersgruppen sind die Unterschiede noch vergleichsweise gering: Bei den 15- bis unter 25-Jährigen liegt

⁴ Siehe auch [Psychische Gesundheit - BMAS](#) (letzter Abruf am 14.04.2025).

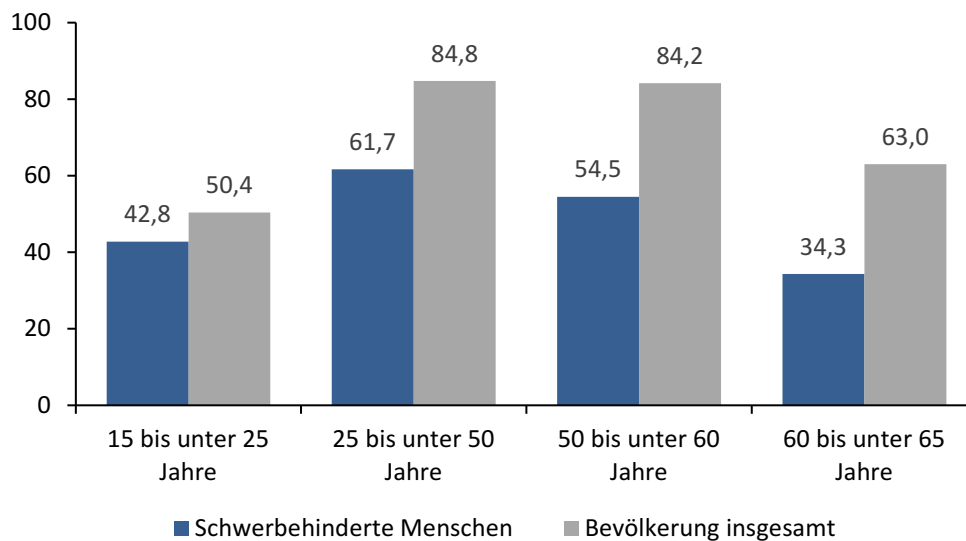
⁵ Siehe www.lzg.nrw.de/10256159 letzter Abruf am 14.04.2025).

die Quote für schwerbehinderte Menschen bei 42,8 Prozent, gegenüber 50,4 Prozent in der Gesamtbevölkerung. In der Altersgruppe der 25- bis unter 50-Jährigen steigt sie auf 61,7 Prozent, bleibt damit jedoch um 23,1 Prozentpunkte hinter der Quote der Gesamtbevölkerung (84,8 Prozent) zurück.

In den höheren Altersklassen nehmen die Unterschiede nochmals deutlich zu. So beträgt die Erwerbstätigenquote schwerbehinderter Menschen in der Gruppe der 50- bis unter 60-Jährigen 54,5 Prozent und liegt damit 29,7 Prozentpunkte unter dem Wert der Bevölkerung insgesamt (84,2 Prozent). Bei den 60- bis unter 65-Jährigen liegt die Quote bei 34,3 Prozent gegenüber 63 Prozent in der Gesamtbevölkerung (Differenz: 28,7 Prozentpunkte). Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass der Abstand in der Erwerbstätigenquote zwischen schwerbehinderten Menschen und der Gesamtbevölkerung mit zunehmendem Alter zunächst deutlich zunimmt und in den höheren Altersgruppen auf einem erhöhten Niveau verbleibt. Dies kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass sich die Arbeitsmarktintegration schwerbehinderter Menschen mit steigendem Alter zunehmend schwieriger gestaltet.

Abbildung 8: Erwerbstätigkeit schwerbehinderter Menschen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung nach Alter im Jahr 2022

Erwerbstätigenquote - Anteil der Erwerbstätigen an der jeweiligen Bevölkerung in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen

Im Rahmen der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit werden auch die Arbeitslosenzahlen schwerbehinderter Menschen veröffentlicht.⁶ Im Jahr 2023 waren durchschnittlich 166.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos, was im Vergleich zum Vorjahr einem Anstieg um 1 Prozent bzw. 2.000 Personen entspricht. Die Arbeitslosenquote schwerbehinderter (und ihnen gleichgestellter) Menschen lag bei 11 Prozent und damit deutlich über der entsprechend berechneten Referenzquote von 6,9 Prozent. 41 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen (67.000) waren Frauen, 59 Prozent (98.000) Männer.

Zudem sind schwerbehinderte Arbeitslose im Durchschnitt älter als Arbeitslose ohne Schwerbehinderung. Im Jahr 2023 waren 48 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen 55 Jahre oder älter, während dieser Anteil bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen nur bei rund 22 Prozent lag. In den jüngeren und mittleren Altersgruppen ist die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen in den vergangenen Jahren insgesamt zurückgegangen, bei den über 55-Jährigen hingegen seit 2008 kontinuierlich gestiegen. Dies ist sowohl auf die demografische Entwicklung als auch auf den Wegfall bestimmter Sonderregelungen für ältere Arbeitslose zurückzuführen (siehe hierzu ausführlicher Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024, S.12f).

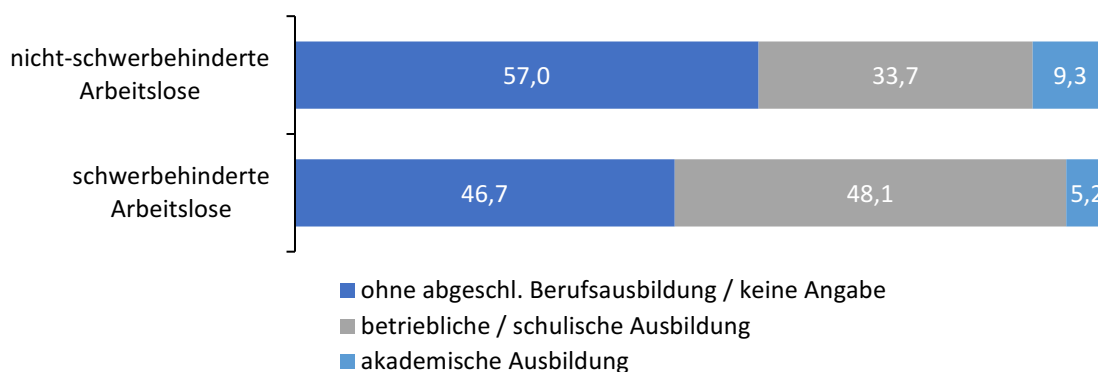
Qualifikation arbeitsloser schwerbehinderter Menschen und Überwindung der Arbeitslosigkeit

Schwerbehinderte Arbeitslose sind im Durchschnitt nicht nur älter, sondern auch etwas höher qualifiziert als Arbeitslose ohne Schwerbehinderung. Im Jahr 2023 verfügten 53,3 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen über einen Berufs- oder Hochschulabschluss, gegenüber 43 Prozent bei Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung (siehe Abbildung 9). Im tertiären Bereich sind schwerbehinderte Arbeitslose jedoch unterrepräsentiert: Der Anteil mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss liegt bei 5,2 Prozent gegenüber 9,3 Prozent bei Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung.

Trotz ihrer etwas höheren formalen Qualifikation streben schwerbehinderte Arbeitslose mit einem Anteil von 60 Prozent ähnlich häufig einfache Helfertätigkeiten an (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024, S. 14–16). Zudem zeigt der Abgleich von Ausbildungsabschluss und ausgeübtem Beruf, dass Beschäftigte mit Behinderungen überproportional häufig qualifikationsinadäquat eingesetzt sind, also in Tätigkeitsfeldern arbeiten, die nicht ihrer erlernten Qualifikation entsprechen (Flüter-Hoffmann et al. 2021, S. 7).

⁶ Da für schwerbehinderte Menschen keine offizielle Arbeitslosenquote ausgewiesen wird, wird stattdessen eine Quote auf Basis eingeschränkter Bezugsgrößen berechnet. Dabei wird die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen eines Jahres ins Verhältnis zur Zahl der schwerbehinderten abhängigen Erwerbspersonen des Vorjahres gesetzt. Diese Bezugsgröße umfasst arbeitslose schwerbehinderte Personen, beschäftigte schwerbehinderte Personen bei Arbeitgebern mit 20 oder mehr Arbeitsplätzen sowie für kleinere Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten einen alle fünf Jahre aktualisierten Schätzwert. Eine vergleichbare Referenzquote für die Gesamtbevölkerung wird analog berechnet, indem alle Arbeitslosen auf die Gesamtzahl der abhängigen zivilen Erwerbspersonen bezogen werden (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2023, S.38).

Abbildung 9: Art der Berufsausbildung schwerbehinderter arbeitsloser Menschen 2023 – in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

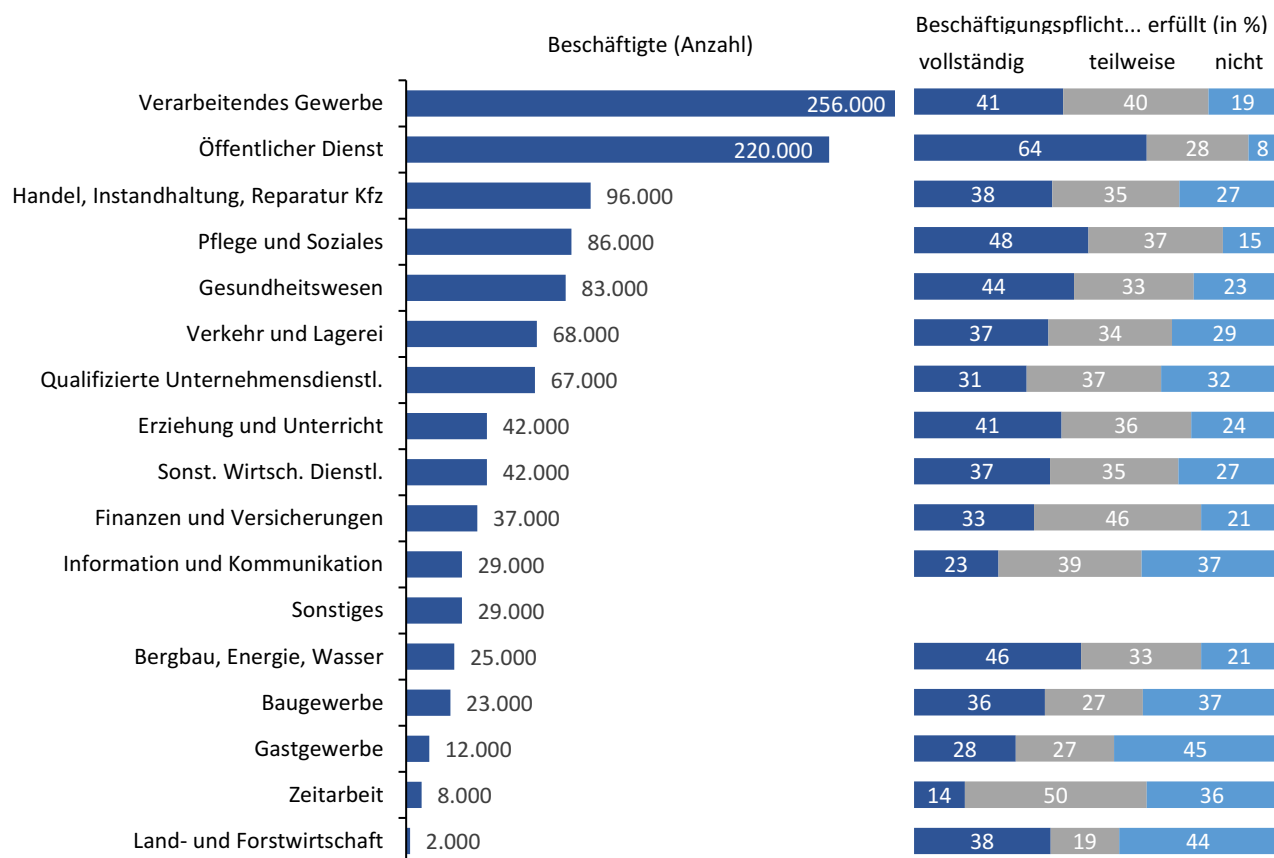
Auch die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit ist bei schwerbehinderten Arbeitslosen höher: 56 Prozent der arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Personen waren 2023 ein Jahr oder länger arbeitslos, während der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung mit 34 Prozent deutlich niedriger ausfiel. Dies deutet auf erschwerte Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Arbeitslose hin (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024, S.14-16).

Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen und Erfüllung der Beschäftigungspflicht

Im Jahr 2023 waren etwa 256.000 schwerbehinderte Menschen, die im Rahmen des Anzeigeverfahrens nach dem SGB IX erfasst wurden, im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Damit entfiel knapp ein Viertel der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf diesen Sektor. Von den Arbeitgebern im Verarbeitenden Gewerbe erfüllten 41 Prozent ihre Beschäftigungspflicht vollständig, 40 Prozent teilweise, während 19 Prozent keinen der vorgeschriebenen Pflichtarbeitsplätze besetzten (siehe Abbildung 10).

Der öffentliche Dienst, als zweitgrößter Arbeitgeber, beschäftigte rund 220.000 schwerbehinderte Menschen und erfüllte seine Beschäftigungspflicht zu 92 Prozent vollständig oder zumindest teilweise. Damit war er zugleich der Wirtschaftsbereich, der die gesetzlichen Vorgaben am umfassendsten erfüllte. Arbeitgeber aus dem Bereich Pflege und Soziales beschäftigten insgesamt 86.000 schwerbehinderte Personen und erfüllten ihre Beschäftigungspflicht ebenfalls in hohem Maße – lediglich 15 Prozent der Pflichtarbeitsplätze blieben dort unbesetzt. Andere Wirtschaftssektoren wiesen dagegen deutlich geringere Erfüllungsquoten auf: Im Gastgewerbe (45 Prozent), der Land- und Forstwirtschaft (44 Prozent), dem Baugewerbe (37 Prozent), in der Information- und Kommunikationsbranche (37 Prozent) sowie in den qualifizierten Unternehmensdienstleistungen (32 Prozent) blieb teils mehr als ein Drittel der vorgeschriebenen Pflichtarbeitsplätze unbesetzt.

Abbildung 10: Schwerbehinderte Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen / Erfüllung der Beschäftigungspflicht



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die beobachteten Unterschiede lassen sich auch auf branchenspezifische Rahmenbedingungen zurückführen. Im Baugewerbe sowie in der Land- und Forstwirtschaft wirken vor allem hohe physische Anforderungen als Zugangshürde; im Gastgewerbe kommen instabile und häufig saisonale Beschäftigungsverhältnisse sowie erhöhte Anforderungen an zeitliche Flexibilität hinzu. Solche strukturellen Rahmenbedingungen erschweren sowohl die Möglichkeiten der Arbeitsplatzanpassung als auch die Rekrutierung und Bindung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderung.










Ein Bericht des Instituts der Deutschen Wirtschaft bestätigt diese Einschätzung: Von den Unternehmen, die ihre gesetzliche Beschäftigungsquote nicht erfüllen, nennen 77 Prozent den Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern als Hauptgrund. Darüber hinaus verweisen 19 Prozent der Betriebe auf eine aus ihrer Sicht geringe Flexibilität im Kündigungsrecht und 18 Prozent auf eine wahrgenommene eingeschränkte Leistungsfähigkeit als Herausforderungen bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen (Heisinger & Kubis 2022, S. 6). Dies deutet darauf hin, dass branchenspezifische Rahmenbedingungen wesentlich dazu bei-

tragen, dass die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote in einzelnen Wirtschaftsbereichen nicht oder nur unzureichend erfüllt wird, zugleich aber auch weitere Aspekte wie rechtliche Vorbehalte und wahrgenommene Leistungseinschränkungen von Bedeutung sind.

Ein weiterer Einflussfaktor auf die Erfüllung der Beschäftigungspflicht ist die Unternehmensgröße. Eine Betrachtung nach Unternehmensgrößen zeigt, dass größere Betriebe die Vorgaben zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen seltener vollständig umsetzen als kleinere Unternehmen (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Erfüllung der Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen nach Unternehmensgröße

Anzeigjahr 2023

Unternehmensgröße	Erfüllt (%)	Teilweise erfüllt (%)	Nicht erfüllt (%)
20 bis unter 40 Arbeitsplätze	 (47,8%)	 (9,6%)	 (42,7%)
40 bis unter 60 Arbeitsplätze	 (37,6%)	 (38,7%)	 (23,7%)
60 und mehr Arbeitsplätze	 (27,7%)	 (65,8%)	 (6,4%)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

In der Größenklasse der Arbeitgeber mit 20 bis unter 40 Arbeitsplätzen erfüllen 47,8 Prozent der Unternehmen die gesetzlichen Vorgaben vollständig, während mit 42,7 Prozent auch ein relativ großer Anteil gar keinen Pflichtarbeitsplatz besetzt. Bei Unternehmen mit 40 bis unter 60 Arbeitsplätzen sinkt die Erfüllungsquote auf 37,6 Prozent; zugleich nimmt der Anteil der Betriebe, die keinen Pflichtarbeitsplatz besetzen, auf 23,7 Prozent ab, während 38,7 Prozent die Vorgaben zumindest teilweise erfüllen. In der Gruppe der Betriebe mit 60 oder mehr Arbeitsplätzen erfüllen nur noch 27,7 Prozent die Beschäftigungspflicht vollständig, während 65,8 Prozent die Vorgaben teilweise und 6,4 Prozent gar nicht erfüllen.

Größere Unternehmen scheinen somit tendenziell häufiger Schwierigkeiten zu haben, die vorgeschriebene Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen vollständig zu erreichen. Eine mögliche Ursache könnte in der höheren Komplexität ihrer Organisationsstrukturen liegen, die zentrale Entscheidungsprozesse verlangsamt. Darüber hinaus erfordern spezialisierte Arbeitsplätze in großen Unternehmen oft spezifische Qualifikationen, was die Rekrutierung erschweren kann. Kleinere Arbeitgeber stehen demgegenüber häufig vor der grundlegenden Herausforderung, schwerbehinderte Personen überhaupt zu beschäftigen. Dies könnte auf fehlende personelle und finanzielle Ressourcen sowie unzureichende Unterstützung bei Integration und barrierefreien Anpassungen zurückzuführen sein. Flüter-Hoffmann et al. (2021) weisen zudem darauf hin, dass Betriebe mit überdurchschnittlich jungen Belegschaften aufgrund der Altersstruktur schwerbehinderter Menschen ebenfalls größere Schwierigkeiten bei deren Einstellung haben.

Auch mangelnde Kenntnis über Fördermöglichkeiten oder finanzielle Unterstützungs- und Integrationsangebote können die Bereitschaft zur Einstellung schwerbehinderter Menschen mindern (Metzler et al. 2020). So sind viele Arbeitgeber nicht ausreichend über Möglichkeiten der

behindertengerechten Arbeitsgestaltung und der Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen informiert, was zu Unsicherheiten und zu einer geringeren Bereitschaft führen kann, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen (Hensen, J. & Trögeler, P. J. 2023, S. 10-11).

Ein weiterer zentraler Hinderungsgrund liegt in der Sorge vieler Arbeitgeber vor möglichen rechtlichen Konsequenzen. Insbesondere der besondere Kündigungsschutz für diese Personengruppe weckt bei einigen die Befürchtung, dass sich Arbeitsverhältnisse schwieriger beenden lassen könnten (Hensen & Trögeler 2023, S. 17; Hiesinger & Kubis 2022). Ein besseres Verständnis der rechtlichen Rahmenbedingungen sowie gezielte Beratungs- und Informationsangebote könnten dazu beitragen, solche Vorbehalte abzubauen.

Flüter-Hoffmann et al. (2021) heben zudem die zentrale Bedeutung von Unternehmenskultur, Betriebsklima und Haltung der Unternehmensführung für die Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen hervor. Besonders betont wird, dass ein inklusives Betriebsklima, die aktive Unterstützung durch Führungskräfte sowie ein ausgeprägtes Gemeinschaftsgefühl wesentliche Einflussfaktoren für die Zufriedenheit und die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen darstellen. Die Etablierung einer inklusiven Unternehmenskultur spielt somit eine entscheidende Rolle beim Abbau von Barrieren und Vorurteilen. Unternehmen, die eine starke Diversitäts- und Integrationskultur pflegen, setzen nachweislich häufiger Maßnahmen zur Inklusion um und sind mithin erfolgreicher bei der Rekrutierung schwerbehinderter Menschen.

Diese Befunde sind auch für den Hochschulbereich relevant, da sie verdeutlichen, dass die Erfüllung der Beschäftigungspflicht nicht allein von formalen Vorgaben abhängt, sondern wesentlich von Organisationsstrukturen, Unterstützungsangeboten und institutioneller Kultur beeinflusst wird.

3. Besondere Situation schwerbehinderter Beschäftigter in der Wissenschaft

3.1 Statistische Befunde zur Personalstruktur an Hochschulen

Die Hochschulpersonalstatistik ermöglicht eine differenzierte Analyse der Zusammensetzung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sowie des Verwaltungspersonals an Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) nach einzelnen Personalgruppen. Neben Angaben zur Anzahl der Beschäftigten enthält sie Informationen zur Art des Beschäftigungsverhältnisses, zur Finanzierungsart, zum Beschäftigungsumfang, zur Befristung sowie zum Alter der Beschäftigten. Auf dieser Grundlage lassen sich unter anderem Rückschlüsse auf den Anteil älterer Beschäftigter in den jeweiligen Personalgruppen ziehen. Zudem wird sichtbar, wie sich unbefristete oder drittmittelfinanzierte Beschäftigungsverhältnisse in Bezug auf das Alter der Beschäftigten unterscheiden.

Im Jahr 2023 waren an den bayerischen Hochschulen insgesamt 42.020 Personen hauptberuflich im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich beschäftigt – davon 36.130 an Universitäten und 5.890 an HAWs. Darunter befanden sich 6.975 Professorinnen und Professoren (3.790 an Universitäten und 3.185 an HAWs). Darüber hinaus waren 650 Dozentinnen und Dozenten bzw. Assistentinnen und Assistenten, 32.785 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (30.415 an Universitäten und 2.370 an HAWs) sowie 1.610 Lehrkräfte für besondere Aufgaben (1.275 an Universitäten und 335 an HAWs) an den bayerischen Hochschulen tätig. In den nachfolgenden Auswertungen werden diese Gruppen – mit Ausnahme der Professuren – als wissenschaftliches und künstlerisches Personal unterhalb der Professur zusammengefasst.

Im Verwaltungsbereich waren an den bayerischen Hochschulen im Jahr 2023 insgesamt 57.860 Personen beschäftigt – davon 51.740 an Universitäten und 6.120 an HAWs. Auf eine weitergehende Differenzierung des Verwaltungspersonals nach Personalgruppen wird im Folgenden aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet.

Tabelle 2: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal und Verwaltungspersonal an bayerischen Universitäten und HAW im Jahr 2023

Personalgruppen	Universitäten					HAW				
	Insgesamt	Anteil an gesamt	Anteil be- fristet	Anteil Drittmittel	Anteil Teilzeit	Insgesamt	Anteil an gesamt	Anteil be- fristet	Anteil Drittmittel	Anteil Teilzeit
Professorinnen/Professoren	3.790	10,5%	17,2%	3,6%	2,8%	3.185	54,1%	2,8%	1,6%	7,4%
Dozentinnen/Dozenten und Assistentinnen/Assistenten	650	1,8%	98,5%	1,5%	7,7%					
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/-innen	30.415	84,2%	85,3%	40,4%	43,7%	2.370	40,2%	91,6%	65,2%	35,7%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1.275	3,5%	26,3%	1,2%	43,5%	335	5,7%	28,4%	4,5%	50,7%
Wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur	32.340	89,5%	83,2%	38,1%	43,0%	2.705	45,9%	83,7%	57,7%	37,5%
Wissenschaftliches Personal insgesamt	36.130	100,0%	76,3%	34,4%	38,8%	5.890	100,0%	40,0%	27,3%	21,2%
Verwaltungspersonal insgesamt	51.740		23,9%	10,9%	41,6%	6.120		31,9%	15,0%	48,5%

Quelle: ICEland, eigene Berechnung und Darstellung

Eine differenzierte Betrachtung der Personalstruktur im Wissenschaftsbereich zeigt deutliche Unterschiede zwischen Universitäten und HAWs. An Universitäten entfallen 89,5 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals auf Positionen unterhalb der Professur; entsprechend liegt der Anteil der Professorinnen und Professoren bei 10,5 Prozent. An HAWs stellt das wissenschaftliche Personal unterhalb der Professur dagegen lediglich 45,9 Prozent der Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich.

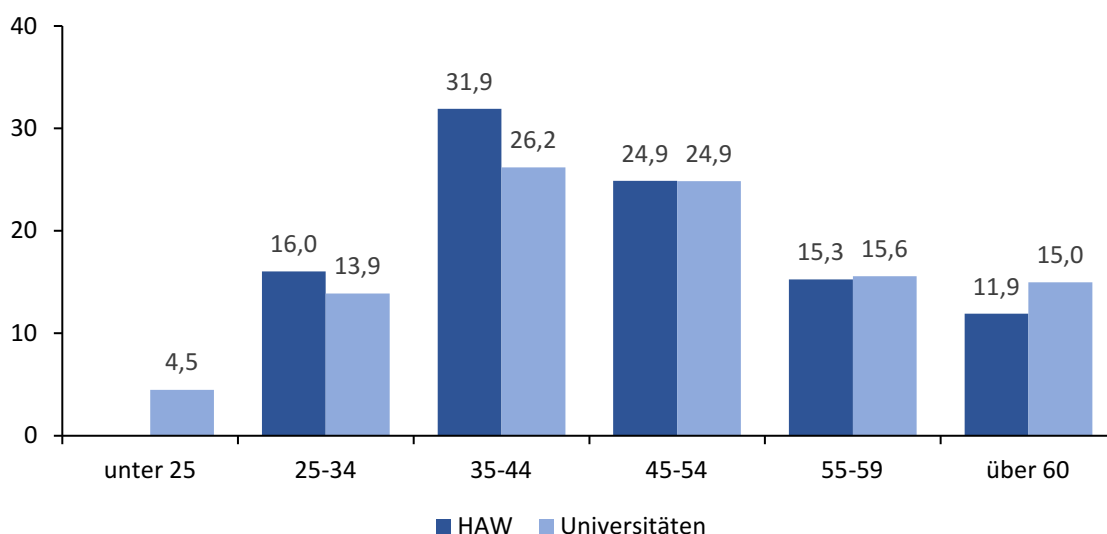
Auffällig ist der hohe Befristungsanteil in dieser Personalkategorie: An Universitäten sind 83,2 Prozent und an HAWs 83,7 Prozent des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur zeitlich befristet beschäftigt. Darüber hinaus sind 40,4 Prozent an Universitäten und 57,7 Prozent an HAWs drittmittelfinanziert. Auch Teilzeitbeschäftigungen sind weit verbreitet: 43 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten unterhalb der Professur an Universitäten und 37,5 Prozent an HAWs arbeiten in Teilzeit.

Im Vergleich dazu sind die Beschäftigungsbedingungen im Verwaltungsbereich deutlich stabiler. Der Anteil befristet Beschäftigter liegt hier bei lediglich 23,9 Prozent an Universitäten und 31,9 Prozent an HAWs. Auch die Drittmittelfinanzierung spielt im Verwaltungsbereich eine deutlich geringere Rolle: Nur 10,9 Prozent der Beschäftigten an Universitäten und 15 Prozent an HAWs sind über Drittmittel finanziert.

Altersstruktur des Verwaltungspersonals

Neben den Beschäftigungsbedingungen ist die Altersstruktur des Personals relevant. Die Altersverteilung des Verwaltungspersonals an bayerischen Hochschulen ist durch eine deutliche Konzentration in den mittleren Altersgruppen geprägt (siehe Abbildung 11). Rund die Hälfte der Beschäftigten gehört den Altersgruppen zwischen 35 und 54 Jahren an, die mit Anteilen von jeweils etwa einem Viertel bis knapp einem Drittel den demografischen Schwerpunkt bilden. Insgesamt sind mehr als 80 Prozent des Verwaltungspersonals älter als 35 Jahre und 55 Prozent älter als 45 Jahre. Die unter 35-Jährigen stellen nur rund 18 Prozent der Beschäftigten.

Abbildung 11: Verwaltungspersonal an Universitäten und Fachhochschulen in Bayern nach Altersklassen im Jahr 2023 – in Prozent

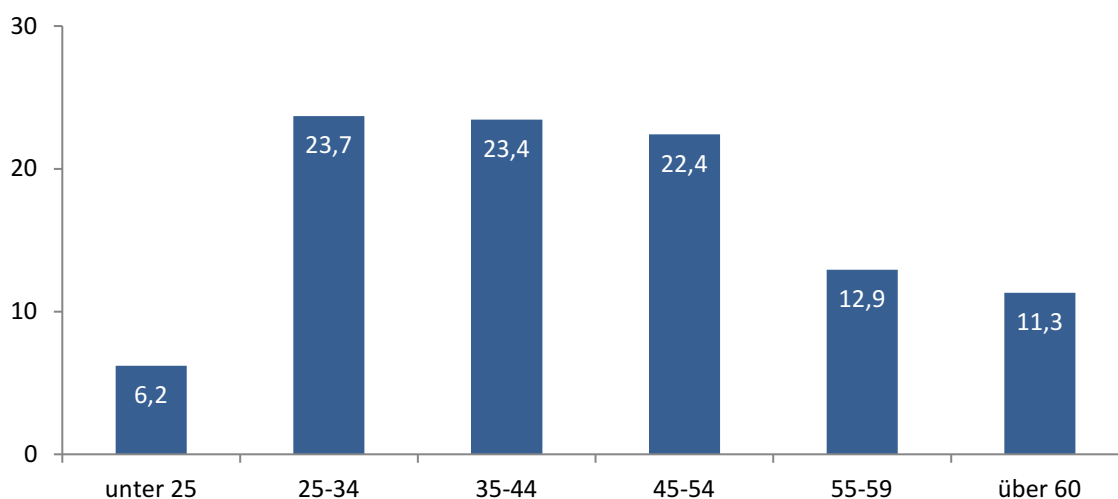


Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung Hochschulpersonalstatistik

Zu beachten ist jedoch, dass die Datenlage zur Altersstruktur des Verwaltungspersonals an Hochschulen erhebliche Lücken aufweist: Für rund 52 Prozent des Verwaltungspersonals an Universitäten und sogar für 89 Prozent an HAWs liegen keine Altersangaben vor. Zur Plausibilisierung und besseren Einordnung der vorliegenden Werte wird daher in Abbildung 12 die Altersverteilung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder insgesamt herangezogen.

Ein Vergleich der Altersverteilungen zeigt, dass sich die Altersstruktur beider Gruppen trotz kleiner Unterschiede in einzelnen Altersklassen insgesamt stark ähnelt. Eine genauere Betrachtung auf der Grundlage statistischer Kennzahlen bestätigt diese Einschätzung⁷ und legt nahe, dass die (unvollständigen) Angaben zur Altersstruktur des Hochschulverwaltungspersonals die tatsächlichen Verhältnisse realistisch widerspiegeln.

Abbildung 12: Verteilung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder nach Altersgruppen im Jahr 2023 - in Prozent



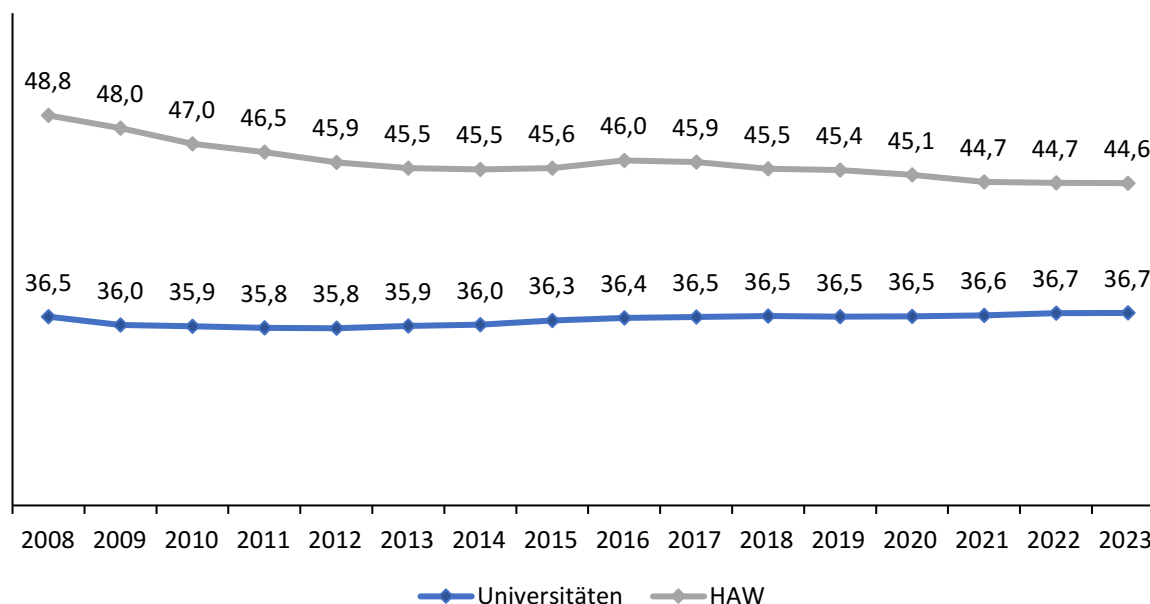
Quelle: dbb beamtenbund und tarifunion

Altersstruktur des wissenschaftlichen Personals

Die Entwicklung des Durchschnittsalters des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an bayerischen Universitäten und HAWs zeigt zwischen 2008 und 2023 unterschiedliche Verläufe (siehe Abbildung 13). An den Universitäten blieb das Durchschnittsalter mit nur geringen Schwankungen weitgehend konstant und lag im Jahr 2023 bei 36,7 Jahren. An den HAWs sank das Durchschnittsalter dagegen von 48,8 Jahren im Jahr 2008 auf 44,6 Jahre im Jahr 2023. Der Rückgang vollzog sich vor allem zwischen 2008 und 2014 und hängt mit Veränderungen in der Personalstruktur der bayerischen HAWs zusammen, insbesondere mit der überproportionalen Zunahme des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur.

⁷ Die statistische Auswertung ergab nur geringe Unterschiede zwischen den beiden Altersverteilungen. Die berechneten Distanzmaße lagen durchweg im niedrigen Bereich (u. a. Jensen-Shannon-Distanz: 0,099; Hellinger-Distanz: 0,099). Ebenso zeigte der Chi²-Test mit einem p-Wert von 0,565 keine signifikante Abweichung, sodass davon auszugehen ist, dass die bestehenden kleineren Abweichungen zwischen beiden Verteilungen nicht statistisch relevant sind.

Abbildung 13: Durchschnittsalter des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals 2008 bis 2023



Quelle: Ceus, eigene Darstellung

Eine differenziertere Betrachtung der Altersverteilung des wissenschaftlichen Personals zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Personalgruppen (siehe Abbildung 14). Während das wissenschaftliche Personal unterhalb der Professur überwiegend in jüngeren Altersgruppen vertreten ist, konzentriert sich die Professorenschaft deutlich stärker auf höhere Altersgruppen.

Beim wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur zeigt sich eine starke Häufung in der Altersgruppe der 26- bis 33-Jährigen. Ab etwa dem 34. Lebensjahr nimmt die Zahl der Beschäftigten kontinuierlich ab und verbleibt ab dem 50. Lebensjahr auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. Diese Verteilung spiegelt die große Zahl an Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern wider, die überwiegend in befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig sind.

Bei den Professorinnen und Professoren zeigt sich demgegenüber eine grundlegend andere Altersverteilung: Die Beschäftigtenzahlen nehmen mit zunehmendem Alter bis etwa Mitte 50 kontinuierlich zu, wobei nur sehr wenige Professorinnen und Professoren jünger als 40 Jahre sind. Die höchsten Werte liegen in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen. Erst kurz vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter ist ein deutlicher Rückgang zu beobachten. Dies hängt mit den typischerweise langfristigen und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in der Professorenschaft sowie damit zusammen, dass Berufungen häufig erst in späteren Karrierephasen erfolgen.⁸

Abbildung 14 zeigt zudem, dass der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse in beiden Personalgruppen mit zunehmendem Alter deutlich abnimmt. Beim wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur liegt die Befristungsquote bis etwa zum 37. Lebensjahr durchgängig

⁸ Das durchschnittliche Erstberufungsalter beträgt bei W1-Professuren 35,8 Jahre, bei W2-Professuren 42,2 Jahre und bei W3-Professuren 43,6 Jahre (vgl. BuWiK 2025, S. 106).

über 80 Prozent, sinkt danach jedoch kontinuierlich und beträgt ab dem 55. Lebensjahr weniger als 25 Prozent. Bei den Professorinnen und Professoren verläuft dieser Rückgang noch ausgeprägter: Während die Befristungsquote in den frühen Karrierephasen teilweise noch sehr hoch ist, fällt sie bereits bis zum 37. Lebensjahr auf etwa 50 Prozent und liegt ab dem 42. Lebensjahr unter 25 Prozent.

Abbildung 14: Altersverteilung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals im Jahr 2023



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung

Altersstruktur des wissenschaftlichen Personals und Implikationen für die Schwerbehindertenquote

Die dargestellten Altersverteilungen erlauben Rückschlüsse auf die zu erwartende Schwerbehindertenquote in den einzelnen Personalgruppen. Da Schwerbehinderungen größtenteils im Verlauf des Erwerbslebens infolge von Erkrankungen entstehen, sind ältere Beschäftigte häufiger betroffen als jüngere (vgl. Abschnitt 2.2). Vor diesem Hintergrund ist für Professorinnen und Professoren – aufgrund des vergleichsweise hohen Anteils an älteren Beschäftigten – tendenziell eine höhere Schwerbehindertenquote zu erwarten als für das wissenschaftliche Personal unterhalb der Professur.⁹ Im akademischen Mittelbau dürfte die Schwerbehindertenquote aufgrund des hohen Anteils jüngerer und in der Regel befristet Beschäftigter statistisch niedriger ausfallen.

Abbildung 15 zeigt eine kombinierte Darstellung der Altersverteilung des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur und der Professorenschaft im Vergleich zur Schwerbehindertenquote in der Gesamtbevölkerung nach Altersgruppen.¹⁰ Diese Gegenüberstellung veranschaulicht den Zusammenhang zwischen Altersstruktur und zu erwartender Schwerbehindertenquote an Hochschulen: Bis 34 Jahren liegt die Schwerbehindertenquote bei 2,4 Prozent und von 35-44 Jahren bei 3,4 Prozent, ab 45 Jahren steigt sie deutlich an und erreicht bei den über 65-Jährigen knapp 25 Prozent.

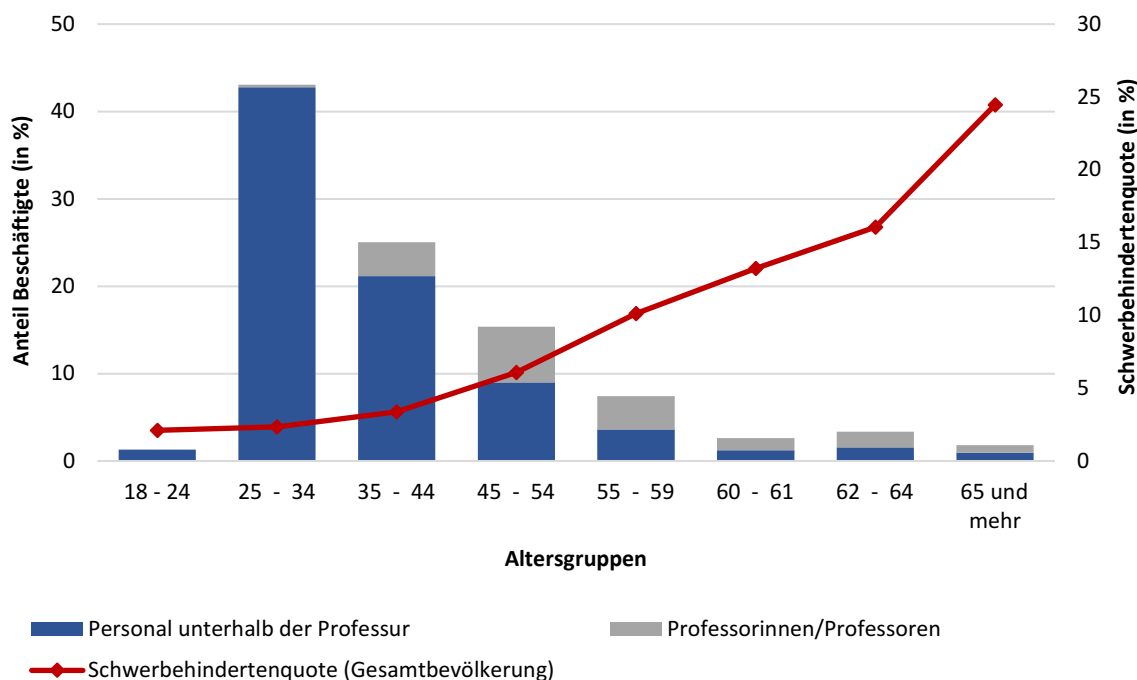
Da über 44 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals jünger als 35 Jahre und rund 70 Prozent jünger als 45 Jahre sind – also Altersgruppen, in denen die Bevölkerungsstatistik deutlich niedrigere Quoten ausweist –, erscheint eine insgesamt geringere Quote schwerbehinderter Beschäftigter im wissenschaftlichen Bereich gegenüber Beschäftigungsbereichen mit breiterer Altersstruktur plausibel.¹¹ Verstärkt wird dieser Effekt durch die hohe Zahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse in den jüngeren Altersgruppen, die zu einer weitgehend stabilen Alters- und Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich beiträgt. Vor diesem Hintergrund dürfte eine spürbare Erhöhung der Schwerbehindertenquote im Hochschulbereich nur dann zu erwarten sein, wenn sich die strukturellen Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus grundlegend verändern.

⁹ Detaillierte Daten zur Verteilung schwerbehinderter Beschäftigter auf die verschiedenen Personalgruppen sind jedoch bislang nicht verfügbar, sodass an Hochschulen keine nach einzelnen Beschäftigungs- und Personalgruppen differenzierte Schwerbehindertenquote bestimmt werden kann (siehe auch Abschnitt 3.2).

¹⁰ Da keine statistischen Daten zur Schwerbehindertenquote des wissenschaftlichen Personals nach Altersgruppen vorliegen, wird hier zur Veranschaulichung die Schwerbehindertenquote der Gesamtbevölkerung herangezogen

¹¹ Abbildung 12 veranschaulicht dies anhand der Altersverteilung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder, die sich deutlich von der spezifischen Struktur im Wissenschaftsbereich unterscheidet.

Abbildung 15: Altersstruktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals und Schwerbehindertenquote der Gesamtbevölkerung im Jahr 2023 – in Prozent



Zusammenfassend legen die demografischen Unterschiede zwischen der Professorenschaft und dem wissenschaftlichem Mittelbau sowie der hohe Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Mittelbau – der zugleich die zahlenmäßig größte Personalgruppe im wissenschaftlichen Bereich darstellt – nahe, dass diese strukturellen Merkmale wesentlich zur insgesamt niedrigen Schwerbehindertenquote im wissenschaftlichen Bereich beitragen. Da jedoch keine belastbaren Daten zur Schwerbehindertenquote nach Personalgruppen vorliegen, beruhen diese Schlussfolgerungen auf indirekten Zusammenhängen und sind daher vorsichtig zu interpretieren. Darüber hinaus wird die Schwerbehindertenquote von weiteren Faktoren auf der Mikro-, Meso- und Makroebene des Hochschulsystems beeinflusst, etwa vom individuellen Offenlegungs- und Anerkennungsverhalten, von organisationalen und arbeitsplatzbezogenen Bedingungen wie Barrierefreiheit, Unterstützungsstrukturen und Organisationskultur sowie von rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen (vgl. hierzu Abschnitt 4).

Demografische Trends und zukünftige Entwicklungen der Personalstruktur

Zu berücksichtigen ist zudem, dass laut Berechnungen des CHE (2025) bundesweit bis zum Jahr 2033 rund 45,5 Prozent der hauptberuflichen Professorinnen und Professoren an staatlichen Universitäten sowie 44,5 Prozent an staatlichen HAWs das Rentenalter von 65 Jahren erreichen werden.¹² In Bayern liegt dieser Anteil mit 42,5 Prozent leicht unter dem Bundesdurchschnitt von 44,2 Prozent.

¹² Dabei gibt es teils größere Unterschiede zwischen einzelnen Hochschulen, Fächergruppen sowie Lehr- und Forschungsbereichen (siehe ausführlicher CHE 2025).

Der bevorstehende personelle Umbruch markiert einen strukturell bedeutsamen Generationswechsel innerhalb der Professorenschaft, der sich voraussichtlich auf die Altersstruktur und das Durchschnittsalter dieser Personalgruppe auswirkt. Da das Auftreten von Schwerbehinderungen mit dem Alter zunimmt (vgl. Abschnitt 2.2), dürfte dieser Verjüngungsprozess den Anteil schwerbehinderter Professorinnen und Professoren senken und damit kurz- bis mittelfristig die Erhöhung der Schwerbehindertenquote im Hochschulbereich zusätzlich erschweren.

3.2 Quantitative Befragung

Die genaue Anzahl von Personen mit Schwerbehinderung, die an bayerischen Hochschulen beschäftigt sind, wird hochschulstatistisch nicht erfasst. Ein zentrales Problem bei der statistischen Erfassung besteht darin, dass Beschäftigte nicht verpflichtet sind, ihre Behinderung oder chronische Erkrankung offenzulegen. Da die Angabe freiwillig erfolgt und viele Betroffene aus unterschiedlichen Gründen auf eine Offenlegung ihrer Behinderung verzichten, ist von einer erheblichen Dunkelziffer auszugehen. Häufig spielen Ängste vor Stigmatisierung, Diskriminierung oder beruflichen Nachteilen eine Rolle. Zudem besteht vielfach ein mangelndes Bewusstsein über bestehende Rechte und mögliche Nachteilsausgleiche für schwerbehinderte Beschäftigte (vgl. Abschnitt 4.4). Um dennoch zusätzliche Informationen und Daten zu schwerbehinderten Beschäftigten an bayerischen Hochschulen zu gewinnen, wurde im Rahmen des Forschungsprojekts die im Rahmen des Anzeigeverfahrens nach § 163 Abs. 2 SGB IX für das Jahr 2023 gemeldeten Schwerbehindertenquoten ausgewertet und darüber hinaus eine quantitative Erhebung zur Beschäftigung von Schwerbehinderten an den bayerischen Hochschulen durchgeführt.

Daten aus dem Anzeigeverfahren nach § 163 Abs. 2 SGB IX

Die von den bayerischen Hochschulen im Rahmen des Anzeigeverfahrens nach § 163 Abs. 2 SGB IX für das Jahr 2023 gemeldeten Schwerbehindertenquoten wurden vom Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (StMWK) bereitgestellt, um für den Hochschulbereich eine gesonderte und differenzierte Auswertung vorzunehmen. Die (ungewichtete) durchschnittliche Quote über alle bayerischen Hochschulen hinweg beträgt demnach 4,22 Prozent. Wie Tabelle 3 zu entnehmen ist, unterscheiden sich die durchschnittlichen Schwerbehindertenquoten dabei zwischen den Hochschularten. Die Quote an HAWs entspricht mit einem Mittelwert von 4,22 Prozent dem Gesamtdurchschnitt, während Universitäten mit 3,7 Prozent tendenziell niedrigere Werte aufweisen. Deutlich höhere Schwerbehindertenquoten finden sich bei den Kunsthochschulen mit einem Mittelwert von 5,09 Prozent, zugleich zeigt sich dort die größte Spannweite, die von 1,26 Prozent bis 8,29 Prozent reicht. Im Vergleich hierzu weisen beispielsweise die Universitäten zwar niedrigere, aber mit einer Standardabweichung von 0,97 vergleichsweise homogenere Quoten auf.

Insgesamt machen die Ergebnisse deutlich, dass sich die Schwerbehindertenquoten zwar zwischen den Hochschularten unterscheiden, die Streuung (gemessen über die Standardabweichung) innerhalb der einzelnen Hochschularten jedoch insgesamt begrenzt bleibt. Zugleich zeigen die Unterschiede zwischen den Minimal- und Maximalwerten, dass einzelne Hochschulen

teils deutlich voneinander abweichen. Dies spricht dafür, dass neben der Hochschulart auch weitere hochschulspezifische Faktoren die Höhe der Schwerbehindertenquote beeinflussen.

Tabelle 3: Deskriptive Statistiken der Schwerbehindertenquote an bayerischen Hochschulen nach Hochschulart – Berichtsjahr 2024

Hochschulart	Mittelwert (arith.)	Standardabweichung	Min	Max	N
HAW	4,22	1,23	2,72	6,99	17
Kunsthochschule	5,09	2,33	1,26	8,29	6
Universität	3,70	0,97	1,86	4,56	10
Total	4,22	1,45	1,26	8,29	33

Quelle: Abfrage des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst

Daraus ergibt sich die Frage, inwieweit die Schwerbehindertenquote mit strukturellen Merkmalen der Hochschulen – insbesondere mit ihrer Größe und Fächerstruktur – zusammenhängt. Um diesen Zusammenhang zu untersuchen, wurde ein lineares Regressionsmodell berechnet, mit der Schwerbehindertenquote als abhängiger Variable sowie der Hochschulgröße und der Fächerstruktur als unabhängigen Variablen. Zur Bestimmung der Hochschulgröße wurden auf Basis der Hochschulpersonalstatistik des Statistischen Bundesamts sowohl die Gesamtzahl der hauptberuflich Beschäftigten als auch die Zahl der hauptberuflich Beschäftigten getrennt nach Wissenschafts- und Verwaltungsbereich herangezogen. Die Fächerstruktur der Hochschulen wurde über den Anteil der Beschäftigten in den MINT-Fächern erfasst. Ein MINT-Schwerpunkt wurde dabei angenommen, wenn mehr als die Hälfte der hauptberuflich wissenschaftlich Beschäftigten in den Ingenieurwissenschaften sowie in den Naturwissenschaften und der Mathematik tätig ist. Um mögliche Verzerrungen durch außergewöhnliche Einzelwerte zu vermeiden, wurden zwei auffällige Extremwerte mithilfe statistischer Testverfahren als Ausreißer identifiziert und von der Analyse ausgeschlossen.

Die Ergebnisse des Modells zeigen, dass die Hochschulgröße – gemessen an der Zahl der wissenschaftlich Beschäftigten – in einem statistisch signifikanten Zusammenhang mit der Schwerbehindertenquote steht: Mit jeweils 1.000 zusätzlichen Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich sinkt die Schwerbehindertenquote im Durchschnitt um etwa 0,20 Prozentpunkte ($p = 0,004$). Ein MINT-Schwerpunkt der Hochschule wirkt sich hingegen nicht signifikant aus ($p = 0,704$), ist der Tendenz nach aber ebenfalls mit einer geringeren Quote verbunden (-0,18 Prozentpunkte). Betrachtet man statt der Zahl der wissenschaftlich Beschäftigten die Gesamtzahl der Beschäftigten oder allein das Verwaltungspersonal als Maß für die Hochschulgröße, fällt der negative Effekt geringer aus (-0,08 bzw. -0,13 Prozentpunkte je 1.000 Beschäftigte). Dies spricht dafür, dass insbesondere die Größe des wissenschaftlichen Bereichs ein wesentlicher Faktor für die Gesamtquote ist; Hochschulen mit vielen wissenschaftlich Beschäftigten weisen im Durchschnitt niedrigere Schwerbehindertenquoten auf. Damit könnte gerade der wissenschaftliche Bereich ein zentraler Ansatzpunkt für Maßnahmen zur Erhöhung der Schwerbehindertenquote sein. Eine Erhöhung des Anteils schwerbehinderter Beschäftigter im wissenschaftlichen Bereich dürfte sich den Modellberechnungen zufolge besonders deutlich auf die Gesamtquote auswirken. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass das Modell nur einen relativ

kleinen Teil der Unterschiede zwischen den Hochschulen erklärt, sodass weitere hochschulinterne Faktoren für die Variation der Schwerbehindertenquoten bedeutsam sein dürften.

Quantitative Abfrage zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen an bayerischen Hochschulen

Um weitere Informationen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen an bayerischen Hochschulen zu gewinnen, wurde im Rahmen des Forschungsprojekts zusätzlich eine quantitative Erhebung an den Hochschulen durchgeführt. Abgefragt wurden unter anderem die Zahl der Bewerbungen schwerbehinderter Personen, die Beschäftigungsquote sowie die Altersverteilung und die Zuordnung schwerbehinderter Beschäftigter zum wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich. Die erhobenen Daten sollen ein differenziertes Bild der aktuellen Beschäftigungssituation ermöglichen und – insbesondere in Verbindung mit den Ergebnissen der Befragung der Schwerbehindertenvertretungen aus Abschnitt 4 – dazu dienen, konkrete Handlungsbedarfe im Bereich der Teilhabe und Inklusion zu identifizieren.

Die Umfrage wurde im November 2022 per E-Mail an die Kanzlerinnen und Kanzler der 32 staatlichen bayerischen Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) und Kunsthochschulen versandt. Insgesamt beteiligten sich 19 Hochschulen an der Befragung, was einer Rücklaufquote von 59,4 Prozent entspricht – darunter 11 von 17 HAWs, 4 von 9 Universitäten und 3 von 6 Kunsthochschulen. Da rund 40 Prozent der angeschriebenen Hochschulen keine Rückmeldung gegeben haben und viele der eingegangenen Antworten unvollständig waren, bleibt die Datenlage zu schwerbehinderten Beschäftigten an bayerischen Hochschulen weiterhin lückenhaft. Aus diesem Grund konnten nicht alle im Fragebogen behandelten Themenbereiche ausgewertet werden; es werden im Folgenden ausschließlich Ergebnisse dargestellt, die auf einer hinreichend belastbaren Datengrundlage beruhen. Die Ergebnisse vermitteln daher kein vollständiges Bild, sondern bilden lediglich die spezifische Situation an den teilnehmenden Hochschulen ab. Aufgrund der eingeschränkten Repräsentativität der Rückmeldungen sind verallgemeinernde Aussagen über das bayerische Hochschulsystem nur eingeschränkt möglich.

Im Jahr 2022 gingen an den teilnehmenden Hochschulen insgesamt 508 Bewerbungen schwerbehinderter Personen ein. Davon entfielen 144 (28,3 Prozent) auf den wissenschaftlichen und 364 (71,7 Prozent) auf den nichtwissenschaftlichen Bereich. Werden die Werte zur besseren Vergleichbarkeit auf die Beschäftigtenzahl normiert, ergeben sich im wissenschaftlichen Bereich bei 42.020 Beschäftigten 3,4 Bewerbungen je 1.000 Beschäftigte und im nichtwissenschaftlichen Bereich (Verwaltung) bei 57.860 Beschäftigten 6,3 Bewerbungen je 1.000 Beschäftigte. Dies deutet darauf hin, dass schwerbehinderte Personen sich bezogen auf die Beschäftigtenzahl deutlich seltener auf wissenschaftliche Stellen bewerben: im nichtwissenschaftlichen Bereich gehen rund 1,8-mal so viele Bewerbungen schwerbehinderter Personen je 1 000 Beschäftigte ein (Differenz: +2,9 je 1.000).¹³ Als mögliche Gründe kommen unter anderem eine größere Zahl passender Stellen- und Tätigkeitsprofile sowie ein höherer Anteil unbefristeter Stellen im nichtwissenschaftlichen Bereich in Betracht. Im Wissenschaftsbereich könnten

¹³ Die Kennzahlen sind als Näherung zu verstehen, weil mangels Daten die Beschäftigtenzahl als Proxy für das Stellenangebot (d. h. die Zahl der ausgeschriebenen bzw. offenen Stellen) verwendet wird. Aussagekräftiger wären Bewerbungen je ausgeschriebener Stelle bzw. je Einstellung; entsprechende Daten liegen allerdings nicht vor.

demgegenüber höhere formale und karrierebezogene Zugangshürden – etwa durch Drittmittelabhängigkeit oder Publikationsanforderungen – eine Rolle spielen. Die Befunde sind jedoch nur als grobe Annäherung zu verstehen und beziehen sich ausschließlich auf die teilnehmenden Hochschulen.

Im Hinblick auf den durchschnittlichen Anteil schwerbehinderter Beschäftigter zeigt sich an den teilnehmenden Hochschulen eine deutliche Differenz zwischen wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Bereich: Im nichtwissenschaftlichen Bereich liegt die Schwerbehindertenquote bei 4,3 Prozent, im wissenschaftlichen Bereich lediglich bei 1,6 Prozent. Besonders groß ist der Abstand an Kunsthochschulen und Universitäten, wo an den teilnehmenden Hochschulen im wissenschaftlichen Bereich nur 0,7 Prozent bzw. 1,3 Prozent der Beschäftigten schwerbehindert sind. Dieses Muster deckt sich mit der oben dargestellten Bewerbungsverteilung, wonach der überwiegende Teil der Bewerbungen schwerbehinderter Personen auf den nichtwissenschaftlichen Bereich entfällt.

Bezogen auf die Gesamtverteilung der schwerbehinderten Beschäftigten bedeutet dies, dass 25,5 Prozent von ihnen im wissenschaftlichen und 74,5 Prozent im nichtwissenschaftlichen Bereich tätig sind. Besonders niedrig ist der Anteil im wissenschaftlichen Bereich an den teilnehmenden Kunsthochschulen: Dort arbeiten lediglich 11,1 Prozent der schwerbehinderten Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich.

Insgesamt sprechen diese Befunde für bereichsspezifische strukturelle Einflussfaktoren auf die Beschäftigung von schwerbehinderten Personen, etwa die Altersstruktur, hohe Befristungsanteile sowie Qualifikations- und Karriereanforderungen. Soll die Schwerbehindertenquote insgesamt steigen, erscheint es daher besonders wichtig, den wissenschaftlichen Bereich stärker in den Blick zu nehmen, wie z. B. durch barrierearme Karrierepfade, attraktive Nachteilsausgleiche, gezielte Rekrutierungsmaßnahmen, Mentoring/Role Models sowie barrierefreie Arbeitsbedingungen in baulicher, digitaler und organisatorischer Hinsicht (vgl. auch Abschnitt 4).

Ein erheblicher Teil der schwerbehinderten Beschäftigten war bereits bei der Einstellung als schwerbehindert anerkannt: Im Mittel über alle teilnehmenden Hochschulen beträgt dieser Anteil 53,5 Prozent. Bei knapp der Hälfte der Beschäftigten lag eine anerkannte Schwerbehinderung demnach bei der Einstellung noch nicht vor oder wurde erst im Verlauf des Arbeitsverhältnisses festgestellt. Zwischen den Hochschultypen zeigen sich dabei Unterschiede: höhere Werte finden sich u. a. an Kunsthochschulen, wo 64,9 Prozent der schwerbehinderten Beschäftigten bereits bei der Einstellung schwerbehindert waren.

Darüber hinaus bestätigt sich über alle Hochschultypen hinweg der in den Abschnitten 2.2 und 3.1 beschriebene Zusammenhang zwischen Alter und Anteil schwerbehinderter Beschäftigter. So liegt dieser Anteil in der Gruppe der unter 25-Jährigen lediglich bei 0,9 Prozent und bei den 25- bis 34-Jährigen bei 1,5 Prozent. In der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen steigt die Quote auf 4,3 Prozent und liegt bei den 55- bis 59-Jährigen bei 8,2 Prozent. Besonders hohe Werte zeigen sich an den teilnehmenden Kunsthochschulen, wo in der Altersgruppe 60–61 Jahre 19,9 Prozent und damit fast jeder Fünfte Beschäftigte schwerbehindert ist. Zwischen HAWs und Universitäten zeigen sich diesbezüglich keine nennenswerten Unterschiede. Ab 65 Jahren sinkt der Anteil der Schwerbehinderten wieder deutlich auf rund 3,1 Prozent, was u. a. mit Renteneintritten und entsprechenden Kohorteneffekten zusammenhängen dürfte.

3.3 Studieren und Promovieren mit Behinderung

Obwohl die Hochschulgesetze der Länder vorsehen, dass Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen in ihrem Studium nicht benachteiligt werden dürfen und Hochschulangebote möglichst ohne fremde Hilfe nutzen können sollen, besteht in der Praxis weiterhin erheblicher Verbesserungsbedarf (BMAS 2021, S. 178).

Die Best3-Studie des DZHW stellt zentrale Befunde zur Situation von Studierenden mit Behinderungen dar. Auffällig ist zunächst, dass nahezu 16 Prozent der Studierenden in Deutschland von einer studienerschwerenden Beeinträchtigung berichten (DZHW 2023, S.20). Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich diese Angaben nicht auf schwerbehinderte Studierende im engeren Sinne beschränken, sondern Studierende mit Behinderungen bzw. studienerschwerenden Beeinträchtigungen unabhängig vom Grad der Behinderung umfassen. Dies ist insbesondere für den Vergleich mit den vorhergehenden Ausführungen relevant, da sich die dort dargestellten Zahlen explizit auf schwerbehinderte Personen bzw. Beschäftigte beziehen. Unter den Studierenden mit Behinderungen stellen psychische Erkrankungen mit einem Anteil von 65 Prozent die mit Abstand größte Beeinträchtigungsform dar. Darüber hinaus ist ungefähr ein Drittel der Studierenden mit einer Beeinträchtigung gleichzeitig von mehreren körperlichen oder geistigen Einschränkungen betroffen (DZHW 2023, S.21). Studierende mit psychischen Erkrankungen oder Mehrfachbeeinträchtigungen weisen zudem ein höheres Risiko auf, ihr Studium abzubrechen. Ebenso planen Studierende mit Behinderung seltener die Aufnahme eines Masterstudiums als Studierende ohne Beeinträchtigung (DZHW 2023, S. 73). Dies kann insgesamt zu einer geringeren Zahl qualifizierter Absolventinnen und Absolventen mit Schwerbehinderung beitragen.

59 Prozent der Studierenden mit studienerschwerender Beeinträchtigung berichten, dass sich ihre Behinderung stark oder sehr stark auf ihr Studium auswirkt. Besonders ausgeprägt ist dies bei Studierenden mit Mehrfachbeeinträchtigungen oder psychischen Erkrankungen. Bei 17 Prozent der Studierenden mit Beeinträchtigung liegt eine Behinderung vor, die bereits von Geburt an besteht (DZHW 2023, S.22). Mehr als die Hälfte der Beeinträchtigungen ist nach Auskunft der Studierenden für Dritte nicht unmittelbar wahrnehmbar; hierzu zählen beispielsweise psychische oder chronische Erkrankungen sowie bestimmte Seh- oder Hörbeeinträchtigungen (DZHW 2023, S.25). Studierende mit studienerschwerender Beeinträchtigung sind zudem im Durchschnitt rund zwei Jahre älter als ihre Vergleichsgruppe. Unter internationalen Studierenden ist der Anteil psychischer Erkrankungen außerdem höher als unter Studierenden aus Deutschland, unabhängig vom Migrationshintergrund (DZHW 2023, S.29).

Zwischen Studierenden mit und ohne studienerschwerende Beeinträchtigung zeigen sich leichte Unterschiede in der Verteilung auf die verschiedenen Studienbereiche. Studierende mit studienerschwerender Beeinträchtigung sind tendenziell seltener in den Wirtschaftswissenschaften (ohne Betriebswirtschaftslehre), der (internationalen) Betriebswirtschaftslehre sowie in ingenieurwissenschaftlichen Studienbereichen eingeschrieben. Demgegenüber studieren sie häufiger

in den Sprach- und Geisteswissenschaften, Sozial-, Regional-, Politik- und Verwaltungswissenschaften sowie in der Psychologie (DZHW 2023, S. 42). Darüber hinaus zeigen sich je nach Art der Beeinträchtigung leichte Unterschiede in der Studienfachwahl: So sind Studierende mit psychischen Beeinträchtigungen häufiger in sozial-, politik-, regional- oder verwaltungswissenschaftlichen Studiengängen sowie in der Psychologie eingeschrieben, während Studierende mit Hörbeeinträchtigungen besonders häufig Erziehungswissenschaften, Sozialwesen oder Maschinenbau sowie Verfahrens-, Elektro- und Informationstechnik wählen (DZHW 2023, S. 43).

Insgesamt entscheiden sich Studierende mit Beeinträchtigungen somit häufiger für ein geistes- oder sozialwissenschaftliches Studium, während Studierende ohne Beeinträchtigung häufiger in den Bereichen Wirtschafts- oder Ingenieurwissenschaften studieren. Mit diesen Unterschieden in der Studienfachwahl gehen auch Unterschiede in der Wahl der Hochschulart einher. So sind Studierende mit Beeinträchtigung häufiger an Universitäten und seltener an HAWs eingeschrieben als ihre Kommilitoninnen und Kommilitonen ohne Beeinträchtigung. Darüber hinaus erwägen Studierende mit Beeinträchtigung im Verlauf ihres Studiums häufiger einen Studienabbruch als Studierende ohne Beeinträchtigung (DZHW 2023, S. 73).

Studierende mit Beeinträchtigung studieren häufiger in Präsenz als Studierende ohne studienerschwerende Beeinträchtigung. Zugleich sind Studierende mit starker Beeinträchtigung häufiger in Vollzeitstudiengängen eingeschrieben, obwohl die mit einer Behinderung einhergehenden Einschränkungen häufig dazu führen, dass ein reguläres Vollzeitstudium kaum möglich ist und Betroffene faktisch nur in Teilzeit studieren können (DZHW 2023, S. 39). Ferner weisen Studierende mit mittelstarken bis starken Beeinträchtigungen mit nahezu 40 Prozent eine höhere Mobilitätsrate auf, während weniger beeinträchtigte Studierende seltener den Studienort wechseln. Bei der Wahl des Studienorts spielen allerdings Faktoren wie die Attraktivität des Studienorts, die Nähe zu Freunden und Familie sowie die allgemeinen Lebensbedingungen eine größere Rolle als z. B. die Barrierefreiheit der Hochschule (DZHW 2023, S.47 f.). Der Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes zufolge wechselten Studierende mit studienerschwerenden Beeinträchtigungen zudem häufiger ihren Studiengang (31 Prozent) als Studierende ohne Beeinträchtigungen (21 Prozent). Ähnliches zeigt sich auch beim Hochschulwechsel: 22 Prozent der Studierenden mit Beeinträchtigung wechselten ihre Hochschule, während dies bei Studierenden ohne Beeinträchtigung nur auf 16 Prozent zutraf (BMAS 2021, S.179). Außerdem gaben Studierende mit Behinderung häufiger an, nicht in ihrem Wunschstudiengang zu studieren, als Studierende ohne Behinderung. Fast die Hälfte der betroffenen Studierenden führte dies auf ihre Beeinträchtigung zurück. So sehen sich viele im eigentlich gewünschten Studienfach mit einer eingeschränkten Studierbarkeit aufgrund ihrer Behinderung konfrontiert (61 Prozent) oder gehen davon aus, in diesem Bereich schlechtere Berufsaussichten zu haben (29 Prozent) (BMAS 2021, S. 184). Deutliche Unterschiede zeigen sich zudem bei der Häufigkeit von Studienunterbrechungen. Studierende mit Behinderungen unterbrechen ihr Studium mehr als doppelt so häufig wie ihre Vergleichsgruppe ohne Beeinträchtigung. Der am häufigsten genannte Grund hierfür sind akute gesundheitliche Probleme (BMAS 2021, S. 179).

Interessanterweise äußern Studierende mit Beeinträchtigungen ebenso häufig wie Studierende ohne Beeinträchtigung die Absicht, eine Promotion anzustreben. Lediglich bei Studierenden

mit psychischen Beeinträchtigungen ist diese Absicht etwas weniger stark ausgeprägt. Als entscheidender Faktor für die Promotionsentscheidung scheint sich jedoch das Elternhaus zu erweisen. So entscheiden sich Studierende aus akademischen Elternhäusern unabhängig davon, ob sie eine Beeinträchtigung haben oder nicht, häufiger für eine Promotion als Studierende mit einem nicht-akademischen familiären Hintergrund (DZHW 2023, S. 72).

Während in § 16 des Hochschulrahmengesetzes (HRG) geregelt ist, dass Prüfungsordnungen „die besonderen Belange behinderter Studierender zur Wahrung ihrer Chancengleichheit“ berücksichtigen müssen, fehlen bislang vergleichbare Regelungen für Promotionsordnungen (BMAS 2021, S. 185). Die genaue Zahl von Promovierenden mit Behinderungen in Deutschland ist bisher nicht bekannt. Sowohl hinsichtlich statistischer Daten als auch in Bezug auf empirische Befunde zur Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen besteht weiterhin erheblicher Forschungsbedarf. (BMAS 2021, S.1 186 f.).

Im Rahmen des sogenannten PROMI-Projektes, das als Handlungshilfe für Promotionsinteressierte und Promovierende mit Beeinträchtigung dient, wurden insgesamt 199 Promotionsordnungen ausgewertet. Die Analyse zeigt, dass die Belange von Promovierenden mit Behinderungen in den meisten Promotionsordnungen unberücksichtigt bleiben. Lediglich in 20 Prozent der Promotionsordnungen werden Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen überhaupt erwähnt (BMAS 2021, S. 185 f.). Selbst an den wenigen Hochschulen, die diese Thematik aufgreifen, verbleiben die getroffenen Regelungen meist auf einem abstrakten Niveau, ohne konkrete Hinweise auf mögliche Nachteilsausgleiche zu enthalten. Spezifische Regelungen für Menschen mit Beeinträchtigungen im Promotionsverfahren sind somit nur selten vorhanden (BMAS 2021, S. 186). Als wichtigste Hürde für Promovierende mit Beeinträchtigung wird der erhöhte zeitliche Mehraufwand genannt. So benötigen Promovierende mit Behinderung für einzelne Tätigkeiten mehr Zeit, da sie mit Barrieren in ihrem Umfeld und am Arbeitsplatz konfrontiert sind oder zusätzlichen bürokratischen Aufwand bewältigen müssen, der für Menschen ohne Beeinträchtigung in dieser Form nicht anfällt. Hinzu kommt der zusätzliche organisatorische Aufwand für Arzt- oder Therapietermine (Universität zu Köln PROMI-Projekt 2021, S. 7).

Insgesamt zeigen die dargestellten Befunde, dass sich körperliche und geistige Beeinträchtigungen in vielfacher Hinsicht auf den Studien- und Qualifikationsverlauf auswirken. Sie beeinflussen nicht nur die Studienbedingungen und den Studienerfolg, sondern auch die Wahl des Studienfachs, der Hochschulart sowie die weiteren wissenschaftlichen Qualifikationswege bis hin zur Promotion. Zugleich wird deutlich, dass bestehende rechtliche und institutionelle Regelungen bislang nicht ausreichen, um chancengleiche Bedingungen für Studierende und Promovierende mit Beeinträchtigungen umfassend sicherzustellen. Die damit verbundenen Barrieren wirken sich nicht nur auf individuelle Bildungsbiografien aus, sondern auch auf die langfristige Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an wissenschaftlichen Karrieren. Bereits frühzeitig können sie dazu beitragen, dass sich die Zahl potenzieller Absolventinnen und Absolventen sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit Behinderungen verringert. Dies ist auch für die spätere Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung an wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen von besonderer Bedeutung.“

Übergang in den Arbeitsmarkt

Die Hindernisse, mit denen Menschen mit Behinderungen bereits im Studium konfrontiert sind, setzen sich auch im Übergang in den Arbeitsmarkt fort. So sind schwerbehinderte Menschen unter Berücksichtigung aller Berufs- und Bildungsabschlüsse formal zwar etwas höher qualifiziert als nichtbehinderte Menschen, erwerben jedoch laut dem Dritten Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen seltener einen akademischen Abschluss (57,7 Prozent gegenüber 66,1 Prozent bei nichtbehinderten Menschen) (BMAS 2021, S.186).

Beim Übergang in den Arbeitsmarkt ist die Erwerbsbeteiligung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit Behinderung im Alter von 25 bis 45 Jahren mit 61,2 Prozent um 25,4 Prozentpunkte niedriger als bei ihren gleich qualifizierten Mitbewerberinnen und Mitbewerbern ohne Behinderung (BMAS 2021, S. 186). Dabei spielen Vorurteile, Berührungsängste und Unsicherheiten eine erhebliche Rolle, was zu einer hohen Verschweigungsquote von Behinderungen beiträgt. Für potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber kann eine für Dritte erkennbare Behinderung dazu führen, dass diese mit verminderter Leistungsfähigkeit oder häufigeren Fehlzeiten assoziiert wird (BMAS 2021, S. 187). Solche Vorbehalte werden häufig in scheinbar sachliche Argumente übersetzt, etwa in die Annahme einer möglichen Überforderung der betroffenen Person (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, S. 37). Tatsächlich sinkt bei Betroffenen nach dem Eintritt einer Schwerbehinderung die durchschnittliche Zahl der Tage in Erwerbsarbeit infolge von Beschäftigungslücken von 360 auf 260 pro Jahr (IAB 2024, S. 2). Problematisch ist dabei vor allem, dass der Begriff der Behinderung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern häufig als pauschaler Sammelbegriff verstanden wird, der mit bestimmten charakterlichen oder leistungsbezogenen Zuschreibungen verbunden ist, der tatsächlichen Heterogenität dieser Personengruppe jedoch nicht gerecht wird (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, S. 93).

Zudem bestehen weiterhin Barrieren beim Zugang zu Praktika, Nebenjobs und Auslandsaufenthalten. Hinzu kommt eine unzureichende Unterstützung bei der Schärfung des beruflichen Qualifikationsprofils, etwa durch Schulungen oder Beratungsangebote (BMAS 2021, S. 187).

Fünf Jahre nach dem Eintritt einer Schwerbehinderung ist die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, bei den Betroffenen um 16 Prozentpunkte geringer als bei Personen, die keine Schwerbehinderung erworben haben. Darüber hinaus sinkt das Einkommen schwerbehinderter Menschen innerhalb von fünf Jahren um durchschnittlich 10.000 Euro (IAB 2024, S. 3). Ähnliches lässt sich für die Tagesentgelte beobachten, die fünf Jahre nach Eintritt der Schwerbehinderung im Durchschnitt um 7 Prozentpunkte niedriger ausfallen (IAB 2024, S. 5). Darüber hinaus zeigt sich, dass schwerbehinderte Beschäftigte im Vergleich zu nicht schwerbehinderten Beschäftigten häufiger in Teilzeit arbeiten. So steigt die Wahrscheinlichkeit hierfür 5 Jahre nach Eintritt der Schwerbehinderung um 4,7 Prozentpunkte an (IAB 2024, S. 6).

Zudem ist davon auszugehen, dass Berufe je nach erwartetem Belastungs- und Stressniveau unterschiedliche Personengruppen anziehen, sodass es zu Prozessen der Selbstselektion kommen kann (Aktionsrat Bildung, 2014, S. 88). Für das Stresserleben sind dabei nicht allein die objektiven Arbeitsanforderungen maßgeblich, sondern auch deren subjektive Wahrnehmung durch die betroffene Person. Ein erhöhtes Risiko für stressbezogene Erkrankungen wie Burnout

besteht insbesondere in Berufen mit geringem Kontrollerleben, hohen psychischen Anforderungen und wenig sozialer Unterstützung (Aktionsrat Bildung 2014, S. 85). Vor diesem Hintergrund erscheint es plausibel, dass Menschen mit psychischen Erkrankungen Berufe mit entsprechend hohen Belastungen eher meiden.

Gerade Tätigkeiten an Hochschulen sind in den letzten Jahren durch eine Intensivierung des Wettbewerbs, neue Zielvorgaben und eine stärkere Leistungsorientierung geprägt worden. Dazu zählen unter anderem kompetitiv vergebene Drittmittel, leistungsabhängige Bezahlung, zunehmende Anforderungen durch Akkreditierung und Qualitätssicherung, die Umstellung auf Bachelor- und Masterstrukturen sowie die damit verbundene Ausweitung von Verwaltungs-, Prüfungs- und Dokumentationstätigkeiten (Aktionsrat Bildung, 2014, S. 110). Hinzu kommen gestiegene Studierendenzahlen und ein erhöhter Zeitdruck. Nach Einschätzung des Aktionsrats Bildung haben diese Entwicklungen den Beschäftigten an Hochschulen zahlreiche Neuanspassungen und Neuausrichtungen abverlangt; insbesondere Zeitdruck und hohe Studierendenzahlen werden als Risikofaktoren für Burnout hervorgehoben. Vor diesem Hintergrund liegt die Annahme nahe, dass akademische Tätigkeiten für Personen mit geringerer Stressresistenz oder erhöhter psychischer Vulnerabilität an Attraktivität verlieren können. (Aktionsrat Bildung, 2014, S. 110f).

3.4 Wissenschaftliches Personal mit Behinderung

Schwerbehinderte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden in der amtlichen Hochschulstatistik nicht gesondert ausgewiesen. Da die Meldung einer Schwerbehinderung auf freiwilliger Basis erfolgt, ist davon auszugehen, dass die tatsächlichen Zahlen deutlich über den gemeldeten liegen (Richter 2016, S. 94). Auch an den Hochschulen gibt es in der Regel keine systematische und differenzierte Erfassung der schwerbehinderten Beschäftigten (z. B. nach Funktionen), wodurch sich häufig ein verzerrtes Bild ergibt (Drebes 2010, S. 3). Laut einer an der Ruhr-Universität Bochum durchgeführten Studie sind dort rund 5 Prozent der Gesamtbeschäftigten als schwerbehindert anerkannt, im wissenschaftlichen Personal jedoch nur etwa 1 Prozent (Richter 2016, S. 94 f.). Bei (Junior-)Professorinnen und Professoren lag die Schwerbehindertenquote etwas höher, bei etwa 2 Prozent (Richter 2016, S. 94–95). Der starke Fokus auf Exzellenz und Leistungsfähigkeit im akademischen Bereich steht oftmals im Spannungsverhältnis zu den Einschränkungen, die mit einer schweren Behinderung verbunden sein können (Richter 2016, S. 95 f.).

Die Offenlegung der Einschränkung kann zwar Zugang zu Nachteilsausgleichen eröffnen, gefährdet aber gleichzeitig das professionelle Ansehen der Betroffenen, weshalb in wissenschaftlichen Laufbahnen häufig davon abgesehen wird (Norstedt 2019, S. 7 f.). Im Prinzip sind Behinderungen nur dann akzeptiert, wenn sie keinen relevanten Einfluss auf die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit der Betroffenen haben. Trotz vergleichbarer oder sogar höherer formaler Qualifikation sind viele Erwerbstätige mit Schwerbehinderung in weniger komplexen und stärker routinierten Tätigkeiten beschäftigt – ein Muster, das sich auch auf akademische Laufbahnen übertragen lässt (Weller 2017, S. 14). Dies führt dazu, dass Betroffene eine Offenlegung ihrer Behinderung im Bewerbungsprozess vermeiden, da sie negative Konsequenzen fürchten

(Richter 2016, S. 96). Betroffene Personen berichten zudem von Misstrauen und dem Zwang, ihre Einschränkungen ständig rechtfertigen zu müssen, was das Gefühl von Zugehörigkeit zur akademischen Gemeinschaft eklatant mindert (Norstedt 2019, S. 12 f.).

Menschen mit Schwerbehinderung sind außerdem, trotz guter Qualifikation, im Schnitt häufiger und länger arbeitslos, was auch Karrierewege in der Wissenschaft massiv unterbrechen und ein Aufsteigen in höhere Positionen erschweren kann (Weller 2017, S. 14). Vor allem bei Langzeitarbeitslosigkeit sind Schwerbehinderte stark überrepräsentiert, was zu Barrieren beim Wiedereinstieg führt und den Weg beispielweise in Professorenstellen noch anspruchsvoller macht (Weller 2017, S. 14). Für Betroffene mit Einschränkungen des Bewegungsapparats ergibt sich zudem die Schwierigkeit, dass trotz rechtlicher Verpflichtungen Arbeitsplätze häufig nicht oder nur unzureichend barrierefrei gestaltet sind und technische oder organisatorische Anpassungen zu selten umgesetzt werden (Weller 2017, S. 14). Im Gegensatz dazu können nicht-sichtbare Behinderungen dazu führen, dass Betroffene im wissenschaftlichen Umfeld übersehen werden, wodurch Unterstützungsbedarfe verborgen und unberücksichtigt bleiben (Norstedt 2019, S. 4 f.). Gerade institutionelle Definitionen orientieren sich häufig an sichtbaren körperlichen Einschränkungen, sodass nicht-sichtbare Behinderungen oft unberücksichtigt bleiben und Betroffene dadurch seltener Zugang zu Unterstützungsmaßnahmen haben (Norstedt 2019, S. 15 f.).

Echte Chancengleichheit würde bedeuten, dass Nachteile der Behinderungen gezielt ausgeglichen werden müssten, beispielsweise durch angepasste Fristen oder das Treffen besonderer Vorkehrungen, was in der Praxis jedoch zu vielen Grauzonen und Konflikten führt (Drebes 2010, S. 7). Gerade Promovierende mit Behinderung stoßen auf zusätzliche Barrieren durch fehlende Regelungen zum Nachteilsausgleich, beispielsweise bei Auswahlverfahren (Drebes 2010, S. 10 f.). Auch in vielen Stipendienregelungen fehlt ein spezifischer Fokus auf Schwerbehinderungen, sodass Betroffene oftmals nicht die notwendige Förderung erhalten (Richter 2016, S. 97). Stipendien und strukturierte Programme sind beispielsweise meist an feste Fristen gebunden, bei denen es zwar teilweise Regelungen zur Verlängerung gibt, diese sind jedoch zeitlich begrenzt, sodass es häufig eine Förderungshöchstdauer gibt (Drebes 2010, S. 9).

Neben Nachteilsausgleichen, die die bauliche Barrierefreiheit gewährleisten, wie beispielsweise Aufzüge, Rampen und automatische Türen, spielt auch die digitale Barrierefreiheit eine immer entscheidendere Rolle (Schmermund 2017). Lernplattformen und Websites müssen hierfür so gestaltet sein, dass sie auch von Studierenden mit Seh- oder Hörbeeinträchtigung genutzt werden können (Schmermund 2017).

Um eine tatsächliche Chancengleichheit für schwerbehinderte Personen in der Wissenschaft zu erreichen, sind noch zahlreiche Schritte erforderlich und vielfältige Faktoren zu berücksichtigen – insbesondere die Heterogenität dieser Zielgruppe. Ein konsequenter Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile ist dabei unerlässlich, um den Zugang zur Wissenschaft zu erleichtern und nachhaltige Teilhabe zu ermöglichen.

3.5 Förderung und Unterstützungsmaßnahmen an den Hochschulen

Die zuvor dargestellten Befunde verdeutlichen, dass die Förderung schwerbehinderter Beschäftigter an Hochschulen nicht auf individuelle Unterstützung im Einzelfall beschränkt bleiben

kann, sondern institutionell verankerte und verlässliche Strukturen erfordert (siehe auch Kapitel 4). Vor diesem Hintergrund richtet sich der Blick im Folgenden auf Projekte und Good-Practice-Beispiele aus dem Hochschulbereich, die aufzeigen, mit welchen Maßnahmen schwerbehinderte Beschäftigte, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich, gezielt unterstützt werden können. Im Zentrum stehen dabei Maßnahmen, die sich in zwei Dimensionen als besonders relevant erwiesen haben: erstens konkrete Unterstützungsangebote im Arbeitsalltag, etwa finanzierte Arbeitsplatzanpassungen, Arbeitsassistenten, barrierefreie IT oder standardisierte Verfahren, und zweitens eine institutionelle Verankerung des Themas, beispielsweise durch Inklusionsvereinbarungen, zentrale Fonds sowie klare Zuständigkeiten zwischen Personalabteilung, Schwerbehindertenvertretung und Führungskräften. Dabei ist besonders hervorzuheben, dass einige der folgenden Good Practices ausdrücklich die Qualifikationsphase adressieren und damit eine zentrale Leerstelle zwischen Studium und wissenschaftlicher Beschäftigung aufgreifen. Gerade dieser Übergang ist im Hochschulkontext bislang häufig nur unzureichend geregelt, etwa aufgrund fehlender oder wenig konkreter Regelungen in Promotionsordnungen oder infolge einer zu starken Individualisierung von Nachteilsausgleichen. Ziel ist es, Ansatzpunkte zu identifizieren, die Hochschulen Anregungen für die Weiterentwicklung inklusiver Beschäftigungs- und Förderstrukturen bieten können.

Über die einzelnen Beispiele hinweg lassen sich vier Maßnahmentypen erkennen, die sich in der Praxis als besonders tragfähig erwiesen haben, weil sie Prozesse standardisieren, Finanzierungsrisiken reduzieren und Zuständigkeiten klären. Erstens haben sich zentrale Inklusions- bzw. Accommodation-Fonds bewährt, die dort einspringen, wo externe Kostenträger keine Leistungen übernehmen oder Fakultäten und Lehrstühle andernfalls mit der Finanzierung im Einzelfall überfordert wären, etwa bei technischen Hilfen, Kommunikationsunterstützung oder Assistenzleistungen. Zweitens sind standardisierte Verfahren besonders wirksam, weil sie den Prozess der Gewährung von Nachteilsausgleichen nachvollziehbar, verlässlich und weniger von Einzelfallentscheidungen abhängig machen. Beschäftigte und Führungskräfte werden dabei schrittweise durch das Verfahren geführt, etwa über klare Ansprechstellen, verbindliche Ablaufpläne, dokumentierte „Adjustment Passports“ oder festgelegte Eskalationswege, wenn keine Einigung erzielt wird. Drittens erhöhen verbindliche Inklusionsvereinbarungen die Wahrscheinlichkeit einer tatsächlichen Umsetzung, weil sie Ziele, Zuständigkeiten, Monitoring und häufig auch konkrete Nachteilsausgleiche festschreiben, etwa Verlängerungsoptionen für Qualifikationsstellen. Viertens wirken inklusive Rekrutierungs- und Karriereinstrumente, etwa garantierte Vorstellungsgespräche bei erfüllten Mindestkriterien, gezielte Qualifizierungsstellen oder barrierefreie Fortbildungsangebote, weil sie sowohl den Zugang zur Hochschule als Arbeitgeber als auch die weitere berufliche Entwicklung im Wissenschaftssystem adressieren.

Die Auswahl der dargestellten Good-Practice-Beispiele erhebt dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie dient vielmehr dazu, unterschiedliche praktische Ansätze und Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen exemplarisch darzustellen, die zur Förderung und Unterstützung schwerbehinderter Beschäftigter an Hochschulen beitragen können.

Zentrale Inklusionsfonds als strategisches Instrument zur Schließung von Finanzierungslücken

Zentrale Inklusionsfonds sind ein wirkungsvolles Instrument, um Hochschulen einen flexiblen Handlungsspielraum bei der Finanzierung von Unterstützungsmaßnahmen zu eröffnen. Sie sind insbesondere dort von Bedeutung, wo externe Rehabilitationsträger oder Integrationsämter nicht zuständig sind oder kurzfristige Bedarfe nicht rechtzeitig abgedeckt werden können. Die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel verknüpft einen solchen Fonds mit ihrem langfristig angelegten Fokusplan Inklusion (2025–2035), der aus der Evaluation des ersten Aktionsplans hervorgegangen ist und unter anderem die Handlungsfelder barrierefreie Infrastruktur, inklusive Forschung und frühe wissenschaftliche Qualifizierung benennt.¹⁴ Der Inklusionsfonds wurde dort zunächst in einer zweijährigen Pilotphase von 2022 bis 2024 erprobt; nach Angaben der Universität konnten mit einem Gesamtvolumen von 50.000 Euro sieben Projekte und ein Folgeprojekt finanziert werden, darunter Maßnahmen zur barrierefreien digitalen Gestaltung und zur Bereitstellung assistiver Technologien. Der Fonds wurde nach der Pilotphase im Rahmen des Fokusplans Inklusion für den Zeitraum 2025–2035 weitergeführt; eine konkrete Angabe zur Höhe der Mittel in dieser Phase ist öffentlich nicht ausgewiesen. Ergänzt wird der Fonds durch Ausleihstellen für assistive Technologien, die auch ohne Offenlegung eines anerkannten Behinderungsstatus genutzt werden können, was Zugangshürden im Arbeits- und Qualifikationsalltag deutlich senkt. Ein ähnliches, gut dokumentiertes Beispiel bietet die Georg-August-Universität Göttingen. Dort wurde mit Inkrafttreten der Inklusionsvereinbarung im Mai 2018 ein Inklusionsfonds vorbereitet und ab Oktober 2020 als zweijähriges Pilotprojekt mit einem Volumen von 50.000 Euro eingerichtet.¹⁵ Ziel des Fonds ist es ausdrücklich, Finanzierungslücken für Inklusionsmaßnahmen verschiedener Statusgruppen – und damit ausdrücklich auch für wissenschaftlich Beschäftigte – zu schließen, wenn kaum oder keine Fördermöglichkeiten über zuständige Träger bestehen. Hervorzuheben ist dabei die strategische Funktion des Instruments: Es soll nicht nur konkrete Maßnahmen finanzieren, sondern zugleich dezentrale Einrichtungen und Fakultäten entlasten und Anreize schaffen, mehr Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Nach einer positiven Zwischenbilanz und einer weiteren erfolgreichen Evaluation wurde der Fonds 2023 verstetigt und mit 25.000 Euro pro Jahr dauerhaft ausgestattet; zusätzlich wurden Personalressourcen der Schwerbehindertenvertretung für Inklusionsprojekte umgewidmet die ebenfalls im Inklusionsfonds abgebildet werden. Als geförderte Vorhaben nennt die Universität unter anderem die Barrierefreiheitsprüfung der zehn meistgenutzten Softwareanwendungen sowie den Aufbau von Inklusions-Webseiten. Beide Beispiele zeigen, dass Inklusionsfonds nicht nur kurzfristige Einzelfallhilfen ermöglichen, sondern auch als strategisches Instrument zur institutionellen Absicherung inklusiver Arbeits- und Qualifikationsbedingungen an Hochschulen dienen können.

¹⁴ <https://www.diversitaet.uni-kiel.de/de/inklusion-und-behinderung> (letzter Abruf am 2.11.2025)

¹⁵ <https://www.uni-goettingen.de/de/631365.html> (letzter Abruf am 2.11.2025)

Verlässliche Nachteilsausgleiche: der „Adjustment Passport“

Ein Good-Practice-Instrument für barriereärmere Beschäftigungs- und Karriereverläufe sind sogenannte „Adjustment/Disability Passports“, wie sie insbesondere im Vereinigten Königreich eingesetzt werden. Dabei handelt es sich um standardisierte Dokumente, die zwischen Beschäftigten und Führungskräften abgestimmt werden und notwendige Arbeitsplatz- und Prozessanpassungen verbindlich festhalten. Ein besonderer Vorteil dieses Instruments besteht darin, dass vereinbarte Nachteilsausgleiche auch bei einem Wechsel von Vorgesetzten oder Rollen fortgelten und regelmäßig überprüft werden können. Auf diese Weise gehen bereits getroffene Vereinbarungen nicht verloren, und Anpassungsprozesse lassen sich beschleunigen. Universitäten wie University College London (UCL), Imperial College London und Lancaster University setzen entsprechende „Workplace bzw. Reasonable Adjustment Passports“ hochschulweit ein. Die Pässe sind dabei an die betroffenen Beschäftigten gebunden, werden gemeinsam mit den jeweiligen Führungskräften fortgeschrieben und dienen als verbindlicher Referenzrahmen für Anpassungen am Arbeitsplatz.¹⁶ Ein Pilotprojekt an der London South Bank University zeigte zudem positive Effekte auf die Sicherheit in der Kommunikation und der Umsetzung für die Betroffenen; in der Folge überführte die Hochschule das Instrument in verbindliche Richtlinien und standardisierte Verfahrensabläufe.¹⁷ Über die Hochschulpraxis hinaus wird das Format der „Adjustment/Disability Passports“ von staatlichen Stellen sowie von nationalen Beratungs- und Gleichstellungsinstitutionen im Vereinigten Königreich empfohlen, was seine institutionelle Anschlussfähigkeit untermauert.

Universität Bielefeld: Arbeitsassistenz als Instrument zur Unterstützung wissenschaftlicher Tätigkeit

Ein praxisnahes Beispiel für die Unterstützung schwerbehinderter Beschäftigter im Hochschulkontext bietet die Universität Bielefeld mit ihrem Informationsangebot zur Arbeitsassistenz.¹⁸ Im Mittelpunkt steht dabei kein einzelnes Förderprojekt, sondern eine strukturierte Unterstützungslogik, die aufzeigt, welche Formen von Arbeitsassistenz möglich sind, für welche Tätigkeiten sie eingesetzt werden können und wie entsprechende Leistungen beantragt und genutzt werden können. Die Universität macht deutlich, dass Arbeitsassistenz behinderungsbedingte Nachteile am Arbeitsplatz ausgleichen soll, ohne den inhaltlichen Kernbereich der Tätigkeit zu ersetzen. Dies wird unter anderem am Beispiel professoraler Tätigkeit verdeutlicht: Lehrveranstaltungen, Betreuung und wissenschaftliche Arbeit verbleiben bei der beschäftigten Person selbst, während unterstützende Tätigkeiten wie die Beschaffung von Literatur, die Erfassung und Aufbereitung von Informationen oder die Erstellung digitaler Lernräume von einer Assistenz übernommen werden können. Ergänzend beschreibt die Universität verschiedene Formen der Arbeitsassistenz, etwa Informations-, Mobilitäts-, Kommunikations- und Organisationsassistenz, und zeigt damit, wie unterschiedlich Unterstützungsbedarfe im Arbeitsalltag ausfallen

¹⁶ <https://www.ucl.ac.uk/equality-diversity-inclusion/adjustments-passport> (letzter Abruf am 1.7.2025)

<https://www.lancaster.ac.uk/edi/inclusive-lancaster/reasonable-adjustment-passport/> (letzter Abruf am 1.7.2025)

¹⁷ https://www.lsbu.ac.uk/media_old/pdf/Adjustments-Passport-Pilot-Research-Report.pdf (letzter Abruf am 1.7.2025)

¹⁸ <https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/zab/beschaeftigte/assistenz-und-coaching/arbeitsassistenz/> (letzter Abruf am 2.11.2025)

können. Damit wird deutlich, dass Arbeitsassistenz im Hochschulkontext nicht nur für administrative Tätigkeiten von Bedeutung ist, sondern auch in hochqualifizierten wissenschaftlichen Tätigkeitsprofilen einen wichtigen Beitrag zur Sicherung von Teilhabe leisten kann. Der besondere Wert dieses Ansatzes liegt darin, dass die Universität rechtliche Rahmenbedingungen, konkrete Unterstützungsformen und institutionelle Zuständigkeiten systematisch miteinander verknüpft. Dadurch wird Arbeitsassistenz als praktikables Unterstützungsinstrument besser sichtbar und zugänglich.

Stanford University: Zentrale Strukturen für assistive Technologien und alternative Formate

Ein internationales Beispiel für institutionell verankerte Unterstützungsstrukturen bietet die Stanford University mit ihrer zentralen Organisation von assistiven Technologien und alternativen Formaten, d. h. barrierefrei aufbereitete Informations- und Arbeitsmaterialien (z. B. in Blindenschrift, Großdruck, als screenreader-kompatible Dateien oder in Audio- und Transkriptform).¹⁹ Im Mittelpunkt stehen die campusweite Bereitstellung assistiver Software und technischer Hilfsmittel in zentralen Lern- und Arbeitsumgebungen sowie eine klar definierte Zuständigkeit für individuelle Arbeitsplatzanpassungen. Für Beschäftigte, die Informationen zu Arbeitsplatzanpassungen und zu assistiven Technologien benötigen, fungiert das Stanford „Diversity and Access Office“ als zentrale Anlaufstelle. Ergänzt wird dieses Angebot durch die Möglichkeit, Informationen in alternativen Formaten über die zentrale Stelle anzufordern. Adressiert werden damit ausdrücklich auch wissenschaftliche Beschäftigte, für die der Zugang zu barrierefrei nutzbarer Software, digitalen Arbeitsumgebungen und alternativen Informationsformaten im Hochschulalltag von zentraler Bedeutung ist. Das Besondere an diesem Ansatz liegt weniger in der Benennung einer zentralen Anlaufstelle als in der Verbindung klarer Zuständigkeiten und einer zentral bereitgestellten Unterstützungsstruktur. Assistive Technologien und alternative Formate werden nicht ausschließlich als individuelle Einzelfalllösungen behandelt, sondern als Teil einer allgemein verfügbaren Infrastruktur verstanden. Dadurch werden Zugänge erleichtert und typische Unsicherheiten hinsichtlich Zuständigkeiten, Verfügbarkeit und Beantragungsverfahren reduziert.

McGill University: Mobilitätsservice als Bestandteil barrierefreier Arbeitsbedingungen

Ein Beispiel für die Erweiterung von Barrierefreiheit über den eigentlichen Arbeitsplatz hinaus bietet die McGill University mit ihren campusbezogenen Mobilitätsservices für Beschäftigte mit Behinderungen.²⁰ Konkret umfasst dieses Angebot einen kostenlosen Transportservice, der Mitarbeitende mit Mobilitätseinschränkungen zwischen verschiedenen Gebäuden auf dem Campus befördert. Ergänzt wird dieses Angebot durch ein Verfahren zur Vergabe wohnort- bzw. arbeitsplatznaher Parkmöglichkeiten („proximity parking“), das bei entsprechendem medizinischem Nachweis genutzt werden kann. Adressiert werden damit auch wissenschaftliche Beschäftigte, für die der Hochschulalltag in der Regel nicht auf einen festen Arbeitsplatz beschränkt ist, sondern mit Lehre, Besprechungen, Bibliotheks- oder Laborwegen sowie weiteren

¹⁹ <https://diversityandaccess.stanford.edu/user/login?destination=/disability-access/disability-related-resources/adaptive-technology-resources> (letzter Abruf am 1.7.2025)

²⁰ <https://www.mcgill.ca/hr/benefits/disabilities> (letzter Abruf am 2.11.2025)

Ortswechseln innerhalb des Campus verbunden ist. Der Ansatz macht deutlich, dass Barrierefreiheit nicht nur als Frage baulicher Anpassungen, technischer Hilfsmittel oder individueller Arbeitsplatzanpassungen verstanden wird, sondern ausdrücklich auch Mobilität im Campusbetrieb einbezieht. Damit greift die Universität einen Aspekt auf, der im Hochschulkontext häufig unterschätzt wird, für die tatsächliche Teilhabe am wissenschaftlichen Arbeitsalltag jedoch von zentraler Bedeutung ist.

Ruhr-Universität Bochum: Verbindliche Inklusionsvereinbarung zur Förderung schwerbehinderter Beschäftigter

Ein besonders anschauliches Beispiel für eine gelungene institutionelle Einbindung des Themas Schwerbehinderung bietet die Inklusionsvereinbarung der Ruhr-Universität Bochum.²¹ Sie umfasst nicht nur allgemeine Grundsätze zu Inklusion, Teilhabe, Selbstbestimmung und Barrierefreiheit, sondern konkretisiert diese in Form definierter Handlungsfelder, Zuständigkeiten und Umsetzungsmaßnahmen. Die Vereinbarung richtet sich an alle Beschäftigtengruppen und bezieht damit explizit auch wissenschaftliche Beschäftigte ein. Zugleich adressiert sie die Hochschule als Organisation, insbesondere Führungskräfte, Personalverwaltung und Interessenvertretungen. Das Besondere an diesem Beispiel liegt in seinem verbindlichen und langfristig angelegten Charakter: Durch regelmäßige Bestandsaufnahmen, einen mehrjährigen Maßnahmenplan und ein begleitendes Monitoring wird Inklusion als kontinuierlicher Entwicklungsprozess institutionell abgesichert. Hervorzuheben ist außerdem, dass die Vereinbarung auch einen konkreten Nachteilsausgleich für wissenschaftliche Qualifikationswege vorsieht, indem schwerbehinderte wissenschaftliche Beschäftigte bis zu zwei Jahre länger beschäftigt werden können. Auf diese Weise wird ein strukturelles Problem aufgegriffen, das andernfalls häufig auf informelle Einzelabsprachen verlagert bleibt. Ergänzt wird dies durch Maßnahmen zur Sensibilisierung wissenschaftlicher Führungskräfte und Wissenschaftsmanagerinnen und -manager für Inklusionsaspekte sowie durch strukturelle Reformansätze, etwa diskriminierungsfreie Evaluationskriterien und die stärkere Verankerung von Nachteilsausgleichen in wissenschaftlichen Qualifikationsverfahren. Dadurch wird deutlich, dass die Vereinbarung nicht nur individuelle Unterstützung ermöglichen, sondern zugleich auf einen kulturellen und institutionellen Wandel im Wissenschaftsbereich der Hochschule hinwirken soll.

Spezifische Stellenangebote für schwerbehinderte Menschen schaffen

Das Projekt „PROMI – Promotion inklusive“²² wurde von 2013 bis 2022 an der Universität zu Köln in Zusammenarbeit mit 21 Hochschulen in zwölf Bundesländern durchgeführt. Es zielte darauf ab, schwerbehinderten Hochschulabsolventinnen und -absolventen den Zugang zur Promotion zu erleichtern, indem sozialversicherungspflichtige Promotionsstellen geschaffen wurden. Insgesamt wurden 45 halbe Promotionsstellen eingerichtet, die in drei Kohorten von jeweils rund 15 Promovierenden organisiert und über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren begleitet wurden. Die Beschäftigungsverhältnisse boten nicht nur finanzielle Sicherheit, sondern eröffneten auch den Zugang zu sozialversicherungsrechtlich relevanten Unterstützungs- und Rehabilitationsleistungen, die bei einer Stipendienförderung häufig nicht in gleicher Weise

²¹ <https://www.ruhr-uni-bochum.de/sbv/integrationsvereinbarung.html.de> (letzter Abruf am 2.11.2025)

²² [PROMI – Promotion inklusive - PROMI – Promotion inklusive](#) (letzter Abruf am 16.04.2025)

verfügbar sind. Besonders hervorzuheben ist, dass PROMI gezielt die Qualifikationsphase zwischen Studium und wissenschaftlicher Beschäftigung adressierte, in der bestehende Barrieren weitere akademische Karrierewege besonders stark beeinflussen können. Neben der individuellen Förderung verfolgte das Projekt das Ziel, nachhaltige Strukturen an Hochschulen zu etablieren, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Wissenschaftsbetrieb zu stärken. Dazu gehörten die Vernetzung relevanter Akteurinnen und Akteure, die Identifikation von Barrieren sowie die Entwicklung von Handlungsempfehlungen für eine inklusive Hochschullandschaft. Über die Projektlaufzeit hinaus wurden die entstandenen Netzwerke, Informationsangebote und Handlungshilfen weitergeführt, sodass PROMI nicht nur als Förderprogramm für einzelne Promovierende, sondern auch als Impulsgeber für eine strukturelle Verbesserung der Übergänge in die wissenschaftliche Qualifizierungsphase verstanden werden kann.

Das Projekt "AKTIF – Akademiker/innen mit Behinderungen in die Teilhabe- und Inklusionsforschung"

Das Projekt „AKTIF – Akademiker/innen mit Behinderung in die Teilhabe- und Inklusionsforschung“ verfolgte nicht nur das Ziel, die beruflichen Chancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Behinderungen zu verbessern, sondern setzte inklusive, partizipative Forschung selbst praktisch um: An vier Standorten arbeiteten interdisziplinäre Teams, die mindestens zur Hälfte mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Behinderungen besetzt waren, gemeinsam an Forschung, Lehre und Transfer und etablierten dabei Strukturen für Barrierefreiheit (z. B. barrierefreie Lehr-/Forschungssettings, Assistive Technologien), Qualifizierung (z. B. Workshops zu inklusiver Lehre und Forschung, Mentoring, Karriereberatung) sowie Vernetzung (z. B. hochschulübergreifende Peer-Netzwerke, Kooperationen mit SBV und externen Akteuren). Damit fungierte AKTIF als Modellprojekt inklusiver Forschungspraxis und leitete aus den Erfahrungen konkrete Veränderungsbedarfe ab. Allerdings stehen einer echten Teilhabe im deutschen Wissenschaftssystem eine Reihe systemischer Barrieren entgegen, die über die Beseitigung rein infrastruktureller Hürden (z. B. bauliche Gegebenheiten und Arbeitsplatzausstattung) hinausgehen und auch methodische, inhaltliche sowie bürokratische und organisatorische Aspekte betreffen. Auf dieser Grundlage werden u. a. folgende Veränderungsbedarfe und Empfehlungen abgeleitet (Zapfel et al. 2018, S. 37-42):

1. *Bedarf an obligatorischer Förderung barrierefreier Arbeitsplätze:* Barrierefreiheit ist eine institutionelle Pflichtaufgabe, d. h. barrierefreie Arbeitsplätze müssen proaktiv bereitgestellt und finanziert werden, statt die Beantragung und Kostenlast überwiegend den Betroffenen aufzubürden.
2. *Bedarf an obligatorischer Fort- und Ausbildung von Führungskräften und Teams:* Verbindliche Qualifizierungen in inklusiver Führung und Teamarbeit sind notwendig, um eine gelebte Inklusionskultur in Forschung und Lehre zu verankern.
3. *Bedarf an mehr zeitlichen Ressourcen für inklusive Teams und Arbeitszusammenhänge:* Zusätzliche Abstimmungs-, Umsetzungs- und Einarbeitungszeiten für barrierefreie Prozesse müssen in Projekten, Lehre und Verwaltung eingeplant und budgetiert werden.
4. *Bedarf an rechtlichem Anspruch auf eine barrierefreie Arbeitsumgebung und institutioneller Beratung/Unterstützung:* Zentrale Beratungs- und Servicestellen sollen Hilfsmittel und Assistenz organisieren und finanzieren, damit diese Last nicht bei den Beschäftigten mit Behinderung verbleibt.

5. *Bedarf an flexiblerer Handhabung von Arbeits- und Anwesenheitszeiten:* Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle (inkl. selbstbestimmtem Homeoffice) sind erforderlich, um individuelle Bedarfe zu berücksichtigen und gleichberechtigte Teamteilhabe zu sichern.
6. *Bedarf an gezielter Karriereförderung für Akademikerinnen und Akademiker mit Behinderungen:* Neben Barrierefreiheit braucht es spezialisierte Anlauf-/Beratungsstellen, Mentoring und erweiterte Career-Services, um insbesondere den wissenschaftlichen Nachwuchs gezielt zu unterstützen.
7. *Bedarf an veränderten Förderbedingungen:* Mehrkosten inklusiver Forschung (z. B. barrierefreie Publikationen, Reise-/Assistenzkosten) müssen förderfähig sein und durch Ausgleichsmechanismen kompensiert werden, um Wettbewerbsnachteile zu vermeiden.
8. *Bedarf an Entwicklung neuer Rahmenbedingungen, Werthaltungen und Ansätze im Wissenschaftsbetrieb:* Es braucht kooperations- und diversitätsorientierte Strukturen mit angepassten Bewertungskriterien (Beteiligung, Vielfalt, gesellschaftlicher Impact) und weniger reinen Zeit-/Leistungsdruck.

Die genannten Punkte verdeutlichen, dass die Hürden für eine gleichberechtigte Teilhabe im deutschen Wissenschaftssystem tief in strukturellen, organisatorischen und kulturellen Rahmenbedingungen verankert sind. Erforderlich sind daher auch systemische Reformen, die über punktuelle Einzelmaßnahmen deutlich hinausgehen.

4. Befragungsergebnisse der Schwerbehindertenvertretungen

Die Schwerbehindertenvertretungen spielen eine zentrale Rolle für die Inklusion an Hochschulen. Ihre sozialrechtliche Expertise, ihre Funktion als vertrauensvolle Anlaufstelle für Beschäftigte mit Behinderung sowie ihre aktive Mitwirkung an der Initiierung und Umsetzung hochschulischer Maßnahmen machen sie zu wichtigen Akteuren im Bereich der Teilhabe (vgl. Heide & Niehaus 2019). Als institutionalisierte Interessenvertretung übernehmen sie zudem eine zentrale Unterstützungs- und Vermittlungsfunktion zwischen den schwerbehinderten Beschäftigten, der Hochschulleitung, Personalvertretungen, Fachvorgesetzten, Inklusionsbeauftragten und externen Stellen. Da sie unmittelbar mit den Anliegen schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter befasst sind und zugleich mit den institutionellen Rahmenbedingungen vertraut sind, wurden die Schwerbehindertenvertretungen als zentrale Auskunftspersonen herangezogen, um ein möglichst umfassendes Bild der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen an bayerischen Hochschulen zu gewinnen. In der Befragung wurden ihre Erfahrungen und Einschätzungen zu Arbeitsbedingungen, Herausforderungen und Unterstützungsstrukturen erfasst. Dabei kamen sowohl standardisierte als auch offene Erhebungsformate (z. B. offene Fragen und Freitextfelder) zum Einsatz.

Die Umfrage umfasste ein breites Themenspektrum, darunter die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretungen, ihre Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten und ihre Rolle innerhalb der Hochschulen. Erhoben wurden zudem Einschätzungen zu Faktoren, die die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erschweren, sowie zum Zugang zu Nachteilsausgleichen und zu deren Wirksamkeit. Darüber hinaus standen die bauliche und technische Barrierefreiheit an den Hochschulen sowie Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit schwerbehinderter Beschäftigter im Fokus.

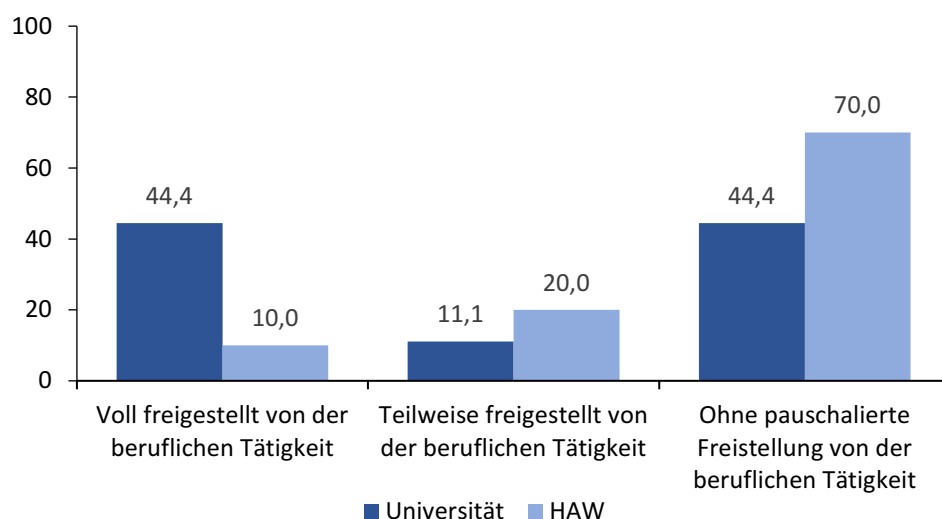
Die Umfrage wurde im August 2022 per E-Mail an 29 Schwerbehindertenvertretungen versendet, von denen 20 die Umfrage vollständig und 4 teilweise ausgefüllt haben, was einer Rücklaufquote von 69 bzw. 83 Prozent entspricht. Die Konzeption der Befragung stützte sich auf Erkenntnisse aus sechs leitfadengestützten Interviews, die im Vorfeld der Erhebung durchgeführt wurden – fünf mit Schwerbehindertenvertretungen bayerischer Hochschulen und eines mit der Hauptvertrauensperson des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst. In diesen Interviews wurden zentrale Themen wie die Rolle und Herausforderungen der Schwerbehindertenvertretungen, Abläufe bei Einstellungsverfahren, die Dunkelziffer nicht gemeldeter Behinderungen, demografische Entwicklungen in der Hochschullandschaft sowie bestehende Hürden bei der Umsetzung von Barrierefreiheit vertieft.

4.1 Wahrnehmung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Im Rahmen der Befragung wurden die Schwerbehindertenvertretungen gefragt, in welcher Form sie von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt sind, um ihre Aufgaben wahrzunehmen. Die Ergebnisse zeigen deutliche Unterschiede zwischen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) (siehe Abbildung 16): An Universitäten sind Schwerbehindertenvertretungen wesentlich häufiger vollständig freigestellt (44,4 Prozent) als an HAWs (10 Prozent). Bei den teilweise freigestellten zeigt sich ein ausgewogeneres Bild, mit 11,1 Prozent an Universitäten und 20 Prozent an HAWs.

Abbildung 16: In welcher Form üben Sie Ihre Aufgaben als Schwerbehindertenvertretung aus?

N=19
In Prozent



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

Auffällig ist der Unterschied bei den Vertretungen, die ihre Aufgaben ohne eine pauschalisierte Freistellung wahrnehmen: An den HAWs erledigt der Großteil der Schwerbehindertenvertretungen (70 Prozent) ihre Aufgaben ohne eine pauschalisierte Freistellung, während dies an Universitäten nur auf 44,4 Prozent zutrifft. Weiterführende statistische Auswertungen deuten darauf hin, dass auch die Größe der Hochschule ein Einflussfaktor für den Umfang der Freistellung ist. So waren Schwerbehindertenvertretungen an Hochschulen mit weniger als 2.000 Beschäftigten nahezu ausschließlich teilweise oder gar nicht freigestellt. Dies spricht dafür, dass größere Hochschulen – wie viele Universitäten – aufgrund ihrer personellen und organisatorischen Strukturen eher umfassendere Freistellungen ermöglichen, während an den vergleichsweise kleineren HAWs die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretungen häufiger ohne pauschalisierte Freistellung wahrgenommen werden.

Die Unterschiede im Umfang der Freistellung sind auch deshalb bedeutsam, weil fehlende Freistellungen die Arbeitsbelastung der Schwerbehindertenvertretungen erheblich erhöhen und ihre

Handlungsfähigkeit einschränken können. In den Freitextantworten äußerten einige Schwerbehindertenvertretungen, dass ihnen oft die Zeit fehle, sich umfassend über die Rechte und Unterstützungsmöglichkeiten schwerbehinderter Menschen zu informieren. Auch bundesweite Befunde bestätigen, dass die Einflussmöglichkeiten und das Engagement der Schwerbehindertenvertretungen häufig durch unzureichende strukturelle Rahmenbedingungen begrenzt werden – insbesondere durch fehlende Freistellung, mangelnde Ressourcen und fehlende institutionelle Unterstützung (vgl. Heide & Niehaus 2019).

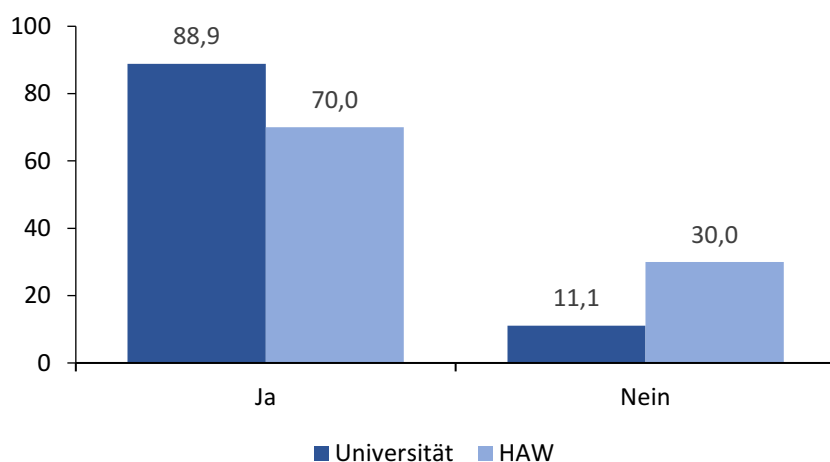
Neben der Freistellung ist auch die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren für die Wahrnehmung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretungen von Bedeutung. Eine zentrale Rolle spielen dabei die Inklusionsbeauftragten. Während sich die Schwerbehindertenvertretungen vorrangig für die individuellen Rechte und Belange schwerbehinderter Beschäftigter einsetzen, verfolgen die Inklusionsbeauftragten einen stärker strategisch ausgerichteten Ansatz, der auf die strukturelle Verankerung von Inklusion und Barrierefreiheit an den Hochschulen zielt.

Beide Positionen ergänzen sich, da sie unterschiedliche Perspektiven auf Inklusion einbringen: Einerseits die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und Interessen, andererseits die Gestaltung langfristiger, institutioneller Veränderungen. Ihre Zusammenarbeit kann somit dazu beitragen, spezifische Bedarfe frühzeitig zu erkennen und gezielte Maßnahmen zu ergreifen – etwa bei der Schaffung barrierefreier Arbeitsplätze oder der Entwicklung passender Fortbildungsangebote.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Inklusionsbeauftragte an Universitäten häufiger vertreten sind als an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs). So berichteten 88,9 Prozent der Schwerbehindertenvertretungen an Universitäten, dass es an ihrer Hochschule eine solche Position gibt, während dies an den HAWs auf 70 Prozent zutrifft (siehe Abbildung 17).

Abbildung 17: Ist an Ihrer Hochschule ein Inklusionsbeauftragter oder eine Inklusionsbeauftragte bestellt?

N=19
In Prozent



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

Die Schwerbehindertenvertretungen wurden zudem gefragt, wie häufig sie sich mit verschiedenen Akteuren oder Organisationseinheiten ihrer Hochschule über Schwerbehindertenangelegenheiten austauschen. Die Antworten wurden auf einer Skala von 1 (gar nicht) bis 5 (sehr häufig) erfasst (siehe Abbildung 18).

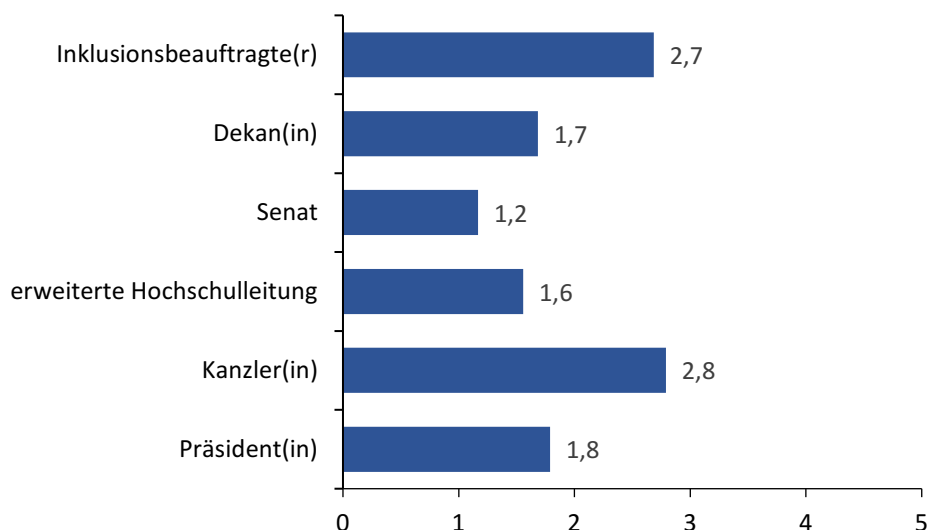
Den intensivsten Austausch pflegen die Schwerbehindertenvertretungen mit den Kanzlerinnen und Kanzlern (MW 2,8), gefolgt von den Inklusionsbeauftragten mit einem MW von 2,7. Deutlich seltener erfolgt ein Austausch mit den Präsidentinnen und Präsidenten (MW 1,8), den Dekaninnen und Dekanen (MW 1,7) sowie der erweiterten Hochschulleitung (MW 1,6). Am geringsten fällt der Austausch mit dem Senat aus (MW 1,2). In den Freitextantworten gaben die Schwerbehindertenvertretungen zudem an, dass auch mit dem Personalrat und der Personalabteilung bzw. dem Personalbereich ein häufiger Austausch besteht.

Diese Ergebnisse legen nahe, dass der Austausch zu Schwerbehindertenthemen vor allem auf operativer Ebene stattfindet – insbesondere mit Kanzlerinnen und Kanzlern, Inklusionsbeauftragten sowie dem Personalrat und der Personalabteilung. Strategische Gremien wie der Senat oder die (erweiterte) Hochschulleitung sind demgegenüber seltener in diese Prozesse eingebunden. Insgesamt zeigen die Mittelwerte jedoch, dass der Austausch mit allen genannten Akteuren eher begrenzt bleibt und keine der Gruppen besonders hohe Werte erreicht. Zwischen den Hochschularten ergaben sich in dieser Frage keine signifikanten Unterschiede.

Abbildung 18: Mit welchen Personen bzw. Organisationseinheiten in Ihrer Hochschule tauschen Sie sich wie häufig über Schwerbehindertenangelegenheiten aus?

Mittelwerte auf einer Skala von 1=gar nicht bis 5=sehr häufig

N=19



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

In den Freitextfeldern äußerten die Schwerbehindertenvertretungen den deutlichen Wunsch nach einer intensiveren Zusammenarbeit mit verschiedenen Organisationseinheiten und Akteuren innerhalb der Hochschule. Besonders hervorgehoben wurde der Personalrat, der eine zentrale Rolle im Einstellungsprozess schwerbehinderter Personen spielt. Darüber hinaus wünschten sich die Befragten einen engeren Austausch mit Inklusionsbeauftragten, Gleichstellungsbeauftragten (z. B. Frauenbeauftragten), BEM-Beauftragten und Vertrauenspersonen für Studierende. Vereinzelt wurden auch weitere Stellen wie der medizinische Dienst, die Arbeitssicherheit, das Bauamt und die Rechtsabteilung als wichtige Ansprechpartner in Schwerbehindertenangelegenheiten genannt.

Diese Rückmeldungen stehen im Einklang mit übergreifenden Studienergebnissen, denen zufolge die Wirksamkeit der Schwerbehindertenvertretungen maßgeblich davon abhängt, wie systematisch und frühzeitig sie in Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse eingebunden werden (vgl. Heide & Niehaus 2019). Fehlt eine solche strukturelle Einbindung, bleibt die Zusammenarbeit häufig auf Einzelanliegen beschränkt und kann ihr präventives Potenzial nicht voll entfalten.

Ein weiterer Aspekt der Befragung betraf die Möglichkeiten zur Aus-, Fort- und Weiterbildung im Bereich der Schwerbehindertenvertretungen. Diese wurden auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut) bewertet. Während die Vertretungen an HAWs diese Möglichkeiten mit einem Durchschnittswert von 3,9 insgesamt positiv bewerteten, fiel die Bewertung an Universitäten mit einem Mittelwert von 3,1 deutlich zurückhaltender aus (siehe Abbildung 19).

In den Freitextantworten wiesen einige Befragte darauf hin, dass der Zugang zu Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erheblich eingeschränkt sei. Als zentrale Hürden nannten sie die begrenzte Verfügbarkeit von Kursplätzen, hohe Kursgebühren und langwierige bürokratische Genehmigungsprozesse. Dadurch existiere „die freie Wahl des Seminaranbieters [...] oft nur auf dem Papier“, wie ein Befragter zusammenfassend anmerkte.

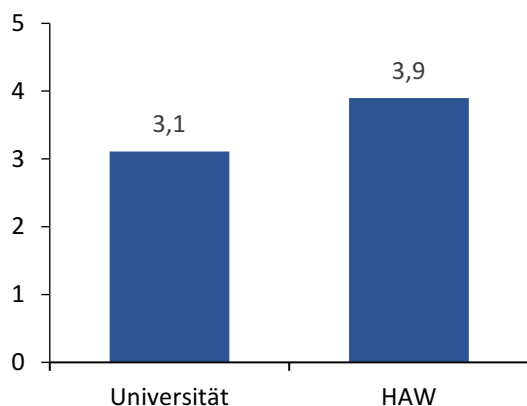
Als grundlegendes Problem wurde die unzureichende Höhe der Pauschalsätze benannt, die aus Sicht der Befragten dringend angehoben werden müssten. Da die Gebühren qualitativ hochwertiger Seminaranbieter regelmäßig über diesen Sätzen liegen, werde die Teilnahme an Fortbildungen erheblich erschwert. Kritisiert wurden ferner die langen Bearbeitungszeiten bei Kostenübernahmeanfragen, infolgedessen Fortbildungsangebote häufig nicht rechtzeitig wahrgenommen werden könnten. Um den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen nachhaltig zu verbessern, seien insbesondere die verantwortlichen politischen und administrativen Stellen gefordert, sowohl die finanziellen Rahmenbedingungen anzupassen als auch Genehmigungsprozesse zu beschleunigen.

Darüber hinaus wurde der Wunsch nach flexibleren Fortbildungsformaten geäußert. Während einige Befragte verstärkt Online- oder In-House-Kurse forderten, um beispielsweise lange Anfahrtszeiten zu vermeiden, bevorzugten andere den persönlichen Austausch in Präsenzveranstaltungen.

Abbildung 19: Wie schätzen Sie aus Ihrer Sicht als Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeiten zur Aus-, Fort- und Weiterbildung in Ihrem Bereich ein?

Mittelwerte auf einer Skala von 1=sehr schlecht bis 5=sehr gut

N=19



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

4.2 Arbeitsbedingungen und der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen

Ein zentrales Thema der Befragung war die Einschätzung der Arbeitsbedingungen und der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen an bayerischen Hochschulen. Dazu bewerteten die Schwerbehindertenvertretungen an Universitäten und HAWs verschiedene Aussagen zur Beschäftigungssituation auf einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 5 (trifft voll und ganz zu) (siehe Abbildung 20).

Die Antworten machen deutlich, dass die Vertretungen an Universitäten der digitalen Barrierefreiheit (4,1) und dem barrierefreien Zugang zu Gebäuden und Einrichtungen (4,3) eine größere Bedeutung für die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Personen beimessen als die Vertretungen an HAWs (jeweils 3,0 bzw. 3,1). Auch die Aussage, dass sich schwerbehinderte Personen häufiger auf Stellen im nichtakademischen Bereich bewerben, wird an Universitäten stärker unterstützt (4,0) als an HAWs (3,2).

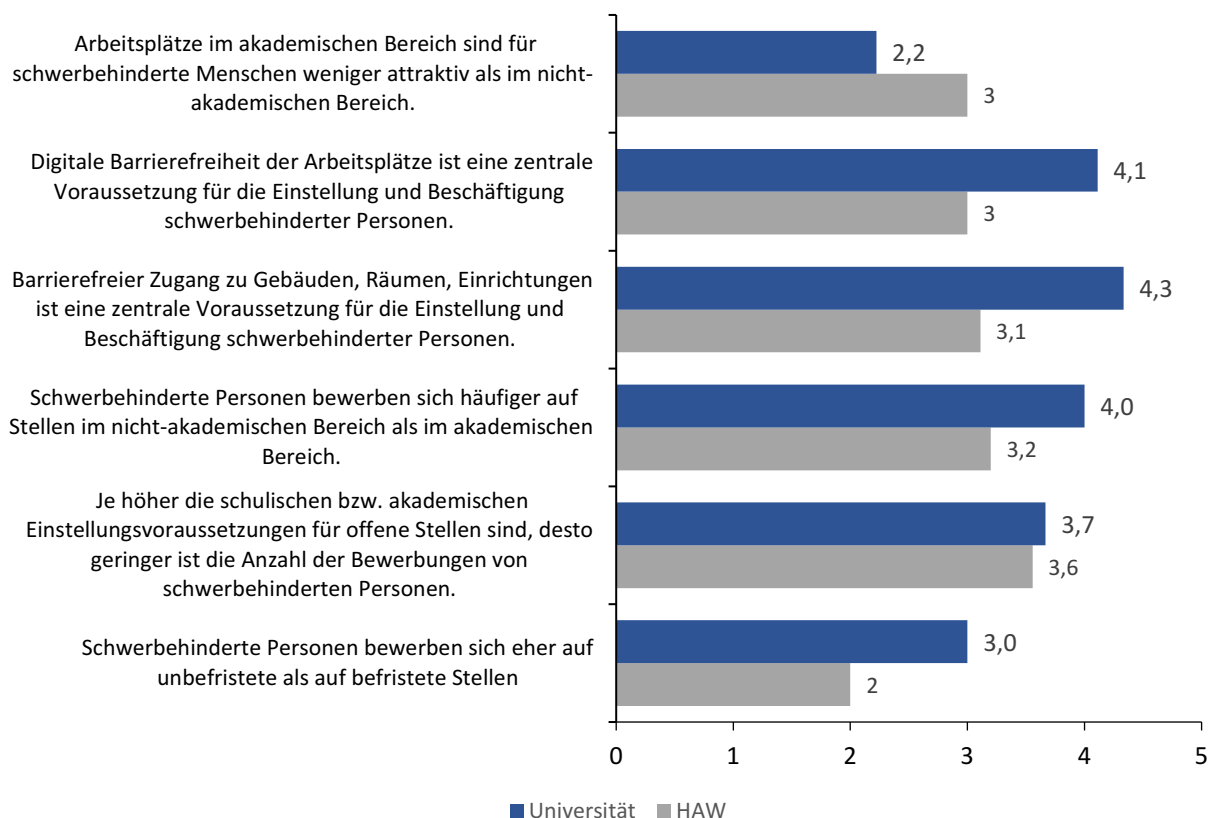
Zugleich stimmen die Befragten der Aussage, dass schwerbehinderte Personen seltener auf Stellenangebote reagieren, wenn die schulischen oder akademischen Einstellungs Voraussetzungen hoch sind, mit Mittelwerten von 3,7 an Universitäten und 3,6 an HAWs insgesamt deutlich zu. Weiterführende Rückmeldungen deuten zudem darauf hin, dass schwerbehinderte Beschäftigte aus Sicht der Schwerbehindertenvertretungen häufiger in Positionen mit geringeren Qualifikationsanforderungen vertreten sind. Insbesondere im Bewerbungsprozess zeige sich, dass schwerbehinderte Menschen die geforderten Qualifikationen häufig als zu hoch empfinden, was sie möglicherweise von Bewerbungen auf höher qualifizierte Positionen abhält. Hohe Einstellungs Voraussetzungen werden damit als zentrale Hürde wahrgenommen und könnten die Bewerbungsbereitschaft schwerbehinderter Personen erheblich beeinflussen. Eine solche Schief-

lage zwischen formalen Anforderungen und Bewerbungsverhalten ist auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beobachten (vgl. Abschnitte 2.3 und 3.3), dürfte im wissenschaftlichen Bereich mit seinen besonders hohen Qualifikationsanforderungen jedoch noch stärker ausgeprägt sein.

Abbildung 20: Bitte bewerten Sie folgende Aussagen

Mittelwerte auf einer Skala von 1=trifft überhaupt nicht zu bis 5=trifft voll und ganz zu

N=19



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

Die Aussage, dass sich schwerbehinderte Personen eher auf unbefristete als auf befristete Stellen bewerben, erhält insgesamt nur moderate Zustimmung, wobei die Schwerbehindertenvertretungen an Universitäten einen Mittelwert von 3,0 und an HAWs von 2,0 angeben. Die Rückmeldungen der Schwerbehindertenvertretungen deuten zumindest teilweise darauf hin, dass unbefristete Stellen für schwerbehinderte Menschen tendenziell attraktiver sein könnten, da sie mehr Sicherheit und Stabilität bieten. In den Freitextantworten äußerten einige Schwerbehindertenvertretungen die Sorge, dass befristete Arbeitsverträge für schwerbehinderte Beschäftigte mit einem erhöhten Risiko verbunden sind, da die Angst, keinen Anschlussvertrag zu erhalten, besonders groß sei. Demnach könnte die Art der Anstellung eine wichtige Rolle bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen spielen, auch wenn nicht alle Befragten diesen Aspekt gleichermaßen betonten.

Der Aussage, dass Arbeitsplätze im akademischen Bereich für schwerbehinderte Menschen weniger attraktiv sind als im nicht-akademischen Bereich, stimmen die Befragten insgesamt nur eingeschränkt zu. Mit einem Mittelwert von 2,2 an Universitäten bzw. 3,0 an HAWs zeigt sich, dass diese Einschätzung nicht durchgängig geteilt wird.

Gleichwohl nehmen einige Befragte wahr, dass mit akademischen Arbeitsumfeldern spezifische strukturelle oder barrierebedingte Herausforderungen verbunden sind, die akademische Positionen für schwerbehinderte Menschen weniger attraktiv machen können. Genannt werden unter anderem ein als hoch empfundener Leistungsdruck sowie die damit verbundene Gefahr psychischer Überlastung. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass es im akademischen Bereich nur wenige sichtbare Vorbilder für schwerbehinderte Menschen gibt, was die Attraktivität solcher Positionen zusätzlich mindern könnte.

Dies deckt sich mit Befunden aus Studien zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen in unterschiedlichen Branchen und Berufsfeldern, wonach Inklusion je nach Tätigkeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen unterschiedlich gut gelingt (Flüter-Hoffmann et al. 2021). Gerade in Arbeitsfeldern mit hohen Leistungsanforderungen und geringen Spielräumen für Anpassungen können sich zusätzliche Hürden für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ergeben.

Übertragen auf den Hochschulkontext spricht vieles dafür, dass die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auch zwischen den Fachbereichen variiert, da sich die körperlichen, technischen und organisatorischen Anforderungen teils erheblich unterscheiden. Um genauer einschätzen zu können, in welchen Fächergruppen die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen als besonders schwierig wahrgenommen wird, wurden die Schwerbehindertenvertretungen im Rahmen der Befragung um ihre Einschätzung gebeten (siehe Abbildung 21). Die Bewertungen erfolgten auf einer Skala von 1 (sehr schwer) bis 5 (sehr leicht).

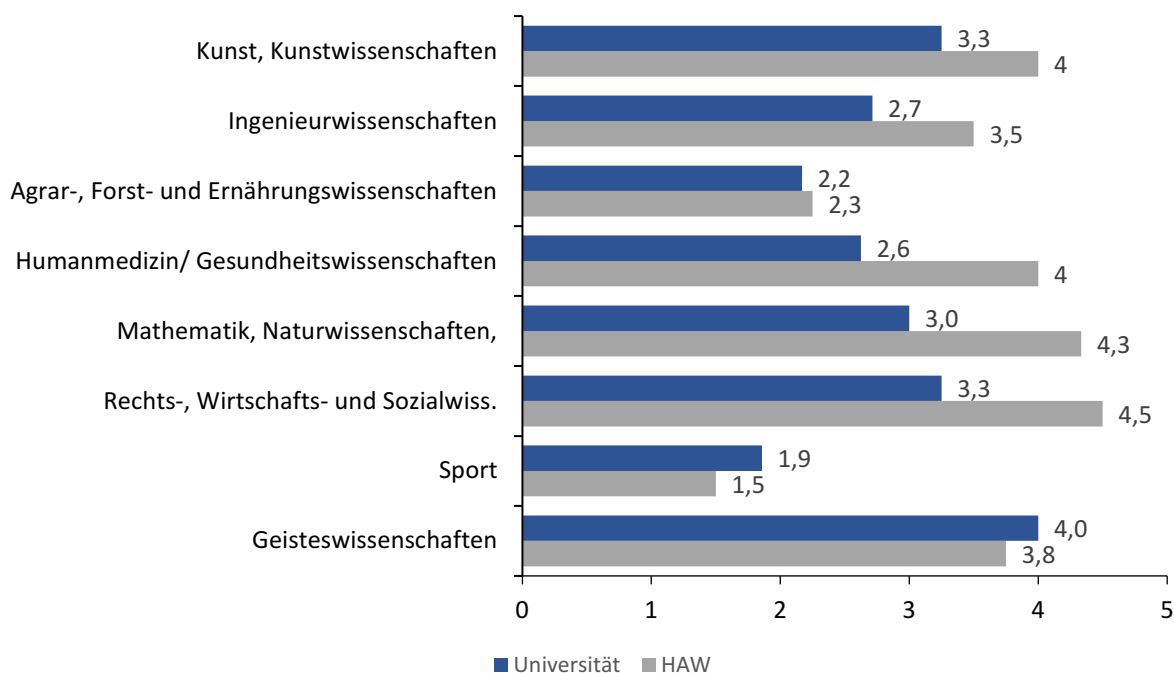
Die Einschätzungen variieren deutlich nach Fächergruppe. Als besonders herausfordernd wird die Beschäftigung in den Bereichen Sport (Universitäten: MW 1,9, HAWs: MW 1,5) sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (Universitäten: MW 2,2, HAWs: MW 2,3) angesehen. Im Gegensatz dazu werden die Beschäftigungsmöglichkeiten in den Geisteswissenschaften (Universitäten: MW 4,0, HAWs: MW 3,8), den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Universitäten: MW 3,3, HAWs: MW 4,5) sowie den Mathematik- und Naturwissenschaften (Universitäten: MW 3,0, HAWs: MW 4,3) vergleichsweise günstiger eingeschätzt.

Insgesamt legen die Rückmeldungen der Schwerbehindertenvertretungen nahe, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten schwerbehinderter Menschen auch von der jeweiligen Fächergruppe abhängen. Besonders in praktisch oder körperlich anspruchsvollen Disziplinen wird die Integration schwerbehinderter Menschen als schwieriger eingeschätzt.

Abbildung 21: Bitte geben Sie an, in welchen Fächergruppen Ihrer Einschätzung nach die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen besonders schwierig ist.

Mittelwerte auf einer Skala von 1=sehr schwer bis 5=sehr leicht

N=14



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

Die Befragten betonen in diesem Zusammenhang, dass Behinderungen individuell betrachtet werden müssen, da die damit verbundenen Herausforderungen je nach Art der Beeinträchtigung stark variieren. Einige weisen darauf hin, dass viele Stellen grundsätzlich auch für schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber geeignet seien, körperliche Einschränkungen in bestimmten Bereichen jedoch einschränkend wirken könnten. So könnten Tätigkeiten in den Agrar- und Forstwissenschaften oder im Bereich Sport bei körperlichen Beeinträchtigungen aufgrund von Sicherheitsrisiken und spezifischen Anforderungen problematisch sein. Zugleich vertraten einige Befragte die Auffassung, dass sich viele dieser Hürden durch geeignete Unterstützungsmaßnahmen abbauen ließen.

Ein Vergleich der Bewertungen zwischen den Hochschularten zeigt zudem, dass die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in den meisten Fächergruppen an HAWs tendenziell als weniger schwierig eingeschätzt wird als an Universitäten. Besonders deutlich wird dieser Unterschied u.a. in den Bereichen Mathematik und Naturwissenschaften sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in denen die Bewertungen an HAWs deutlich positiver ausfallen.

Neben strukturellen und tätigkeitsbezogenen Anforderungen verweisen die Freitextantworten der Schwerbehindertenvertretungen auch auf hochschulinterne kulturelle und personale Faktoren, die die Einstellungschancen schwerbehinderter Menschen beeinflussen können. In den Freitextantworten nannten die Schwerbehindertenvertretungen insbesondere die Haltung von

Personalverantwortlichen und Vorgesetzten, das Fehlen einer gelebten Diversitätskultur sowie den Mangel an Vorbildern als wesentliche Hürden.

Ein zentraler Aspekt, der die Einstellung schwerbehinderter Menschen erschwert, ist die Haltung von Personalverantwortlichen und Vorgesetzten. Die Schwerbehindertenvertretungen berichten, dass in diesen Gruppen häufig die Annahme verbreitet sei, schwerbehinderte Menschen könnten durch vermehrte Fehltag, längere Urlaubszeiten oder eingeschränkte Einsatzmöglichkeiten Leistungseinbußen aufweisen – sei es im akademischen Bereich oder in der Verwaltung. Diese Wahrnehmung, so die Befragten, werde häufig durch individuelle Einstellungen und Vorstellungen der Führungskräfte geprägt. Eine Schwerbehindertenvertretung beschreibt dies exemplarisch wie folgt: „Die Einstellung hängt meines Erachtens vom direkten Vorgesetzten ab. Ist dieser positiv auf einen schwerbehinderten Bewerber eingestellt, erfolgt häufiger eine tatsächliche Einstellung. Ist ein Vorgesetzter dagegen grundsätzlich [...] gegen eine Einstellung, erfolgt sie auch nicht.“ Die persönliche Haltung der Führungskräfte kann demnach maßgeblich den Ausgang von Einstellungsverfahren beeinflussen.

Einige Schwerbehindertenvertretungen führen dieses Problem auch auf das Fehlen einer ausgeprägten Diversitätskultur an Hochschulen zurück, die durch Offenheit, Inklusion, Wissensaustausch sowie die Bereitstellung von Ressourcen für Menschen mit unterschiedlichen Anforderungen gekennzeichnet sein sollte. Vielerorts mangle es jedoch an Wissen über Unterstützungsangebote für schwerbehinderte Menschen, etwa durch den Integrationsfachdienst, sowie an einer ausreichenden Sensibilisierung für deren Belange. Bestehende Vorurteile und fehlende Aufklärung würden die strukturellen Hürden zusätzlich verstärken und es schwerbehinderten Menschen erschweren, eine Anstellung im Hochschulbereich zu finden.

Neben diesen institutionellen Barrieren nannten die Schwerbehindertenvertretungen auch den Mangel an sichtbaren Vorbildern für schwerbehinderte Menschen und den hohen Leistungsdruck, insbesondere in der Wissenschaft, als weitere Hemmnisse. Diese Problematik beginne bereits im Studium, da sich vergleichsweise wenige Menschen mit Behinderung für ein Hochschulstudium bzw. eine akademische Laufbahn entscheiden würden. Eine Schwerbehindertenvertretung zog dabei eine Parallele zu anderen unterrepräsentierten Gruppen: *„Ich sehe die Problemlage bei behinderten Studierenden ähnlich wie bei First-Generation-Studierenden: Ihnen wird so oft gesagt, dass sie das nicht schaffen können, dass sie dies internalisieren.“* Solche negativen Botschaften könnten dazu führen, dass viele schwerbehinderte Studierende an ihren eigenen Fähigkeiten zweifeln – ein Faktor, der langfristig auch den Pool an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern für wissenschaftliche Positionen reduzieren könnte.

Ein weiterer Aspekt der Befragung betraf das soziokulturelle Umfeld der Hochschulen und seine Bedeutung für die Lebens- und Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Beschäftigter. Dabei wurden die Schwerbehindertenvertretungen gebeten, verschiedene Rahmenbedingungen außerhalb der Hochschule zu bewerten, darunter die Erreichbarkeit, die Versorgung mit Dingen des täglichen Bedarfs sowie medizinische und betreuungsbezogene Angebote (siehe Abbildung 22).

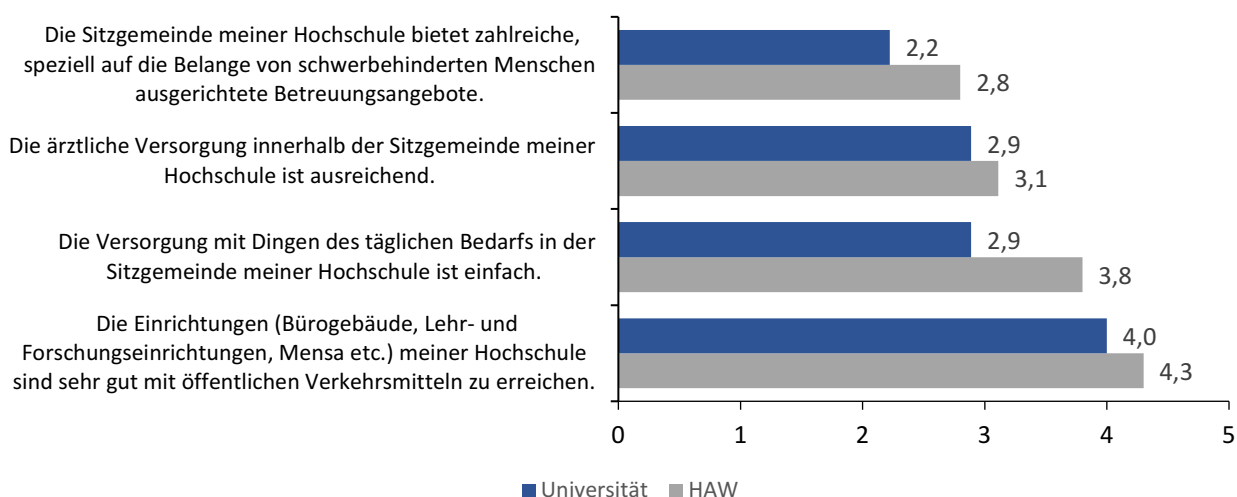
Die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln wird sowohl an Universitäten (MW 4,0) als auch an HAWs (MW 4,3) insgesamt als sehr gut eingeschätzt. Die Versorgung mit Dingen

des täglichen Bedarfs in der Sitzgemeinde ihrer Hochschule bewerten die Schwerbehindertenvertretungen an HAWs mit einem Mittelwert von 3,8 etwas besser als ihre Kolleginnen und Kollegen an Universitäten (MW 2,9). Die ärztliche Versorgung wird hingegen an Universitäten (MW 2,9) und HAWs (MW 3,1) ähnlich bewertet. Am schwächsten schneiden die speziell auf die Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen ausgerichteten Betreuungsangebote ab, die mit einem Mittelwert von 2,2 an Universitäten und 2,8 an HAWs deutlich schlechter bewertet werden.

Insgesamt nehmen die Schwerbehindertenvertretungen das Umfeld der Hochschulen in vielen Bereichen als positiv wahr, insbesondere mit Blick auf die Erreichbarkeit und die allgemeine Versorgung. Verbesserungsbedarf besteht jedoch bei spezialisierten Betreuungsangeboten für schwerbehinderte Menschen. Da das soziokulturelle Umfeld insgesamt überwiegend positiv eingeschätzt wird, ergeben sich aus den vorliegenden Befunden keine Hinweise auf einen nennenswerten negativen Einfluss auf die Schwerbehindertenquote an Hochschulen

Abbildung 22: Wie schätzen Sie das soziokulturelle Umfeld (z. B. ärztliche Versorgung; leichte Verfügbarkeit von Dingen des täglichen Bedarfs; barrierefreie Angebote usw.) Ihrer Hochschule ein?

Mittelwerte auf einer Skala von 1=trifft überhaupt nicht zu bis 5=trifft voll und ganz zu



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

4.3 Organisatorische Einbindung der Schwerbehindertenvertretung

Die Rolle der Schwerbehindertenvertretungen an Hochschulen ist vielfältig und umfasst sowohl formale Beteiligungen als auch die inhaltliche Mitgestaltung von Inklusionsprozessen. Um ein genaueres Bild davon zu erhalten, wie sie ihre Aufgaben und deren Bedeutung einschätzen, wurden in der Befragung verschiedene Aspekte bewertet, darunter die Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, die inhaltliche und organisatorische Einbindung sowie die Verankerung des

Themas Schwerbehinderung auf unterschiedlichen Ebenen der Hochschulorganisation. Die Ergebnisse zeigen, dass die Schwerbehindertenvertretungen in viele formale Prozesse eingebunden sind, die ihre Beteiligung an hochschulinternen Gremien sichern. Zugleich wird jedoch deutlich, dass das Thema Schwerbehinderung in der strategischen Hochschulentwicklung inhaltlich wesentlich schwächer verankert ist (siehe Abbildung 23).

Die höchsten Zustimmungswerte erhielten Aussagen zur formalen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretungen, darunter die Einladung zu Sitzungen des Personalrats und zu Montagsgesprächen mit der Dienststellenleitung (MW 5,0) sowie die Teilnahme an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (MW 4,3).

Zurückhaltender fallen die Bewertungen bei Aspekten der inhaltlichen Verankerung des Themas Schwerbehinderung aus. Die Aussage, dass die Herstellung von Barrierefreiheit in allen Bereichen der Hochschule ein zentrales Ziel der Hochschulleitung sei, erreicht einen Mittelwert von 3,2. Noch geringer ist die Zustimmung zur Aussage, dass die eigene Hochschulleitung stark an kreativen und neuen Konzepten zur Anwerbung und Integration schwerbehinderter Menschen interessiert sei (MW 2,2). Besonders kritisch wird die geringe Offenheit und Intensität der hochschulinternen Diskussion zum Thema Schwerbehinderung bewertet, die im Mittel nur mit 2,0 eingestuft wird.

Insgesamt schätzen die Schwerbehindertenvertretungen das Interesse am Thema Schwerbehinderung – sowohl seitens der Hochschulleitung als auch im akademischen und nicht-akademischen Bereich – als eher gering ein (siehe Abbildung 23). Dies zeigt sich auch in den niedrigen Zustimmungswerten zu Aussagen über den regelmäßigen Austausch zwischen Hochschulleitung und Schwerbehindertenvertretungen sowie über das Stattfinden hochschulinterner Veranstaltungen zum Thema Schwerbehinderung.

Vor diesem Hintergrund betonten die Befragten in den Freitextantworten ein deutliches Defizit an Sensibilisierung – insbesondere bei Hochschulleitungen, Fachbereichsleitungen und höheren Verwaltungsbeamten. Sie kritisierten, dass diese Entscheidungsträger ihrer Verantwortung häufig nicht ausreichend nachkämen und vielfach eher reaktiv als proaktiv handelten. Maßnahmen würden oft nur im Rahmen gesetzlicher Vorgaben ergriffen, ohne dass eine vertiefte Auseinandersetzung mit den tatsächlichen Bedürfnissen und Rechten schwerbehinderter Menschen oder ein erkennbares Engagement für Inklusion stattfinde. Dieser vorwiegend reaktive Umgang wird von den Schwerbehindertenvertretungen als unzureichend bewertet. Zwar würden formale Anforderungen selbstverständlich erfüllt, doch eine nachhaltige Sensibilisierung und ein vertieftes Verständnis für Inklusion blieben weitgehend aus.

Die Ergebnisse deuten insgesamt darauf hin, dass die Schwerbehindertenvertretungen zwar in institutionelle Prozesse eingebunden sind, das Thema Schwerbehinderung in der strategischen Planung und im hochschulweiten Diskurs jedoch weiterhin nur eine untergeordnete Rolle spielt.

Abbildung 23: Bitte bewerten Sie, mit Blick auf die Wahrnehmung und Bedeutung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung an Ihrer Hochschule, die folgenden Aussagen.

Mittelwerte auf einer Skala von 1=trifft überhaupt nicht zu bis 5=trifft voll und ganz zu

N=19



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

Informationsveranstaltungen sind ein wichtiges Instrument für die Sensibilisierung und Aufklärung zum Thema Schwerbehinderung an Hochschulen. Um die Relevanz und Wirksamkeit unterschiedlicher Veranstaltungsformate besser einschätzen zu können, wurden die Schwerbehindertenvertretungen gebeten, deren Resonanz anhand der Teilnehmerzahlen zu bewerten.

Die Ergebnisse zeigen, dass nach Einschätzung der Schwerbehindertenvertretungen die größte Resonanz auf spezifische Informationsveranstaltungen zu Nachteilsausgleichen (MW 3,0) sowie auf organisationsspezifische Veranstaltungen im Bereich der Zentralen Verwaltung (MW 3,3) entfiel (siehe Abbildung 24). Vergleichsweise stärker nachgefragt wurden auch organisationsspezifische Informationsveranstaltungen im akademischen Bereich (MW 2,6), im technischen Bereich (MW 2,6) sowie zu Rehabilitationsmöglichkeiten und -maßnahmen (MW 2,5).

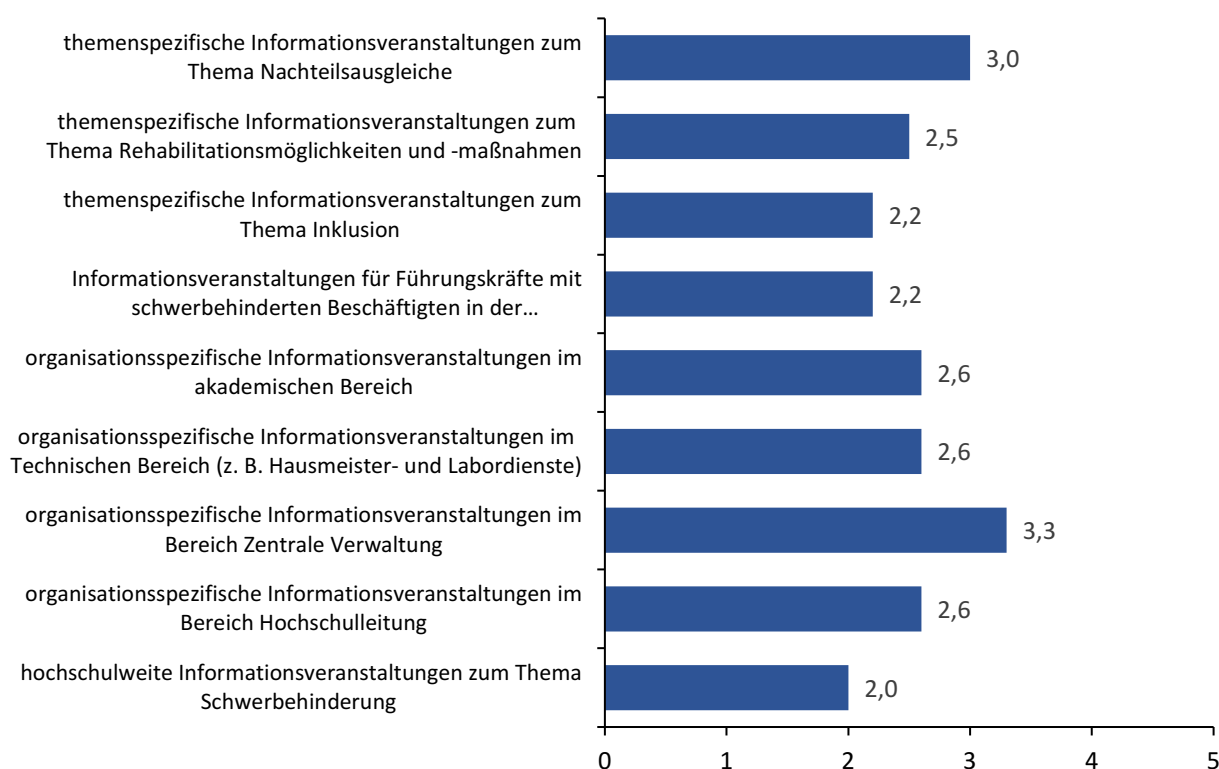
Geringer fiel die Resonanz auf themenspezifische Informationsveranstaltungen zu Inklusion und Informationsveranstaltungen für Führungskräfte aus (jeweils MW 2,2). Das niedrigste Interesse verzeichneten hochschulweite Informationsveranstaltungen zum Thema Schwerbehinderung (MW 2,0).

Insgesamt ist festzustellen, dass spezifische Themen wie Nachteilsausgleiche sowie Veranstaltungen mit engem Bezug zu einzelnen Organisationsbereichen – etwa der Zentralen Verwaltung oder dem akademischen Bereich – eher auf Interesse stoßen. Übergreifende Veranstaltungen zum Thema Schwerbehinderung werden demgegenüber nach Auskunft der Schwerbehindertenvertretungen seltener besucht.

Abbildung 24: Wie hoch war insgesamt betrachtet die Resonanz auf die von Ihnen genannten Veranstaltungen im Hinblick auf die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer?

Mittelwerte auf einer Skala von 1=sehr gering bis 5=sehr hoch

N= 11



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

Um die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen an Hochschulen zu erhöhen, benennen die Schwerbehindertenvertretungen verschiedene Ansatzpunkte. Besonders hervorgehoben werden gezielte Rekrutierungsmaßnahmen, stärkere Anreize für Hochschulen sowie eine intensivere Sensibilisierung von Führungskräften.

In den Freitextantworten betonten die Schwerbehindertenvertretungen insbesondere die Notwendigkeit, die Rekrutierung schwerbehinderter Menschen gezielt zu verbessern. Ein zentraler

Vorschlag war die Schaffung spezifischer Stellen, die ausdrücklich für schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber ausgeschrieben werden. Diese Stellen sollten durch „gut gemachte, nicht zu allgemein gehaltene Stellenausschreibungen“ gekennzeichnet sein, in denen die erforderlichen Qualifikationen und Fähigkeiten klar benannt werden. Dies könne schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern die Einschätzung erleichtern, ob sie für eine Stelle geeignet sind. Darüber hinaus wurde angeregt, entsprechende Ausschreibungen gezielt auch in Rehabilitationseinrichtungen zu veröffentlichen, um schwerbehinderte Personen direkt anzusprechen. Ebenso wurde betont, dass schwerbehinderte Studierende stärker für wissenschaftliche Karrieren gewonnen und in diesem Bereich gezielt gefördert werden sollten.

Zur Erhöhung der Beschäftigungsquote seien aus Sicht der Schwerbehindertenvertretungen zudem stärkere Anreize für Hochschulen erforderlich. Als ein weiterer Vorschlag wurde genannt, Vorgesetzten zusätzliche personelle Unterstützung bereitzustellen, wenn schwerbehinderte Beschäftigte aufgrund ihrer Beeinträchtigung bestimmte Anforderungen nicht in vollem Umfang erfüllen können, um auf diese Weise mögliche Einschränkungen im Arbeitsalltag auszugleichen.

Darüber hinaus sprachen sich die Schwerbehindertenvertretungen für eine intensivere Sensibilisierung von Führungskräften für die Belange schwerbehinderter Menschen aus. Dies könne unter anderem durch eine stärkere Einbindung der Schwerbehindertenvertretungen in zentrale Entscheidungsprozesse erreicht werden, um die Perspektiven schwerbehinderter Beschäftigter besser zu berücksichtigen. Zudem wird gezielte Aufklärungsarbeit, insbesondere auf Ebene der Hochschulleitung, als notwendig angesehen, um das Bewusstsein für die Bedürfnisse und Potenziale schwerbehinderter Beschäftigter zu stärken und ihre Integration in den Hochschulbetrieb zu fördern.

4.4 Nachteilsausgleiche und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit schwerbehinderter Beschäftigter

Nachteilsausgleiche sind ein wichtiges Instrument, um schwerbehinderten Beschäftigten einen gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigung und beruflicher Entwicklung zu ermöglichen. Dabei handelt es sich um individuelle Maßnahmen, die dazu dienen, behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen, ohne die fachlichen Anforderungen abzusenken. Sie können dazu beitragen, Barrieren im Arbeitsalltag abzubauen, etwa durch angepasste Arbeitszeiten, technische Hilfsmittel oder bauliche Veränderungen.

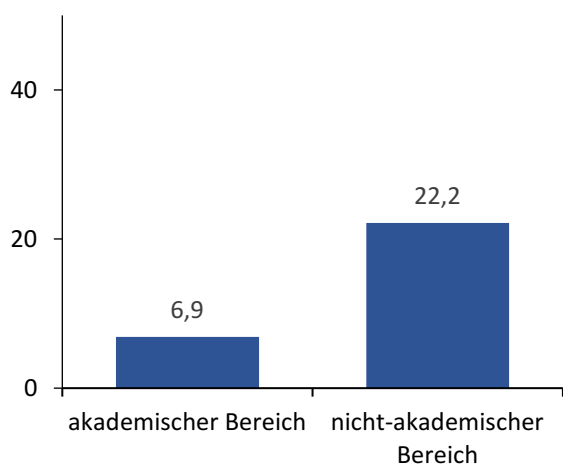
Gerade im akademischen Umfeld kommt Nachteilsausgleichen eine besondere Bedeutung zu, da wissenschaftliche Tätigkeiten häufig hohe Anforderungen in Lehre, Forschung und Verwaltung mit sich bringen. Ein Nachteilsausgleich kann schwerbehinderten Beschäftigten dabei helfen, ihre Aufgaben unter angemessenen Bedingungen wahrzunehmen. Vor dem Hintergrund der im Wissenschaftsbereich häufig geforderten Flexibilität und Anpassungsfähigkeit ist es daher besonders wichtig, behinderungsbedingte Unterstützungsbedarfe frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen bereitzustellen.

Gleichzeitig zeigen die Befragungsergebnisse, dass nach Einschätzung der Schwerbehindertenvertretungen nur ein geringer Anteil schwerbehinderter Beschäftigter an bayerischen Hochschulen einen Antrag auf Nachteilsausgleich stellt. Wie Abbildung 25 verdeutlicht, liegt dieser Anteil im nicht-akademischen Bereich mit 22,2 Prozent deutlich höher als im akademischen Bereich, wo lediglich 6,9 Prozent der schwerbehinderten Beschäftigten diese Möglichkeit genutzt haben. Dies legt nahe, dass Nachteilsausgleiche – insbesondere im akademischen Bereich – nur eingeschränkt in Anspruch genommen werden und hierfür spezifische Hürden bestehen.

Abbildung 25: Wie hoch ist Ihrer Einschätzung nach der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten, die einen Antrag auf Nachteilsausgleich gestellt haben?

N=9

In Prozent



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

Ein Grund für die geringe Nutzung von Nachteilsausgleichen liegt nach Einschätzung der Schwerbehindertenvertretungen darin, dass schwerbehinderten Beschäftigten häufig die notwendigen Informationen fehlen. Dieses Informationsdefizit kann zum Teil jedoch auch mit begrenzten Ressourcen auf Seiten der Schwerbehindertenvertretungen zusammenhängen – insbesondere dort, wo keine oder nur unzureichende Freistellungen bestehen und damit die zeitlichen Möglichkeiten fehlen, sich vertieft mit dem Thema auseinanderzusetzen. Eine Vertretung räumte in diesem Zusammenhang ein: „Ehrlicherweise muss ich zugeben, dass ich keinen Überblick habe, welche Nachteilsausgleiche man beantragen kann. Als nicht freigestellte Vertretung in Vollzeitbeschäftigung fehlte mir bisher einfach die Zeit, mich damit zu befassen.“

Darüber hinaus nannten die Schwerbehindertenvertretungen Unsicherheiten und Ängste vor negativen Konsequenzen als weiteren Grund für die geringe Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen. Viele schwerbehinderte Beschäftigte würden eine Stigmatisierung befürchten oder seien besorgt, dass ihre Fakultät bzw. Abteilung die mit einem Nachteilsausgleich verbundenen Kosten selbst tragen müsse. Im akademischen Bereich komme hinzu, dass ein offener Umgang mit der eigenen Behinderung als Risiko für die berufliche Entwicklung wahrgenommen werde.

Nach Einschätzung der Schwerbehindertenvertretungen befürchten viele schwerbehinderte Beschäftigte, dass die Offenlegung ihrer Behinderung ihre Chancen auf Anschlussverträge – und damit auf eine langfristige wissenschaftliche Karriere – beeinträchtigen könnte

Um das bestehende Angebot an Nachteilsausgleichen besser auf die tatsächlichen Bedürfnisse schwerbehinderter Beschäftigter abstimmen zu können, wäre es hilfreich zu wissen, welche konkreten Nachteilsausgleiche in der Praxis tatsächlich beantragt werden. Die Angaben hierzu könnten zugleich Hinweise darauf liefern, welche Formen des Nachteilsausgleichs als besonders relevant wahrgenommen werden und in welchen Bereichen möglicherweise weiterer Informations- oder Unterstützungsbedarf besteht.

Viele Schwerbehindertenvertretungen verfügten jedoch nur über begrenzte Informationen zu den tatsächlich gestellten Anträgen auf Nachteilsausgleiche. In den Fällen, in denen ein entsprechender Überblick vorhanden war, wurde berichtet, dass im akademischen Bereich besonders häufig Anträge auf eine Minderung des Lehrdeputats gestellt wurden. Darüber hinaus nannten die Befragten weitere Formen des Nachteilsausgleichs, etwa Zusatzurlaub, individuell angepasste Arbeitsplatzgestaltungen, Beschäftigungssicherungszuschüsse, besonderen Kündigungsschutz oder eine frühzeitige Pensionierung.

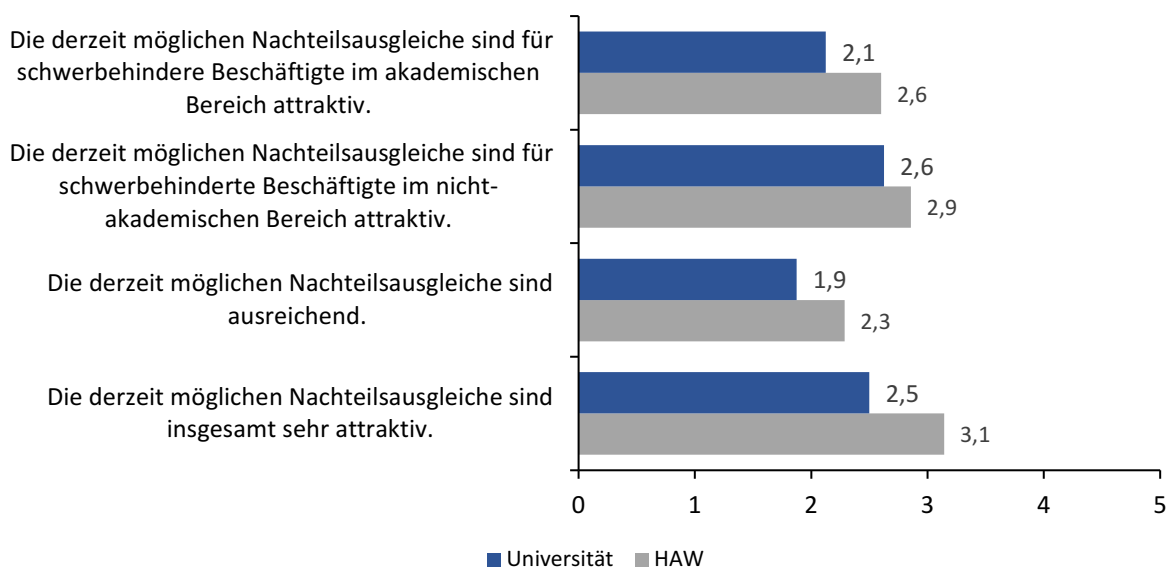
Angesichts der geringen Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen ist von besonderem Interesse, wie wirksam und attraktiv die bestehenden Maßnahmen aus Sicht der Schwerbehindertenvertretungen eingeschätzt werden. Die Bewertungen fallen insgesamt eher zurückhaltend aus, was darauf hindeutet, dass die bestehenden Angebote vielfach als unzureichend und wenig attraktiv wahrgenommen werden (siehe Abbildung 26). Besonders im akademischen Bereich werden die Nachteilsausgleiche an Universitäten mit einem Mittelwert von 2,1 und an HAWs mit 2,6 als wenig attraktiv eingeschätzt. Auch im nicht-akademischen Bereich fallen die Bewertungen mit Mittelwerten von 2,6 für Universitäten und 2,9 für HAWs eher moderat aus und lassen ebenfalls auf eine begrenzte Wirksamkeit schließen.

Auch der Aussage, dass die derzeit möglichen Nachteilsausgleiche insgesamt ausreichend seien, wird nur in geringem Maße zugestimmt – mit einem Mittelwert von 1,9 an Universitäten und 2,3 an HAWs. Ebenso fällt die Einschätzung der Gesamtattraktivität der Nachteilsausgleiche zurückhaltend aus – sie liegt bei 2,5 an Universitäten und 3,1 an HAWs. Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass die bestehenden Nachteilsausgleiche aus Sicht der Schwerbehindertenvertretungen weder als hinreichend wirksam noch als besonders attraktiv wahrgenommen werden. Aus ihrer Perspektive besteht daher ein deutlicher Verbesserungsbedarf, um schwerbehinderten Beschäftigten gezieltere und wirksamere Unterstützung zu ermöglichen.

Abbildung 26: Wie schätzen Sie die Wirksamkeit der derzeit vorgesehenen Nachteilsausgleichen ein?

Mittelwerte auf einer Skala von 1=trifft überhaupt nicht zu bis 5=trifft voll und ganz zu

N=15



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

Im Rahmen der Befragung machten die Schwerbehindertenvertretungen verschiedene Vorschläge dazu, welche zusätzlichen Nachteilsausgleiche künftig angeboten werden sollten. Genannt wurden unter anderem eine verbesserte Renten- und Pensionsregelung für schwerbehinderte Beschäftigte, die häufig gezwungen seien, früher in den Ruhestand zu gehen, sowie flexiblere Regelungen bei dringenden Arzt- und Krankenhausterminen.

Für den akademischen Bereich wurde insbesondere eine Reduktion der Lehrverpflichtung angeregt. Darüber hinaus sprachen sich die Befragten für gezielte Förderprogramme aus, um behinderungsbedingte Zeitverluste auszugleichen – im Sinne des Konzepts von „crip time“. Ergänzend wurde vorgeschlagen, schwerbehinderten Forschenden zusätzliche finanzielle Mittel für die Beschäftigung studentischer Hilfskräfte zur Verfügung zu stellen. Diese könnten insbesondere bei zeitintensiven oder körperlich belastenden Aufgaben unterstützen, die für Betroffene mit besonderen Herausforderungen verbunden sind.

4.5 Barrierefreiheit: Bauliche und technische Ausstattung der Hochschulen

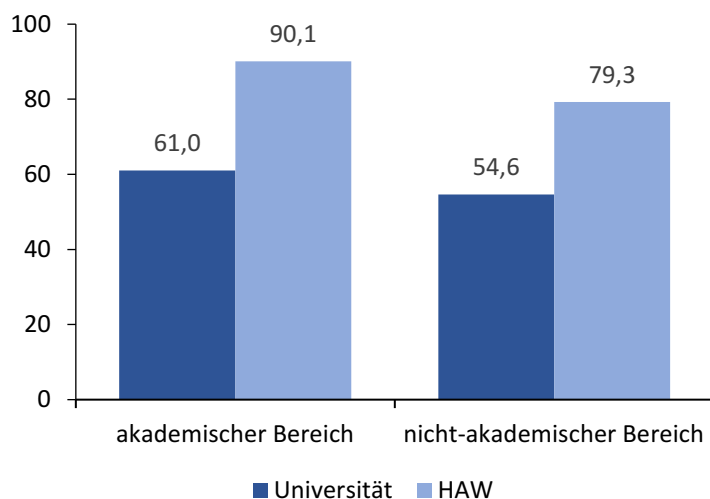
Barrierefreiheit ist eine wesentliche Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Gerade an Hochschulen, an denen täglich eine Vielzahl von Gebäuden, Räumen und Arbeitsplätzen genutzt wird, kommt dem barrierefreien Zugang besondere Bedeutung zu. Barrierefreiheit trägt dazu bei, physische Hürden abzubauen und die

Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Beschäftigte ihre Aufgaben unabhängig von körperlichen Einschränkungen wahrnehmen können.

Abbildung 27: Wie hoch schätzen Sie den Anteil der barrierefreien Gebäude/ Räume an Ihrer Hochschule, die gegenwärtig auch von schwerbehinderten Beschäftigten genutzt werden könnten?

N=16

In Prozent



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

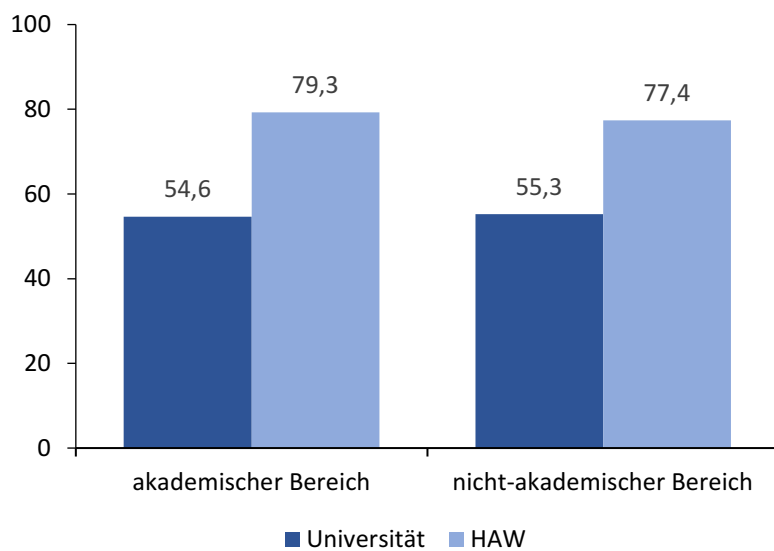
Vor diesem Hintergrund wurden die Schwerbehindertenvertretungen gebeten, einzuschätzen, welcher Anteil der Hochschulgebäude und -räume barrierefrei zugänglich ist und aktuell auch von schwerbehinderten Beschäftigten genutzt werden kann (siehe Abbildung 27). Für den akademischen Bereich gaben die Schwerbehindertenvertretungen an Universitäten im Durchschnitt einen Anteil von 61 Prozent an, während dieser Wert an HAWs mit 90,1 Prozent deutlich höher ausfiel. Für den nicht-akademischen Bereich schätzten die Vertretungen an Universitäten den Anteil barrierefreier Räumlichkeiten im Durchschnitt auf 54,6 Prozent, an HAWs lag er bei 79,3 Prozent. Insgesamt wird die bauliche Barrierefreiheit von den Schwerbehindertenvertretungen an HAWs in beiden Bereichen besser eingeschätzt als an Universitäten. Dies könnte darauf hindeuten, dass Universitäten stärker mit infrastrukturellen Herausforderungen konfrontiert sind – etwa durch ältere und teilweise denkmalgeschützte Gebäude, weitläufige Campusstrukturen oder eine größere Vielfalt an Nutzungseinheiten –, die die Umsetzung baulicher Anpassungen erschweren und den barrierefreien Zugang für schwerbehinderte Beschäftigte zusätzlich beeinträchtigen.

Im Anschluss daran wurden die Schwerbehindertenvertretungen auch gebeten, den Anteil barrierefreier Arbeitsplätze an ihren Hochschulen einzuschätzen, insbesondere mit Blick auf die technische Ausstattung. Die Ergebnisse zeigen ein ähnliches Bild (siehe Abbildung 28): Für den akademischen Bereich schätzten die Vertretungen an Universitäten den Anteil barriere-

freier Arbeitsplätze im Durchschnitt auf 54,6 Prozent, während die Vertretungen an HAWs einen deutlich höheren Wert von 79,3 Prozent angaben. Für den nicht-akademischen Bereich lagen die Einschätzungen bei 55,3 Prozent an Universitäten und 77,4 Prozent an HAWs.

Abbildung 28: Wie hoch schätzen Sie den Anteil der barrierefreien Arbeitsplätze (technische Ausstattung) an Ihrer Hochschule, die gegenwärtig auch von schwerbehinderten Beschäftigten genutzt werden könnte?

N=16
In Prozent



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

In den ergänzenden Freitextantworten wird deutlich, dass bauliche und digitale Barrierefreiheit aus Sicht der Schwerbehindertenvertretungen eine wichtige Voraussetzung für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist. In diesem Zusammenhang sprachen sich einige Befragte für gezielte Verbesserungen bei der digitalen Barrierefreiheit aus. Insbesondere die eingeschränkte Zugänglichkeit von Webseiten und digitalen Dokumenten wurde als wesentliches Problem benannt. Auch im baulichen Bereich wurde weiterer Handlungsbedarf gesehen. So sollte bei Neubauten stärker auf barrierefreie Gestaltung geachtet werden, etwa durch klare Wegeleitungen und kontrastreiche Innengestaltungen, die insbesondere auf die Bedürfnisse von Menschen mit Sehbeeinträchtigung abgestimmt sind.

Zudem wurde von einer befragten Person angemerkt, dass auch die Möglichkeit zur Nutzung von Homeoffice sowie insgesamt digitale Arbeitsbedingungen zentrale Aspekte barrierefreier Arbeitsgestaltung darstellen, die weiter verbessert werden müssten, um schwerbehinderten Menschen flexiblere Arbeitsmöglichkeiten zu eröffnen. Solche Arbeitsmodelle gelten als besonders attraktiv, da sie eine bessere Vereinbarkeit beruflicher Anforderungen mit individuellen Bedürfnissen ermöglichen.

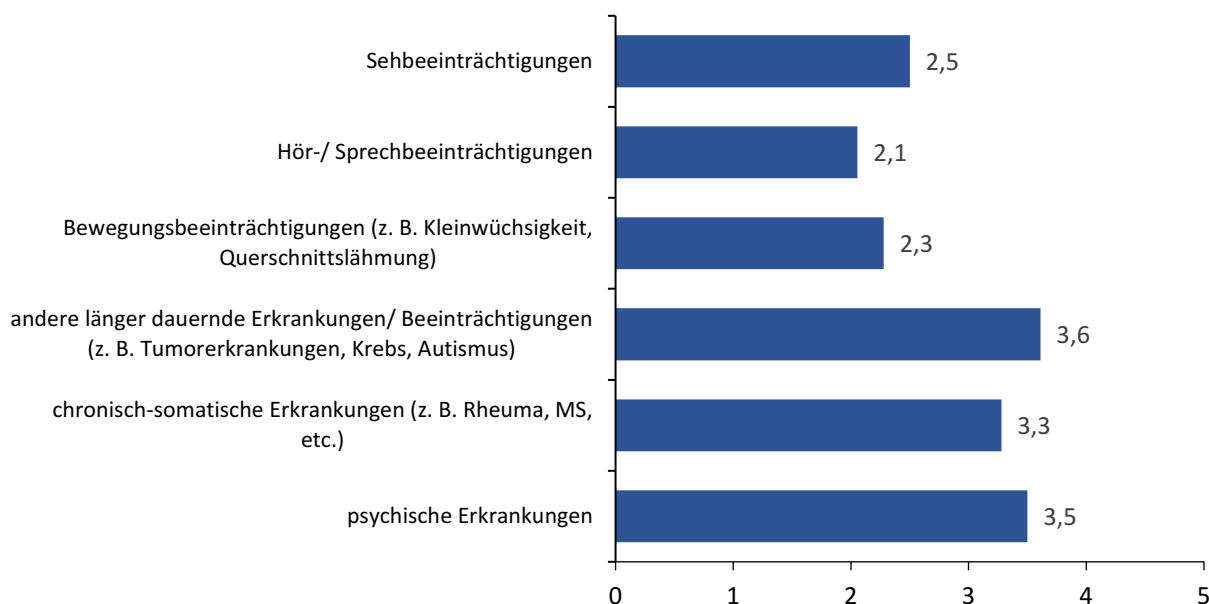
4.5 Angaben zu schwerbehinderten Beschäftigten an den Hochschulen

Die Art der Beeinträchtigung hat maßgeblichen Einfluss auf die beruflichen Anforderungen und den individuellen Unterstützungsbedarf schwerbehinderter Beschäftigter. An Hochschulen treffen Schwerbehindertenvertretungen auf eine Vielzahl unterschiedlicher Beeinträchtigungen, die den Arbeitsalltag der Betroffenen prägen. Um ein genaueres Bild davon zu erhalten, welche Formen von Behinderungen besonders häufig auftreten, wurden die Schwerbehindertenvertretungen gebeten, ihre Erfahrungen und Einschätzungen hierzu mitzuteilen (siehe Abbildung 29). Die Bewertung erfolgte auf einer Skala von 1 (gar nicht) bis 5 (sehr häufig).

Abbildung 29: Wie häufig treten - entsprechend Ihrer Erfahrungen und Einschätzungen nach - folgende Behinderungen bei den an Ihrer Hochschule beschäftigten schwerbehinderten Personen auf?

Mittelwerte auf einer Skala von 1=gar nicht 5=sehr häufig

N=18



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

Länger andauernde Erkrankungen wie Tumorerkrankungen oder Autismus (MW 3,6) sowie psychische Erkrankungen (MW 3,5) werden am häufigsten genannt. Auch chronisch-somatische Erkrankungen, wie etwa Rheuma oder Multiple Sklerose, treten nach Einschätzung der Schwerbehindertenvertretungen mit einem Mittelwert von 3,3 vergleichsweise häufig auf. Sehbeeinträchtigungen (MW 2,5), Bewegungsbeeinträchtigungen (MW 2,3) sowie Hör- und Sprechbeeinträchtigungen (MW 2,1) kommen nach Einschätzung der Schwerbehindertenvertretungen hingegen seltener vor. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass schwerbehinderte Beschäftigte an bayerischen Hochschulen häufiger von chronischen Erkrankungen und psychischen Beeinträchtigungen betroffen sind, während sensorische (z. B. Sehbehinderung, Hörverlust) und motorische Einschränkungen vergleichsweise seltener auftreten.

Ein Vergleich mit den Daten des Statistischen Bundesamts zur Gesamtbevölkerung zeigt deutliche Unterschiede in der Verteilung der Behinderungsarten (vgl. Kapitel 2.2). Während unter den schwerbehinderten Beschäftigten an Hochschulen insbesondere chronische Erkrankungen und psychische Beeinträchtigungen häufig auftreten, dominieren in der Gesamtbevölkerung körperliche bzw. strukturelle Beeinträchtigungen – etwa Beeinträchtigungen der inneren Organe, Funktionseinschränkungen von Gliedmaßen oder der Wirbelsäule und des Rumpfes. Sensorische Beeinträchtigungen wie Seh- oder Hörstörungen treten in beiden Gruppen vergleichsweise selten auf.

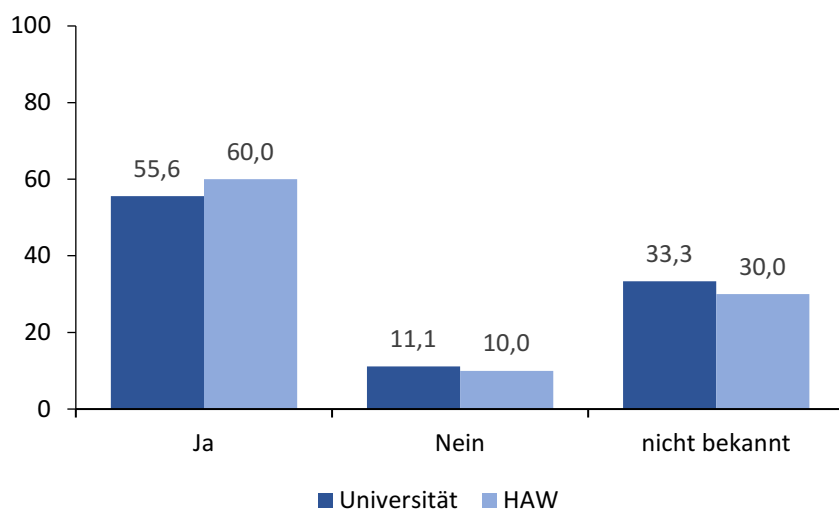
Dies lässt sich zum einen durch die jüngere Altersstruktur der Beschäftigten an den Hochschulen – insbesondere im wissenschaftlichen Bereich – erklären (vgl. Abschnitte 2.2 und 3.1). Zum anderen sprechen die Unterschiede dafür, dass bestimmte Formen von Behinderungen im Hochschulbereich mit spezifischen Zugangshürden oder Selektionsmechanismen verbunden sein könnten. Der vergleichsweise hohe Anteil psychischer und chronischer Erkrankungen kann zudem darauf hinweisen, dass der Hochschulkontext besondere Belastungen mit sich bringt, die das Auftreten bestimmter Beeinträchtigungen begünstigen oder verstärken.

Nicht-Offenlegung von Schwerbehinderungen

Die Offenlegung einer Behinderung am Arbeitsplatz ist für viele Betroffene eine sensible Entscheidung, die mit persönlichen und beruflichen Abwägungen verbunden sein kann. Insbesondere im Hochschulkontext, der durch hohe Anforderungen und ein hohes Maß an Eigenverantwortung geprägt ist, kann sie weitreichende Folgen haben. Um die Situation besser einschätzen zu können, wurden die Schwerbehindertenvertretungen gefragt, ob es an ihrer Hochschule Personen gibt, die nach § 2 Abs. 2 SGB IX als schwerbehindert gelten würden, ihre Beeinträchtigung jedoch nicht offenlegen.

Abbildung 30: Gibt es Ihrer Erfahrung und Einschätzung nach an Ihrer Hochschule Personen, die - entsprechend der Bestimmungen von § 2 Abs. 2 SGB IX - als schwerbehindert einzustufen wären, die aber ihre Behinderung verschweigen?

N=19
In Prozent



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

Aus Sicht der Schwerbehindertenvertretungen legen nicht alle schwerbehinderten Beschäftigten ihre Beeinträchtigung gegenüber ihrer Hochschule offen. So vermuten 56 Prozent der Vertretungen an Universitäten und 60 Prozent an HAWs, dass es an ihrer Einrichtung Personen gibt, die zwar formal als schwerbehindert einzustufen wären, ihre Behinderung jedoch nicht offenlegen (siehe Abbildung 30). Nur ein geringer Anteil – 11 Prozent an Universitäten und 10 Prozent an HAWs – hält dies für unwahrscheinlich. Ein beträchtlicher Teil der Schwerbehindertenvertretungen (33 Prozent an Universitäten und 30 Prozent an HAWs) gibt allerdings an, hierzu keine verlässlichen Angaben machen zu können.

Es ist also anzunehmen, dass ein Teil der schwerbehinderten Beschäftigten die eigene Behinderung aus verschiedenen Gründen nicht angibt – was die Nutzung von Unterstützungsangeboten oder Nachteilsausgleichen erheblich einschränken oder verhindern kann. Vor diesem Hintergrund wurden die Schwerbehindertenvertretungen gebeten, die Relevanz möglicher Gründe für das Verschweigen einer Behinderung einzuschätzen (siehe Abbildung 31). Die Bewertungen erfolgten auf einer Skala von 1 (gar nicht relevant) bis 5 (sehr relevant).

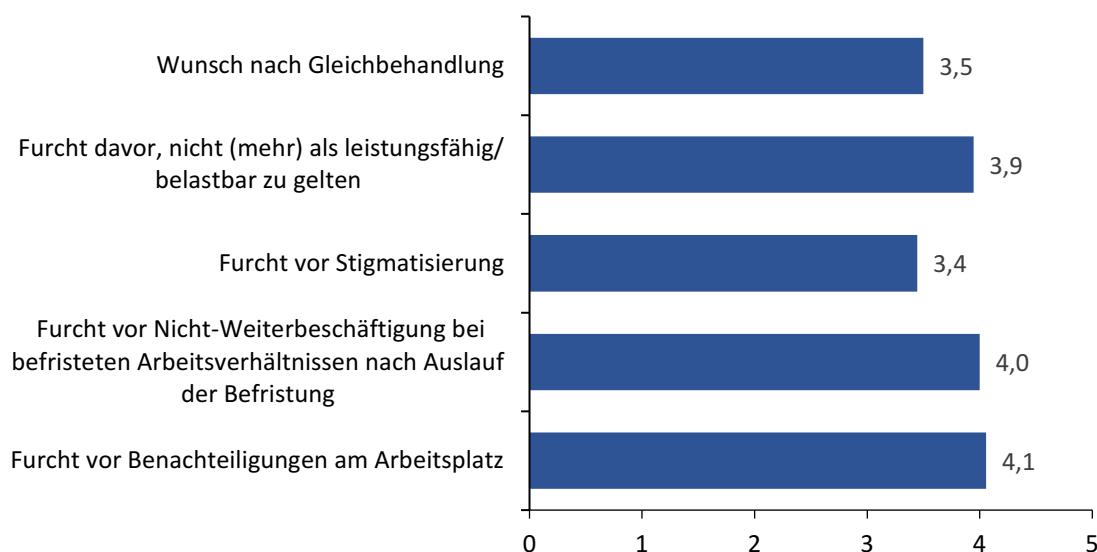
Am häufigsten wird die „Furcht vor Benachteiligungen am Arbeitsplatz“ als möglicher Grund genannt (MW 4,1), dicht gefolgt von der „Furcht vor Nicht-Weiterbeschäftigung bei befristeten Arbeitsverhältnissen nach Auslauf der Befristung“ (MW 4,0). Auch die Sorge, „nicht (mehr) als leistungsfähig/belastbar zu gelten“, wird mit einem Mittelwert von 3,9 als ein relevanter Beweggrund wahrgenommen. Der „Wunsch nach Gleichbehandlung“ (MW 3,5) sowie die „Furcht vor Stigmatisierung“ (MW 3,4) werden ebenfalls als relevante Faktoren eingeschätzt, wenngleich sie im Vergleich zu den zuvor genannten Gründen eine etwas geringere Bedeutung aufweisen.

Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass schwerbehinderte Beschäftigte vielfach Unsicherheiten in Bezug auf ihre berufliche Zukunft oder ihre Stellung im Arbeitsumfeld empfinden, was sie dazu veranlassen könnte, ihre Behinderung zu verschweigen.

Abbildung 31: Wie relevant sind Ihrer Einschätzung nach die folgenden Gründe für das Verschweigen einer Schwerbehinderung?

Mittelwerte auf einer Skala von 1=gar nicht relevant 5=sehr relevant

N=18



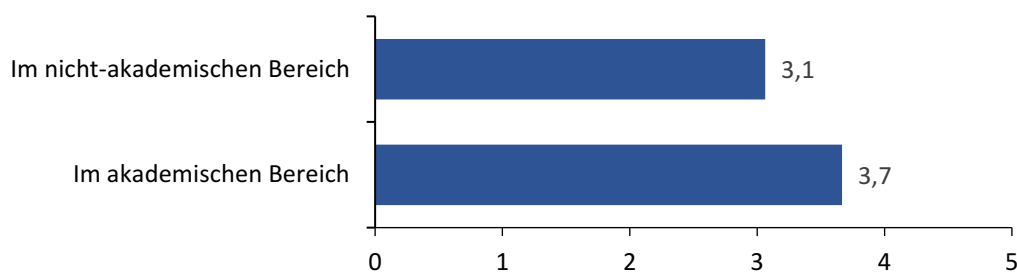
Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

Im Anschluss an die Einschätzung der Gründe für das Verschweigen einer Schwerbehinderung stellt sich die Frage, ob sich die Verschweigungsquote zwischen akademischem und nichtakademischem Bereich unterscheidet. Um hierzu ein genaueres Bild zu erhalten, wurden die Schwerbehindertenvertretungen gebeten, die sogenannte „Verschweigungsquote“ an ihrer Hochschule einzuschätzen, also den Anteil schwerbehinderter Beschäftigter, die ihre Beeinträchtigung nicht angeben. Die Bewertung erfolgte auf einer Skala von 1 (sehr niedrig) bis 5 (sehr hoch).

Abbildung 32: Wie hoch schätzen Sie die Verschweigungsquote an Ihrer Hochschule ein?

Mittelwerte auf einer Skala von 1=sehr niedrig 5=sehr hoch

N=16



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung 32 zeigt, dass die Verschweigungsquote im akademischen Bereich (MW 3,7) höher eingeschätzt wird als im nicht-akademischen Bereich (MW 3,1). Schwerbehinderte Beschäftigte im akademischen Umfeld neigen somit möglicherweise eher dazu, ihre Behinderung nicht offenzulegen, was mit spezifischen Herausforderungen oder stärkeren Sorgen vor beruflichen Nachteilen zusammenhängen könnte.

Neben dem Vergleich zwischen akademischem und nicht-akademischem Bereich wurde auch untersucht, ob innerhalb verschiedener Beschäftigtengruppen im akademischen Bereich Unterschiede hinsichtlich der Verschweigungsquote bestehen. Dazu wurden die Schwerbehindertenvertretungen gebeten, die Verschweigungsquote getrennt für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Professorinnen und Professoren einzuschätzen.

Dabei zeigt sich, dass die Verschweigungsquote bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (MW 3,4) etwas höher eingeschätzt wird als bei Professorinnen und Professoren (MW 3,1) (nicht dargestellt). Dies legt nahe, dass insbesondere im wissenschaftlichen Mittelbau häufiger auf die Offenlegung einer Schwerbehinderung verzichtet wird. Mögliche Gründe hierfür könnten häufigere Befristungen, ein höherer Leistungsdruck, stärkere Abhängigkeiten von Vorgesetzten oder Erwartungen an eine besonders hohe zeitliche Flexibilität sein.

Über die Einschätzungen der Schwerbehindertenvertretungen hinaus verweisen auch wissenschaftliche Studien darauf, dass strukturelle Merkmale des Wissenschaftssystems das Offenlegungsverhalten von Beschäftigten mit Behinderung beeinflussen können (vgl. Brown & Leigh 2018; Yerbury & Yerbury 2021). So können beispielsweise leistungsorientierte Finanzierungs- und Bewertungsstrukturen, die Mitarbeitende mit hohem Forschungsoutput und der Fähigkeit begünstigen, sich an bestehende akademische Strukturen, Normen und Arbeitskulturen anzupassen, dazu beitragen, dass Behinderungen im akademischen Bereich häufiger verschwiegen werden. Dahinter steht insbesondere die Sorge, durch die Offenlegung der eigenen Beeinträchtigung als weniger leistungsfähig wahrgenommen zu werden, was Nachteile für die Mittelvergabe oder die Karriereentwicklung nach sich ziehen kann. Solche Strukturen können ein Arbeitsumfeld begünstigen, in dem das Verschweigen einer Behinderung als risikoärmer und karriereförderlicher erscheint.

4.6 Zusammenfassung

Die Befragung der Schwerbehindertenvertretungen an bayerischen Hochschulen bietet aufschlussreiche Einblicke in deren Arbeitsbedingungen, ihre Einschätzungen zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen sowie zur Wirksamkeit bestehender Unterstützungsmaßnahmen. Als zentrale Ansprechpersonen für die Belange schwerbehinderter Beschäftigter verfügen sie über fundierte Kenntnisse zu strukturellen Hürden, institutionellen Rahmenbedingungen und alltäglichen Herausforderungen. Ihre Rückmeldungen ermöglichen damit eine differenzierte Einschätzung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen an bayerischen Hochschulen. Die zentralen Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Institutionelle Rahmenbedingungen und Unterstützungsstrukturen

Die Befragung zeigt, dass Schwerbehindertenvertretungen an HAWs tendenziell seltener pauschal freigestellt sind als ihre Kolleginnen und Kollegen an Universitäten, was sich unmittelbar auf die Wahrnehmung ihrer Aufgaben auswirken kann. Ein Einflussfaktor scheint dabei die Größe der Hochschule zu sein: Universitäten, die in der Regel über mehr Personal und Ressourcen verfügen, ermöglichen eher eine umfassendere Freistellung, während an den meist kleineren HAWs viele Vertretungen ihre Aufgaben zusätzlich zu ihrer regulären Tätigkeit ausüben. Dies dürfte die Arbeitsbelastung erhöhen und die Wirksamkeit der Interessenvertretung einschränken.

Auch wenn an den meisten Hochschulen Inklusionsbeauftragte bestellt sind, gibt es an einzelnen Standorten weiterhin keine entsprechende Position. Da Inklusionsbeauftragte insbesondere für die strukturelle Förderung von Inklusion sowie als unterstützende Schnittstelle für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen eine wichtige Funktion erfüllen, können daraus Unterschiede in der institutionellen Verankerung und systematischen Umsetzung von Inklusionsmaßnahmen resultieren.

Zudem betonen die Schwerbehindertenvertretungen beider Hochschularten einen deutlichen Verbesserungsbedarf bei Informations- und Weiterbildungsangeboten. Besonders kritisiert werden langwierige, bürokratische Genehmigungsverfahren sowie die unzureichende Höhe der verfügbaren Pauschalen für Fortbildungsmaßnahmen. Vor dem Hintergrund steigender Kosten für qualitativ hochwertige Angebote wird eine Anhebung dieser Pauschalbeträge als notwendig erachtet. Ergänzend wird der Wunsch nach flexibleren Formaten geäußert, etwa durch den Ausbau von Online- und Inhouse-Seminaren.

Auch auf Grundlage externer Studien (vgl. Heide & Niehaus 2019) wird deutlich, dass fehlende Freistellungen, begrenzte Ressourcen und eingeschränkte Weiterbildungsmöglichkeiten zentrale Hindernisse für eine wirksame Vertretungsarbeit darstellen. Insgesamt verweist dies auf einen deutlichen Bedarf, die Schwerbehindertenvertretungen strukturell zu stärken, insbesondere mit Blick auf verlässliche Freistellungsregelungen, qualifizierende Maßnahmen und eine bessere institutionelle Anbindung innerhalb der Hochschulen.

2. Sensibilisierung für das Thema Schwerbehinderung

Aus Sicht der Schwerbehindertenvertretungen ist das Bewusstsein für die Belange schwerbehinderter Menschen in den Hochschulleitungen bislang nicht ausreichend ausgeprägt. Auch der Austausch mit strategischen Gremien erfolgt nur in begrenztem Umfang, sodass das Thema Schwerbehinderung bislang nur eingeschränkt in hochschulische Planungs- und Entwicklungsprozesse eingebunden ist. Eine rein formale Beteiligung der Schwerbehindertenvertretungen reicht dabei nicht aus, um ihre Anliegen wirksam zu berücksichtigen. Auch Studien wie die von Heide und Niehaus (2019) zeigen, dass der Beitrag der Schwerbehindertenvertretungen zur Inklusion erheblich an Wirkung verliert, wenn es an struktureller Verankerung, verlässlicher organisatorischer Unterstützung und aktiver Einbindung in Entscheidungsprozesse fehlt.

Der Aufbau einer nachhaltigen Diversitätskultur sowie die gezielte Sensibilisierung von Führungskräften in Hochschulleitung, Verwaltung und Professorenschaft sind demnach zentrale Voraussetzungen für eine wirksame Inklusion. Eine Haltung der Wertschätzung gegenüber den

Kompetenzen und Perspektiven schwerbehinderter Menschen bildet dabei die Grundlage, um ihre Belange strukturell stärker zu verankern und einen gleichberechtigten Zugang zu Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten im Hochschulbereich zu fördern.

3. Zugangshürden und Einflussfaktoren auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Die Schwerbehindertenvertretungen betonen, dass insbesondere hohe schulische und akademische Einstellungsvoraussetzungen sowie eine unzureichende Barrierefreiheit zentrale Hürden für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen darstellen. Zudem scheinen sich schwerbehinderte Personen häufiger auf Stellen im nicht-akademischen Bereich zu bewerben. Diese Faktoren werden an Universitäten etwas stärker wahrgenommen als an HAWs.

Weiterhin berichten die Schwerbehindertenvertretungen, dass schwerbehinderte Beschäftigte häufig in Positionen mit geringeren Qualifikationsanforderungen tätig sind. Als möglicher Grund wird genannt, dass die formalen Anforderungen für höher qualifizierte Stellen als zu hoch empfunden werden, was die Bewerbungsbereitschaft einschränkt. Dieses Muster ist auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beobachten, scheint im Hochschulkontext mit seinen besonders hohen Qualifikationsanforderungen und spezifischen Beschäftigungsstrukturen jedoch besonders ausgeprägt zu sein. Insgesamt deutet dies auf eine Qualifikations- bzw. Bewerbungsschieflage hin, die den Zugang zu akademischen Laufbahnen zusätzlich erschwert.

Darüber hinaus legen die Ergebnisse nahe, dass unbefristete Stellen insbesondere für schwerbehinderte Menschen tendenziell attraktiver sind als befristete Beschäftigungsverhältnisse, da sie mehr Sicherheit und Stabilität versprechen. Gerade vor dem Hintergrund der mit einer Behinderung verbundenen Unsicherheiten oder gesundheitlichen Herausforderungen kann die Art der Anstellung somit eine entscheidende Rolle für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen spielen – auch wenn nicht alle Befragten diesen Aspekt gleichermaßen betonten.

Als weitere Barrieren nennen die Schwerbehindertenvertretungen die Haltung von Führungskräften, das Fehlen einer gelebten Diversitätskultur sowie den Mangel an sichtbaren Vorbildern. Diese Faktoren können sowohl die Bewerbungsbereitschaft als auch die langfristige Integration schwerbehinderter Beschäftigter erheblich beeinflussen. Nach Einschätzung der Befragten hängt die bislang geringe Präsenz schwerbehinderter Menschen in akademischen Positionen auch mit der geringen Zahl schwerbehinderter Studierender und mit strukturellen Hürden im Studium zusammen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, könnten gezielte Mentoring- und Tandemprogramme dazu beitragen, den Erfahrungsaustausch zu fördern, Vorbilder sichtbar zu machen und den Zugang zu wissenschaftlichen Karrieren zu erleichtern. Langfristig ließe sich auf diese Weise die Teilhabe schwerbehinderter Menschen in der Wissenschaft gezielt stärken.

4. Gezielte Rekrutierungsstrategie

Um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen an Hochschulen nachhaltig zu fördern, bedarf es aus Sicht der Schwerbehindertenvertretungen einer gezielten Rekrutierungsstrategie. Dazu zählen unter anderem die Einrichtung und Ausschreibung ausdrücklich für schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber vorgesehener Stellen sowie die Schaffung von Anreizen für Hochschulen, schwerbehinderte Menschen aktiv in ihre Belegschaft zu integrieren. Solche

Maßnahmen könnten dazu beitragen, strukturelle Hürden abzubauen, die den Zugang insbesondere zu akademischen Positionen erschweren – etwa durch befristete Beschäftigungsverhältnisse, hohe Mobilitätsanforderungen oder einen ausgeprägten Leistungs- und Wettbewerbsdruck. Eine inklusivere Personalpolitik ließe sich aus Sicht der Schwerbehindertenvertretungen zudem durch eine engere Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit stärken, um qualifizierte schwerbehinderte Fachkräfte gezielt anzusprechen und den Zugang zum Hochschulbereich zu erleichtern.

5. Geringe Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass nach Einschätzung der Schwerbehindertenvertretungen nur ein vergleichsweise geringer Anteil schwerbehinderter Beschäftigter an bayerischen Hochschulen einen Antrag auf Nachteilsausgleich stellt. Als Gründe nennen die Befragten ein Informationsdefizit – sowohl auf Seiten der Beschäftigten als auch teilweise bei den Schwerbehindertenvertretungen –, die Furcht vor Stigmatisierung sowie die Sorge, dass entstehende Kosten auf die eigene Abteilung bzw. Fakultät umgelegt werden könnten. Besonders im akademischen Bereich ist die Angst vor Nachteilen im Hinblick auf Anschlussverträge und Karrierechancen ausgeprägt.

Gleichzeitig wird die Wirksamkeit der bestehenden Nachteilsausgleiche insgesamt eher zurückhaltend eingeschätzt. Insbesondere an Universitäten empfinden viele Schwerbehindertenvertretungen die vorhandenen Regelungen als wenig attraktiv und häufig unzureichend. Dies deutet darauf hin, dass die bestehenden Maßnahmen nicht in vollem Umfang auf die Bedarfe der Betroffenen abgestimmt sind. Als besonders relevant gelten für die Schwerbehindertenvertretungen individuell zugeschnittene Arbeitsbedingungen, flexiblere Arbeitszeitmodelle, eine Reduktion der Lehrverpflichtung sowie umfassendere Assistenzangebote, um den spezifischen Anforderungen schwerbehinderter Beschäftigter besser gerecht zu werden.

6. Barrierefreiheit und Arbeitsumfeld

Die Einschätzungen zur Barrierefreiheit an den Hochschulen fallen unterschiedlich aus. An HAWs wird sie sowohl mit Blick auf die Gebäude als auch auf die technische Ausstattung der Arbeitsplätze insgesamt positiver bewertet als an Universitäten. Dabei sind die besonderen infrastrukturellen Herausforderungen von Universitäten zu berücksichtigen – etwa durch ältere, teilweise denkmalgeschützte Gebäude, weitläufige Campusstrukturen und eine größere Vielfalt an Nutzungseinheiten. Unabhängig vom Hochschultyp sehen die Schwerbehindertenvertretungen jedoch in mehreren Bereichen weiteren Verbesserungsbedarf, insbesondere im Hinblick auf die digitale Barrierefreiheit. Hier bieten die fortschreitende Digitalisierung und der Ausbau von Homeoffice-Möglichkeiten ein erhebliches Potenzial, um Arbeitsbedingungen flexibler und besser auf die Bedürfnisse schwerbehinderter Beschäftigter abzustimmen.

7. Besonderheiten im Hochschulbereich hinsichtlich Art der Behinderung

Nach Einschätzung der Schwerbehindertenvertretungen treten unter den schwerbehinderten Beschäftigten an Hochschulen deutlich häufiger psychische und chronisch-somatische Erkrankungen auf, während körperlich-strukturelle Beeinträchtigungen – wie Einschränkungen der Wirbelsäule, der Gliedmaßen oder der inneren Organe – vergleichsweise seltener vertreten sind. Diese Abweichung von der Verteilung in der Gesamtbevölkerung lässt sich zum einen durch

die jüngere Altersstruktur der Beschäftigten an Hochschulen – insbesondere im wissenschaftlichen Bereich – erklären. Zum anderen sprechen die Unterschiede dafür, dass bestimmte Formen von Behinderungen im Hochschulbereich mit spezifischen Zugangshürden oder Selektionsmechanismen verbunden sein könnten. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, Maßnahmen zur Inklusion im Hochschulbereich stärker auf diese spezifische Verteilung der Behinderungsarten zuzuschneiden.

8. Verschweigen einer Behinderung

Ein erheblicher Teil der schwerbehinderten Beschäftigten legt nach Einschätzung der Schwerbehindertenvertretungen ihre Behinderung nicht offen. Besonders im akademischen Bereich wird die sogenannte „Verschweigungsquote“ deutlich höher eingeschätzt als im nicht-akademischen Bereich. Auffällig ist dabei, dass insbesondere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die meist in befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig und mit erhöhter beruflicher Unsicherheit konfrontiert sind, ihre Behinderung häufiger verschweigen als Professorinnen und Professoren.

Als Hauptgründe nennen die Schwerbehindertenvertretungen die Furcht vor Benachteiligung und mögliche berufliche Nachteile, insbesondere bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Dies ist insofern besonders bedeutsam, als die Nicht-Offenlegung den Zugang zu Unterstützungsmaßnahmen und Nachteilsausgleichen erheblich einschränken kann.

Auch andere wissenschaftliche Studien stützen die Einschätzung der Schwerbehindertenvertretungen, dass strukturelle Merkmale des Wissenschaftssystems – wie leistungsorientierte Finanzierungsmodelle und die Erwartung uneingeschränkter Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit – dazu beitragen können, dass Beschäftigte ihre Behinderung aus Sorge vor Nachteilen, etwa bei Karrierechancen oder der Mittelvergabe, verschweigen (vgl. Brown & Leigh 2018; Yerbury & Yerbury 2021). Solche Strukturen können ein Arbeitsumfeld begünstigen, in dem das Verschweigen einer Behinderung als risikoärmer und karriereförderlicher erscheint.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass trotz vorhandener Unterstützungsangebote für schwerbehinderte Beschäftigte weiterhin erhebliche Herausforderungen bestehen. Dies betrifft insbesondere die Ausgestaltung von Nachteilsausgleichen, die bauliche und digitale Barrierefreiheit, die Sensibilisierung für das Thema Schwerbehinderung sowie den Aufbau eines vertrauensvollen Umfelds, das die Offenlegung einer Behinderung erleichtert. Zugleich wird deutlich, dass Fortschritte in diesen Bereichen nicht allein von Einzelmaßnahmen abhängen, sondern auch von verlässlichen institutionellen Rahmenbedingungen, ausreichenden personellen und zeitlichen Ressourcen sowie einer stärkeren strategischen Verankerung des Themas in den Hochschulen. In diesen Handlungsfeldern liegen zentrale Ansatzpunkte, um die Inklusion an Hochschulen weiter zu stärken.

5. Fazit und Ausblick

Die relativ niedrige durchschnittliche Schwerbehindertenquote an bayerischen Hochschulen lässt sich nicht auf einen einzelnen Faktor zurückführen. Sie ist vielmehr das Ergebnis eines komplexen Zusammenwirkens demografischer, struktureller, institutioneller und kultureller Bedingungen. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Personalstruktur des Wissenschaftsbereichs, die aufgrund ihres vergleichsweise jungen Altersprofils und der hohen Befristungsquote – insbesondere im wissenschaftlichen Mittelbau – eine niedrige Schwerbehindertenquote begünstigt.

Zudem zeigt sich, dass Barrieren nicht erst mit dem Eintritt in eine wissenschaftliche Beschäftigung einsetzen. Vielmehr wirken sie entlang des gesamten Qualifikationsverlaufs – vom Studium über die Promotion bis hin zur wissenschaftlichen Beschäftigung. Erschwerte Zugänge zu Nachteilsausgleichen, unzureichende Regelungen in Promotions- und Förderstrukturen, die Befristungslogik wissenschaftlicher Qualifikationswege und ein insgesamt stark leistungs- und wettbewerbsorientiertes Wissenschaftssystem können dazu beitragen, dass schwerbehinderte Personen bereits in frühen Qualifikationsphasen benachteiligt werden. Die Teilhabe an wissenschaftlichen Karrieren wird dadurch nicht nur in einzelnen Übergangsphasen erschwert, sondern über den gesamten Qualifikationsverlauf hinweg beeinflusst.

Die Ergebnisse der Untersuchung machen zugleich deutlich, dass die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen an Hochschulen nicht allein durch die strukturellen Besonderheiten des Wissenschaftssystems bestimmt wird. Daneben spielen auch institutionelle und organisatorische Rahmenbedingungen innerhalb der Hochschulen eine wichtige Rolle. Hierzu zählen die Ausstattung und Handlungsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretungen, die strukturelle Verankerung des Themas Schwerbehinderung in Leitungs- und Entscheidungsstrukturen, die Transparenz über Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten, die Wirksamkeit bestehender Nachteilsausgleiche, der Stand baulicher, technischer und digitaler Barrierefreiheit sowie eine Hochschulkultur, in der Offenlegung nicht als Risiko, sondern als Voraussetzung wirksamer Unterstützung erlebt wird. Gerade die hohe Verschweigungsquote verweist darauf, dass vielerorts noch kein Umfeld besteht, in dem schwerbehinderte Beschäftigte ihre Behinderung ohne Sorge vor beruflichen Nachteilen offenlegen können.

Für die Weiterentwicklung des Hochschulsystems ergeben sich daraus Handlungsbedarfe auf mehreren Ebenen. Erforderlich sind erstens eine Verbesserung der Datenlage und eine differenziertere Erfassung schwerbehinderter Beschäftigter, um Entwicklungen, Bedarfe und Problemlagen überhaupt verlässlich sichtbar zu machen. Zweitens bedarf es einer institutionellen Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen, besserer Arbeitsbedingungen für ihre Tätigkeit sowie einer stärkeren strukturellen Verankerung des Themas Schwerbehinderung auch auf Leitungsebene. Drittens erscheint ein Ausbau spezifischer und wirksamer Nachteilsausgleiche notwendig, verbunden mit einer besseren Aufklärung über bestehende Förder- und Unterstützungs-möglichkeiten. Viertens sind Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen auf verschiedenen Ebenen erforderlich, insbesondere für Führungskräfte in Hochschulleitung, Verwaltung

und Wissenschaft, um Ängste, Vorurteile und Unsicherheiten im Umgang mit Schwerbehinderung abzubauen.

Darüber hinaus kommt der Entwicklung einer inklusiven Hochschulkultur besondere Bedeutung zu. Dazu gehört ein offener Dialog über die Einbindung schwerbehinderter Menschen in Arbeits- und Qualifizierungsprozesse, die Sichtbarmachung von Vorbildern und Karrierewegen schwerbehinderter Personen sowie verbesserte bauliche, technische und digitale Rahmenbedingungen. Ebenso wichtig sind flexiblere Strukturen im Studium, in der Promotionsphase und in der Beschäftigung, um behinderungsbedingte Bedarfe angemessen berücksichtigen zu können. Auch gezielte Rekrutierungsstrategien können dazu beitragen, den Zugang schwerbehinderter Menschen insbesondere zu wissenschaftlichen Laufbahnen zu erleichtern.

Die Umsetzung dieser Maßnahmen hängt jedoch wesentlich von den finanziellen und personellen Spielräumen der Hochschulen ab. Barrierefreie Infrastrukturen, technische und organisatorische Anpassungen, individuelle Unterstützungsangebote sowie verlässliche Beratungs- und Förderstrukturen erfordern Ressourcen, die nicht überall in ausreichendem Maße vorhanden sind. Soll das Thema Schwerbehinderung an Hochschulen nachhaltig gestaltet werden, bedarf es daher verlässlicher finanzieller und personeller Rahmenbedingungen, die eine kontinuierliche Umsetzung entsprechender Maßnahmen überhaupt erst ermöglichen.

Zugleich verweist die Untersuchung auf weiteren Forschungsbedarf. Insbesondere die Studienlage zu schwerbehinderten wissenschaftlichen Beschäftigten ist bislang sehr begrenzt, da sowohl differenzierte statistische Daten als auch belastbare Befragungsergebnisse weitgehend fehlen. Vor diesem Hintergrund erscheint es naheliegend, die Perspektiven schwerbehinderter Beschäftigter selbst im Rahmen einer flächendeckenden standardisierten Befragung an den bayerischen Hochschulen systematisch zu erfassen, um ihre konkreten Erfahrungen, Bedarfe und Barrieren im Hochschulalltag stärker in den Blick zu nehmen. Darüber hinaus zeigen die quantitativen Ergebnisse, dass die Schwerbehindertenquoten an den bayerischen Hochschulen eine erhebliche Spannweite aufweisen und einzelne Hochschulen die gesetzlich vorgegebene Beschäftigungsquote bereits erreichen oder übertreffen. Vor diesem Hintergrund wäre es sinnvoll, im Rahmen vertiefender Fallstudien jene Hochschulen näher zu untersuchen, die in diesem Bereich vergleichsweise erfolgreich sind. Eine solche Good-Practice-Perspektive könnte aufzeigen, welche strukturellen, organisatorischen oder kulturellen Bedingungen dort besonders förderlich wirken und welche Ansatzpunkte sich daraus für andere Hochschulen ableiten lassen. Erst auf dieser Grundlage wird es möglich sein, die Situation schwerbehinderter Menschen an Hochschulen differenzierter zu erfassen und darauf aufbauend passgenaue Maßnahmen zur Förderung ihrer Teilhabe zu entwickeln.

Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017). Diskriminierungserfahrungen in Deutschland: Dritte gemeinsam durchgeführte Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und des Deutschen Instituts für Menschenrechte. ADS.
- Aktionsrat Bildung (2014). Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal – Empfehlungen zur Kompetenz- und Organisationsentwicklung. Waxmann Verlag, Münster.
- Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften & Ärztliches Zentrum für Qualität in der Medizin (2012). Burnout – Neue Volkskrankheit oder Modeerscheinung?.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014). Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Blank, F., & Brehmer, W. (2022). Beschäftigung von Schwerbehinderten und ihre Vertretung im Betrieb (WSI Policy Paper, Vol. 71). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- BAuA (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Brown, N., & Leigh, J. (2018). Ableism in academia: Where are the disabled and ill academics? *Disability & Society*, 33(6), 985–989.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2018.1455627>
- BuWiK (2025). Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase. wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld.
- dbb beamtenbund und tarifunion (2025). Monitor öffentlicher Dienst 2025. Berlin: DBB Verlag
- Bayerisches Landesamt für Statistik. (2023). Personalbestand an den Hochschulen in Bayern: Stand 1. Dezember 2023. Bayerisches Landesamt für Statistik. <https://www.statistik.bayern.de>
- Bundesagentur für Arbeit. (2024). Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt). Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesinstitut für Berufsbildung. (2018). Berichte zur beruflichen Bildung 2018: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. BIBB.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2021). Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen: Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. <https://www.bmas.de>
- Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. (2023). Beeinträchtigt studieren: Datenerhebung zur Situation von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Krankheiten 2021. DZHW.

- DGPPN (2018). Psychische Erkrankungen in Deutschland: Schwerpunkt Versorgung. Berlin: Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde e.V.
- Drebes, S. (2010, November 18–19). Chancengleichheit für behinderte Nachwuchswissenschaftler. Beitrag präsentiert auf dem Workshop „Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft? Zum Umgang mit Behinderung und Migration in der Promotions- und Post-doc-Phase“, Stiftung Leucorea, Wittenberg.
- Flüter-Hoffmann, C., Kurtenacker, A. & Schmidt, J. (2021). Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt. Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen. IW-Analyse, Nr. 147, Köln / Berlin.
- Flüter-Hoffmann, C., Hammermann, A. & Monsef, R. (2021). Betriebliche Einflussfaktoren auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen IW-Trends, 48. Jg. Nr. 4
- Heide, M. & Niehaus M. (2019). Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion, WSI-Mitteilungen, Jg. 72, Nr. 5, S. 358 – 364.
- Hensen, J. & Trögeler, P. J. (2023). Inklusion am Arbeitsplatz stärken. Wie die Verhaltensökonomik helfen kann, Hürden in der Einstellung von Menschen mit Behinderung zu überwinden, IW-Report, Nr. 49, Köln
- Hiesinger, K., & Kubis, A. (2022). Warum viele Betriebe die Schwerbehindertenquote nicht erfüllen: Erfahrungen von Betrieben mit Menschen mit Schwerbehinderungen (IAB-Kurzbericht No. 11/2022). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). <https://www.iab.de/>
- IAB Kurzbericht (2024). Collischon, M., Hiesinger, K., Pohlan, L., & Breuer, E. (2024). Partizipation am Arbeitsmarkt: Eine Schwerbehinderung hat oft gravierende Folgen für den weiteren Erwerbsverlauf (IAB-Kurzbericht Nr. 22/2024). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Metzler, C., Jansen, A. & Kurtenacker, A. (2020). Betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Zeiten der Digitalisierung, IW-Report, Nr. 7, Köln
- Norstedt, M. (2019). Work and invisible disabilities: Practices, experiences and understandings. Routledge.
- Richter, I. (2016). Bildungschancen trotz(t) Behinderung – Eine empirische Untersuchung zu Barrieren im Bildungsverlauf junger Menschen mit Behinderung. Bundeszentrale für politische Bildung.
- Schmermund, K. (2017). Chancengleichheit an Hochschulen: Mehr als exzellente Forschung und Lehre. Forschung & Lehre 10/2017, 888-890.
- Schomerus, G., Spahlholz, J. & Speerforck, S. (2023). Die Einstellung der deutschen Bevölkerung zu psychischen Störungen. *Bundesgesundheitsblatt* 66, 416–422. <https://doi.org/10.1007/s00103-023-03679-3>
- Statistisches Bundesamt (2025). Schwerbehinderte Menschen 2023. EVAS-Nummer 22711, Wiesbaden.

- Statistisches Bundesamt (2024). Pressemitteilung Nr. 281 vom 19. Juli 2024
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Analyse Arbeitsmarkt, Menschen mit Behinderung, Deutschland 2023
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024). Blickpunkt Arbeitsmarkt– Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2023. Nürnberg, Juli 2024
- Steinkühler, J., Beuße, M., Kroher, M., Gerdes, F., Schwabe, U., Koopmann, J., Becker, K., Völk, D., Schommer, T., Ehrhardt, M.-C., Isleib, S., & Buchholz, S. (2023). Die Studierendenbefragung in Deutschland: best3. Studieren mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung. Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- StMFH (2025). Beschäftigung schwerbehinderter Menschen beim Freistaat Bayern – Bericht an den Bayerischen Landtag für das Jahr 2024. Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat Recht des öffentlichen Dienstes und Personalverwaltung. München https://www.stmfh.bayern.de/oeffentlicher_dienst/informationen/schwerbehinderte2024.pdf
- Universität zu Köln. (2021). Handlungshilfe für Promotionsinteressierte und Promovierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Projekt PROMI – Promotion inklusive.
- Yerbury, J. J., & Yerbury, R. M. (2021). Disabled in academia: To be or not to be, that is the question. *Trends in Neurosciences*, 44(7), 507–509. <https://doi.org/10.1016/j.tins.2021.04.004>
- Zapfel, Stefan & Schröttle, Monika & Thiems, Wolfgang. (2018). Akademikerinnen und Akademiker mit Behinderung in der Teilhabe- und Inklusionsforschung (AKTIF) – ein Versuch zur Förderung reflexiv-inklusive Forschung.