

Center for Disability and Integration



University of St.Gallen



## Jahresbericht 2014

*“From insight  
to impact”* 



# Inhalt

1.	Vorwort	2
2.	Forschung	4
3.	Publikationen	19
4.	Vorträge und Konferenzpräsentationen	22
5.	Lehre	25
6.	Betreute Arbeiten	26
7.	Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften	27
8.	Gastdozenten	28
9.	Veranstaltungen	28
10.	Das CDI-Team	29
11.	Der CDI-Fachrat	31

# 1. Vorwort

Am 15. April 2014 hat die Schweiz in New York die UNO-Behindertenrechtskonvention als 144. Staat ratifiziert. Sie ist am 15. Mai 2014 für die Schweiz in Kraft getreten. Zweck dieses Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern.

Für unsere Arbeit am CDI-HSG ist insbesondere Artikel 27 (Abs. 1) relevant. Hierin erkennen die Vertragsstaaten «das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit an; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.» Um diese Zielsetzung zu erreichen, verpflichten sich die Vertragsstaaten u. a., jegliche behinderungsbedingte Diskriminierung im Arbeitsmarkt zu unterbinden sowie Menschen mit Behinderung aktiv bei der Ausbildung, Arbeitssuche und beim Arbeitserhalt zu unterstützen.

Leider lässt sich feststellen, dass diese bedeutenden Ziele bisher nicht erreicht wurden. Vielmehr belegen aktuelle Statistiken, dass die Wahrscheinlichkeit, auf dem Arbeitsmarkt inaktiv zu sein, für Menschen mit Behinderung in etwa doppelt so hoch ist wie für Menschen ohne Behinderung. Mit unserer Forschung wollen wir einen Beitrag dazu leisten, diese unbefriedigende Situation langfristig zu verändern.

Doch was bedeutet der Begriff der Inklusion, der aktuell in aller Munde scheint, für die Unternehmenspraxis? Bei unserer Arbeit mit Firmen folgen wir einem Verständnis, welches inklusive Organisationen als Einheiten beschreibt, welche den Mitarbeitenden gleichermaßen ein hohes Zugehörigkeitsgefühl vermitteln, dabei aber ihre Unterschiedlichkeit und ihren jeweiligen Erfahrungshintergrund wertschätzen und aktiv nutzen. Ist hingegen nur eine der beiden Dimensionen ausgeprägt, so spricht man von Differenzierung (Wertschätzung der Unterschiedlichkeit, aber fehlende Zugehörigkeit) bzw. von Assimilation (hohe Zugehörigkeit, jedoch nur bei Unterwerfung unter eine dominante Kultur). Sind beide Dimensionen niedrig ausgeprägt, so liegt Exklusion vor. Die Forschung zeigt eindrücklich, dass Firmen, welche eine inklusive Kultur entwickeln, anderen Organisationen langfristig überlegen sind und weniger interne Konflikte, eine stärkere Mitarbeiterbindung sowie eine höhere Kundenzufriedenheit und Unternehmensleistung aufweisen. Wir wollen Organisationen darin unterstützen, ein solches Klima zu entwickeln, in welchem Mitarbeitende mit Behinderung sie selbst sein können, ihre jeweiligen Stärken bestmöglich zum Tragen kommen und sie sich als Teil einer Gemeinschaft begreifen.

Im Jahr 2014 wurden am CDI-HSG zahlreiche Projekte fortgesetzt und neue Projekte initiiert. Auch personell haben wir uns weiterentwickelt und konnten unser Team durch angeworbene Forschungsgelder weiter ausbauen. In der Lehre haben die Mitarbeitenden des CDI-HSG vielfältige Kurse auf allen Universitätsstufen angeboten und zahlreiche Abschlussarbeiten betreut. Schliesslich wurde auch der weitere Transfer in die Praxis durch eine Vielzahl von Vorträgen und Konferenzteilnahmen sichergestellt. Der vorliegende Jahresbericht liefert eine Zusammenfassung dieser Aktivitäten.

Unsere anwendungsbezogenen Forschungsprojekte können wir nur realisieren, weil wir starke Partner in Wissenschaft und Praxis haben. An dieser Stelle möchten wir uns bei allen herzlich bedanken, die uns unterstützen. Wir freuen uns über Ihr Interesse am Center for Disability and Integration und wünschen Ihnen eine spannende Lektüre.

Ihr CDI-HSG Team



Prof. Dr. Stephan Böhm



Prof. Dr. Eva Deuchert



Prof. Dr. Nils Jent



Prof. Dr. Beatrix Eugster

## Vorwort



Prof. Dr. Eva Deuchert  
Assistenzprofessorin und Direktorin

Ende Januar 2015 hat Eva Deuchert die Universität St. Gallen und somit das CDI-HSG verlassen, um eine Stelle in der Privatwirtschaft anzutreten.

Eva Deuchert war seit der Gründung des Centers im Jahr 2009 massgeblich an dessen erfolgreichem Aufbau beteiligt. Als Mitglied des Direktoriums hat sie die volkswirtschaftliche Abteilung des CDI-HSG geleitet. Eva Deuchert hat in dieser Zeit zahlreiche wissenschaftliche Arbeiten betreut und Doktoranden ausgebildet, war in der Lehre der HSG aktiv und hat wichtige Publikationen veröffentlicht. Zudem wurden von ihr mehrere bedeutende Projekte, darunter auch ein SNF-Projekt, akquiriert und erfolgreich geleitet.

Wir danken Eva Deuchert an dieser Stelle herzlich für ihre wertvollen Verdienste für das CDI-HSG. Ihre fachliche Kompetenz und persönliche Integrität, wie auch ihre stets offene Tür für Mitarbeitende und Studierende bleiben unvergessen.

Wir wünschen ihr beruflich und privat alles Gute, weiterhin viel Erfolg und vor allem viel Freude und Erfüllung.

Das Team des CDI-HSG

## 2. Forschung

### Die volkswirtschaftliche Forschung des CDI-HSG



v.l.n.r.: Helge Liebert, Doktorand; Prof. Dr. Beatrix Eugster, Assistenzprofessorin; Jann Witschi, Wissenschaftlicher Mitarbeiter; Ursula Würmli, Sekretariat CDI

Unsere wissenschaftliche Tätigkeit fokussiert sich auf die Erforschung der wirtschaftlichen Faktoren, welche das Ansteigen der Zahl von Menschen mit Behinderung erklären, die Evaluierung von Massnahmen zur Vermeidung einer Invalidisierung sowie zur erfolgreichen (Re-)Integration von Menschen mit Behinderung, sowie letztlich auf die Ausgestaltung der Sozialversicherungs- und Schulsysteme, damit dieser der Inklusion von Menschen mit Behinderung dienlich sind, aber dennoch finanzierbar bleiben.

Unsere aktuelle Forschung thematisiert insbesondere die folgenden Fragen der Disability-Forschung:

1. Wie kann eine «Arbeitsmarkt-Behinderung» verhindert werden? Wie soll unser Schulsystem ausgestaltet werden um möglichst vielen Kindern mit einer (Lern-)Behinderung die spätere Partizipation im ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen?

2. Wie können wir sicherstellen, dass diejenigen Menschen mit Behinderung Unterstützung von der IV bekommen, welche sie auch wirklich verdienen?

3. Welche Anreize für Personen mit Behinderung und Firmen braucht es, damit das vorhandene Arbeitspotenzial voll ausgeschöpft wird?

4. Wie verhalten sich Personen, welche von der IV abgelehnt wurden? Integrieren sie sich auf dem ersten Arbeitsmarkt oder beziehen sie Sozialhilfe?

Erste Ergebnisse zeigen, dass insbesondere ein professionelles Screening die Zugangsrate in die IV stark verringern kann. Hingegen scheinen finanzielle Anreize für die Menschen mit Behinderung nahezu wirkungslos zu sein.

### 2012-2014: Moral Hazard in der Invalidenversicherung

(Eva Deuchert, Beatrix Eugster, Lukas Kauer, Helge Liebert)

Dieses vom Schweizerischen Nationalfonds geförderte (grant no. 100018-143317/1) und im Oktober 2014 abgeschlossene Forschungsprojekt untersucht in drei Unterprojekten die Anreize, welche von der IV auf die Versicherten ausgehen.

Wie jede andere Sozialversicherung hat auch die IV ein inhärentes Problem. Auf der einen Seite sichert sie ein Einkommen, sollte eine Person auf Grund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung nicht in der Lage sein, (voll) zu arbeiten. Dieser Aspekt der Versicherung ist bei Risikoverversion generell wohlfahrtserhaltend.

Auf der anderen Seite birgt sie jedoch auch das Risiko, dass manche Personen, die eigentlich arbeiten könnten, stattdessen Leistungen der IV beantragen (Moral Hazard). Dieser Aspekt ist wohlfahrtsreduzierend, da hierdurch die Kosten der IV erheblich gesteigert werden. In diesem Projekt untersuchen wir Moral Hazard anhand von einzelnen Massnahmen der 4. IV-Revision.

#### Teilprojekt 1 (Lukas Kauer):

Durch die Abschaffung der Zusatzrenten für Ehegatten wurden ausgezahlte IV-Renten de facto reduziert. Es wurde untersucht, ob dies zu einer Veränderung des Arbeitsangebots für IV-Rentner und deren Partnern geführt hat. Die Ergebnisse zeigen, dass eine solche Reaktion ausblieb und keine Effekte auf Arbeitsangebot und Einkommen festzustellen sind. Es gibt jedoch Indizien, die auf eine vermehrte Inanspruchnahme von Ergänzungsleistungen hinweisen, welche eine Substitution verschiedener Rentenarten nahelegen.

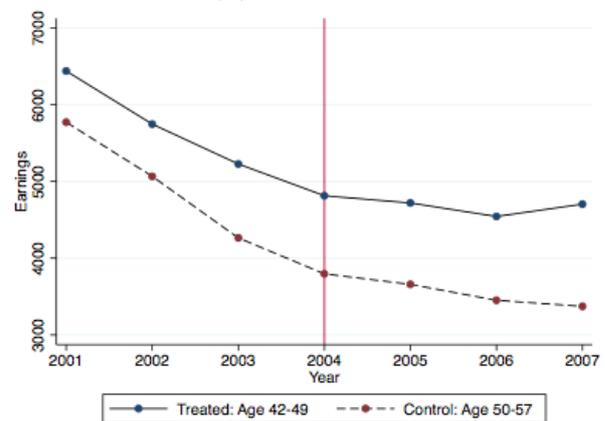
#### Teilprojekt 2 (Helge Liebert):

Mit der 4. IV-Revision wurden Regionalärztliche Dienste zur besseren Beurteilung der Anspruchsgrundlagen eingeführt. Dieses Teilprojekt untersucht, ob eine professionellere Begutachtung die Wahrscheinlichkeit einer IV-Neuverrentung verkleinert. Die Resultate zeigen, dass sich IV-Neuzugänge um bis zu 23% verringern, wobei die stärksten Effekte bei schwer diagnostizierbaren Behinderungen auftreten. Dies legt nahe, dass Moral Hazard in der IV stark präsent ist.

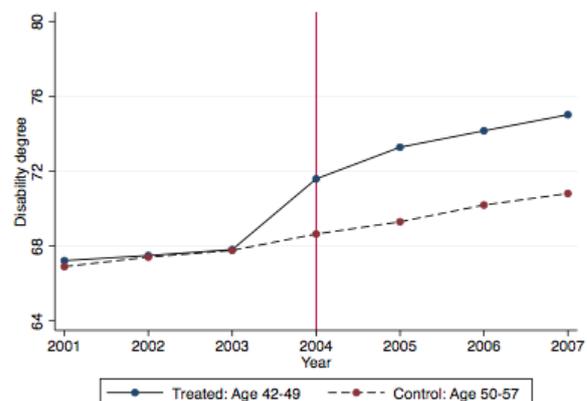
#### Teilprojekt 3 (Eva Deuchert & Beatrix Eugster):

Im Zuge der 4. IV-Revision wurde die  $\frac{3}{4}$ -Rente eingeführt. Dies führte für Versicherte mit einem Behindertengrad zwischen 67% und 69% zum Verlust einer Viertelrente und zu neuen Schwellenwerten, welche zu einer höheren Rente führen. Dieses Teilprojekt untersucht die Arbeitsmarkteffekte dieser Reform. Es zeigt sich, dass der Substitutionseffekt (Verringerung der Arbeitsmarktpartizipation, um einen höheren Behindertengrad und damit eine höhere Rente zu erreichen) relativ schwach ist, während der Einkommenseffekt (Erhöhung der Arbeitsmarktpartizipation aufgrund kleineren Einkommens) grösser ist. Trotzdem können rund 75% aller betroffenen Versicherten eine volle Rente behalten, was auf strategisches Verhalten seitens der IV-Mitarbeitenden hinweist.

(a) Earnings



(c) Disability degree



### 2013-2018: Evaluation von Förderleistungen für Kinder mit einer Lernbehinderung

(Beatrix Eugster)

Eine gute Ausbildung kann die negativen Arbeitsmarktkonsequenzen einer Behinderung abschwächen und ist eine wirksame Massnahme, um die spätere Abhängigkeit von Sozialversicherungen zu vermeiden. Trotz der hohen Anzahl von Kindern mit einer Lernbehinderung gibt es bisher wenig Evidenz über die Effekte von verschiedenen Ausbildungs-massnahmen für diese Kinder auf Schulleistungen, Arbeitsmarktpartizipation und Lohn. Dies gilt in besonderem Masse für die Schweiz.

Dieses Projekt analysiert die kurz- und langfristigen Effekte von (i) inklusiver Schulung gegenüber segregierten Ansätzen, sowohl direkt bei der Einschulung als auch während des Schulverlaufs; und (ii) speziellen Therapien, wie z.B. bei Dyskalkulie oder Legasthenie. Uns interessiert dabei einerseits die Effektivität der einzelnen Massnahmen, andererseits aber auch das Kosten-Nutzen-Verhältnis.

Zur Identifikation kausaler Effekte nutzen wir einerseits regionale Variation im Angebot von inklusiver Schulung und andererseits interne Richtlinien des Schulpsychologischen Dienstes zur Zuteilung von Kindern in verschiedene Therapien.

Das Projekt basiert auf Daten von ca. 80.000 Personen, welche im Kanton St. Gallen die Schule besucht haben und dabei mindestens einmal im Kontakt mit dem Schulpsychologischen Service waren. Diese Daten sollen im Verlauf des Projekts mit weiterführenden Angaben zu Testresultaten und aus den Sozialversicherungsregistern komplettiert werden. Eine Auswahl von Personen soll später ausführlich zu ihren Schul- und Arbeitsmarkterfahrungen befragt werden.

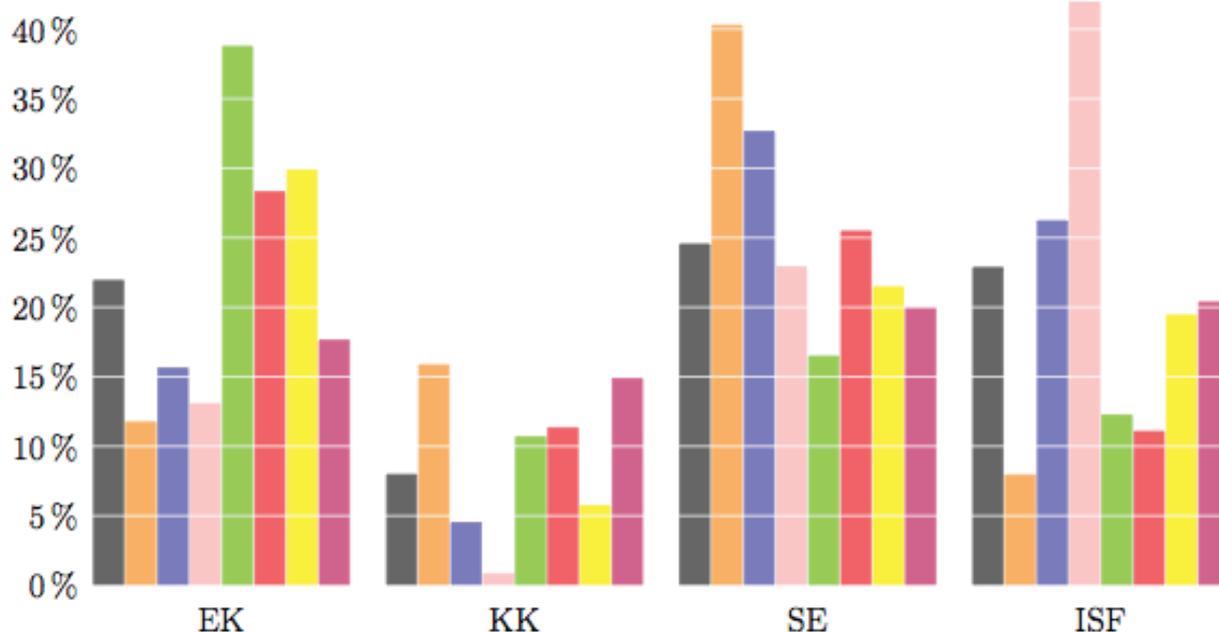
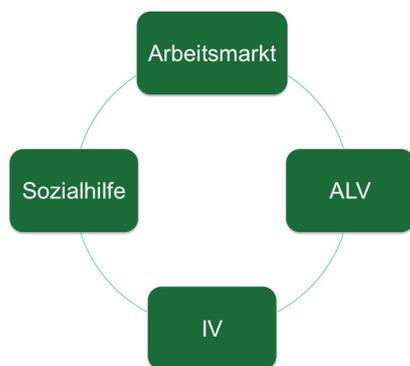


Abbildung: Regionale Variation im Angebot inklusiver Schulung – Die Farben repräsentieren die acht regionalen Stellen des Schulpsychologischen Dienstes des Kantons St. Gallen. EK = Einführungsklasse, KK = Kleinklasse, SE = Sonderschule, ISF = Integrative Schulförderung

### 2014-2018: Interaktionen zwischen der Invalidenversicherung, der Arbeitslosenversicherung, und der Sozialhilfe in der Schweiz

(Niklas Baer, Stefan Boes, Luca Crivelli, Beatrix Eugster, Michael Gerfin, Rafael Lalive, Conny Wunsch)



Die Interaktionen unseres Sozialversicherungssystems zu verstehen ist unerlässlich um ein System zu entwickeln welches zuverlässig vor Armut schützt, negative Arbeitsanreize soweit wie möglich vermeidet, und bezahlbar bleibt. Dieses Projekt wird den ersten integrierten Datensatz der Schweiz entwickeln, welcher Informationen zur IV, ALV, und der Sozialhilfe enthält. Dazu haben wir einen Antrag auf Finanzierung beim SNF Fördermittel «Sinergia» eingereicht.

Das CDI wird sich mit dem Subprojekt zur IV befassen und dabei insbesondere die zwei folgenden Fragestellungen untersuchen:

Wie wirken sich medizinische Gutachten auf Neuzugänge in die IV aus? Um den Bewilligungsprozess von IV-Renten

transparent und fair zu gestalten, werden medizinische Gutachten verlangt. Diese können sich jedoch von Arzt zu Arzt stark unterscheiden. Im Jahr 2012 wurde deshalb die Weisung erlassen, dass multidisziplinäre Gutachten zwangsweise von einem externen Gutachter überprüft werden. Die Zuteilung zu diesen Gutachtern erfolgt zufällig.

Wir untersuchen, inwiefern sich die Gutachten zwischen den Ärzten unterscheiden. Diese Unterschiede werden wir dann ausnutzen, um die Effekte des Bezugs einer IV-Rente auf das Arbeitsmarktverhalten und auf die Bezüge von Sozialhilfe zu bestimmen.

Wie wirkt sich das Benchmarking-System auf das Verhalten der einzelnen IV-Stellen aus?

Das Bundesamt für Sozialversicherungen hat im Jahr 2008 ein Monitoring- und Managementsystem für die IV eingeführt, und dieses im Jahr 2012 überarbeitet. Das Monitoring basiert auf messbaren Indikatoren wie z.B. Arbeitskapazität und Bearbeitungszeit.

Die Anreize, welche ein solches Benchmarking-System ausübt, sind a-priori unklar. Wie reagieren IV-Stellen am unteren Ende der Rangliste? Konvergieren die verschiedenen Regionen? Und vor allem, führt das System zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktintegration der versicherten Personen?

### Forschungspreise

- **SNIS International Geneva Award**  
Ausgezeichnet für das Paper «Evaluating Nationwide Health Interventions: Malawi's Insecticide Treated Net Distribution Program» (Eva Deuchert, Conny Wunsch).
- **Distinguished CESifo Affiliate Award**  
Ausgezeichnet für das Paper «Culture and Taxes: Towards Identifying Tax Competition» (Beatrix Eugster, Raphaël Parchet).

## Die betriebswirtschaftliche Forschung des CDI-HSG



Prof. Dr. Stephan Böhm  
Direktor und Assistenzprofessor



Dr. Miriam Baumgärtner  
Dipl. Psych., Post-Doktorandin



Kirill Bourovoy  
Dipl. Psych., wissenschaftlicher  
Mitarbeiter und Doktorand



Dr. David Dwertmann  
Dipl. Psych., Post-Doktorand



Julia Kensbock  
B.Sc., wissenschaftliche Mitarbeiterin  
(bis 09/2014)



Regina Reinert  
Dipl. Psych., wissenschaftliche  
Mitarbeiterin und Doktorandin  
(bis 10/2014)



Lars M. Kreissner  
Dipl. Psych., wissenschaftlicher  
Mitarbeiter (seit 10/2014)

Die betriebswirtschaftliche Forschung untersucht Rahmenbedingungen, Prozesse und Verhaltensweisen im Unternehmenskontext, welche die Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit und die Inklusion von Menschen mit Behinderung positiv beeinflussen. Hierbei untersuchen wir das Zusammenspiel aus individuellen, führungs- und teambezogenen sowie gesamtorganisationalen Faktoren.

Das Jahr 2014 gestaltete sich für unseren Forschungsbe-  
reich als sehr erfolgreich. Besondere Highlights stellten die  
Einwerbung eines grossen SNF-Projekts dar sowie der Ge-  
winn zahlreicher Forschungs- und Lehrpreise.

Auch personell ergaben sich einige Veränderungen:

- Regina Reinert hat im September das CDI-HSG ver-  
lassen, um eine Stelle in der Privatwirtschaft anzuneh-  
men.
- Als Nachfolger konnten wir Dipl.-Psychologe Lars  
Martin Kreissner gewinnen.

### Forschungsprojekt zum Management von Diversität: Diversitäts-Klima als Lösungsansatz

(David Dwertmann und Stephan Böhm)

Die Vielfalt in der heutigen Erwerbsbevölkerung steigt zunehmend an. Hierfür sind verschiedene globale Trends wie die Globalisierung, eine ansteigende Erwerbsquote von Frauen sowie der demographische Wandel verantwortlich. Aufgrund der Herausforderungen, die mit diesen Veränderungen einhergehen, suchen Unternehmen nach Möglichkeiten, um Diversität im Unternehmenskontext bestmöglich zu gestalten.

Während sich Manager von den unterschiedlichen Hintergründen, Lebenserfahrungen und somit dem Wissen ihrer Mitarbeitenden positive Effekte für die Leistung wünschen, führt die neue Heterogenität in Teams leider oftmals auch zu negativen Konsequenzen. Diese äussern sich unter anderem in Form von Vorurteilen, Subgruppenbildung anhand von demographischen Kategorien sowie von wahrgenommener Diskriminierung. Deshalb suchen Unternehmen nach effektiven Wegen, um die zunehmende Diversität aktiv zu managen.

Ein positives Diversitäts-Klima, d.h. die gemeinsam wahrgenommenen Normen zum Umgang mit Heterogenität, scheint ein wichtiger Faktor zu sein, der zum erfolgreichen Management einer modernen Arbeitnehmerschaft beiträgt. Deshalb beschäftigen wir uns eingehend mit diesem Konstrukt. Welche Verhaltensweisen im Team werden belohnt und welche sanktioniert? Sind alle Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse eingebunden? Sind die HR-Systeme der Gruppe wie etwa Beförderungen und die des gesamten Unternehmens fair und frei von Diskriminierung?

Wenn das Diversitäts-Klima in einer Gruppe positiv ist, so wirken die mit ihm verbundenen sozialen Normen als starke Richtlinien zu offenem, inklusivem Verhalten gegenüber anderen Gruppenmitgliedern. In diesem gross angelegten Projekt beschäftigen wir uns mit vielfältigen Fragen zum Thema Diversitäts-Klima.

Was sind die Effekte eines ausgeprägten Diversitäts-Klimas? Wie können Führungskräfte und Unternehmen aktiv ein positives Diversitäts-Klima fördern? Wie wirkt sich

das Diversitäts-Klima auf den Zusammenhang von Mitarbeitenden-Heterogenität und Gruppenprozessen sowie Leistung aus?

Das dargestellte Projekt fusst auf verschiedenen Kooperationen mit Unternehmen im In- und Ausland. Grundsätzlich arbeiten wir in den meisten Teilprojekten empirisch und stützen uns hauptsächlich auf quantitative Daten aus Mitarbeitendenbefragungen sowie, wenn möglich, objektive Unternehmenskennzahlen. Eine empirische Studie in diesem Forschungsbereich mit dem Titel «Expanding insights on the diversity climate-performance link: The role of work group discrimination and group size» ist 2014 in der Zeitschrift Human Resource Management erschienen.

Eine weitere Studie mit dem Titel «Spotlight on age-diversity climate: The impact of age inclusive HR practices on firm-level outcomes» ist in Personnel Psychology erschienen. Des Weiteren wurde die Studie «The moderating effect of climate for inclusion on supervisor-subordinate disability dissimilarity outcomes» als Teil der Academy of Management Best Paper Proceedings abgedruckt.

Zudem haben wir eine mehrtägige Schwerpunkt-Veranstaltung zum Thema Diversity Climate auf der Equality, Diversity, & Inclusion Konferenz 2014 in München angeboten. Diese war ein grosser Erfolg und zählte zu den bestbesuchten Sessions der Konferenz.



Stephan Böhm und David Dwertmann im Rahmen der EDI-Konferenz an der TU München

### Forschungsprojekt zur Flexibilisierung von Managementprozessen als Treiber der Inklusion von Menschen mit Behinderung

(Miriam Baumgärtner, David Dwertmann und Stephan Böhm)

Im Mittelpunkt dieses Projektes steht die Frage, wie organisationale Rahmenbedingungen bestmöglich gestaltet werden können, um eine erfolgreiche Inklusion von Menschen mit Behinderung zu ermöglichen.

In der Forschung gibt es zwei widersprüchliche Thesen zur Arbeitszufriedenheit von Menschen mit Behinderung: Auf der einen Seite wird argumentiert, dass Mitarbeitende mit Behinderung weniger zufrieden sind, da sie auf Grund von eventueller Diskriminierung, oftmals weniger erfüllenden Stellen und einer schlechteren sozialen Inklusion weniger Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung oder zum Aufstieg im Unternehmen erhalten. Auf der anderen Seite wird davon ausgegangen, dass Mitarbeitende mit Behinderung zufriedener sind, da sie härter für eine Anstellung kämpfen mussten, evtl. weniger berufliche Alternativen haben und die Tätigkeit somit als besonders wertvoll empfinden. Da Arbeitszufriedenheit ein wichtiger Einflussfaktor für den Arbeitsplatzverlust ist, untersuchen wir in dieser Studie, welche These datenseitig unterstützt wird und welche beeinflussenden Faktoren identifiziert werden können.

Zunächst haben sich bei unserer Untersuchung, die auf Daten von 4.141 Personen aus 110 kleinen und mittelständischen Unternehmen beruht, keine signifikanten Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung ergeben. Deshalb fokussierten wir in einem nächsten Schritt auf organisationale Flexibilisierung als wichtige Rahmenbedingung.

Menschen mit Behinderung haben oftmals besondere Bedürfnisse, die beispielsweise mit Hilfe von Arbeitsplatzanpassungen erfüllt werden können. Damit solche Anpassungen vorgenommen werden können und individuelle Lösungen ermöglicht werden, muss ein Unternehmen Managementprozesse implementieren, die Flexibilität zulassen. In dieser Studie beleuchten wir deshalb die Auswirkungen von organisationaler Flexibilität auf die Arbeitszufriedenheit von Menschen mit Behinderung.

Flexibilisierung wurde durch zwei Variablen gemessen: Formalisierung (sind alle Abläufe im Unternehmen formal geregelt, z.B. auf Papier festgehalten) und Zentralisierung (müssen alle Entscheidungen auf höherer Ebene getroffen werden oder existieren flache Hierarchien, in denen die direkte Führungskraft entscheiden kann). Unsere Ergebnisse zeigen keinen signifikanten Einfluss von Formalisierung, jedoch von Zentralisierung. Grundsätzlich wirkt sich eine stärkere Zentralisierung negativ auf die Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeitenden aus. Diese negative Wirkung ist jedoch stärker für Mitarbeitende mit Behinderung (siehe Abbildung).

Die Ergebnisse dieser Studie, die aktuell bei der wissenschaftlichen Fachzeitschrift Human Resource Management im Druck ist, zeigen die Bedeutung der Flexibilisierung von Managementprozessen für die erfolgreiche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Unternehmen sollten sich deshalb bemühen, flache Hierarchien und kurze Entscheidungswege zu implementieren. Diese Änderungen werden sich auf alle Mitarbeitenden positiv auswirken, sie sind jedoch für Mitarbeitende mit Behinderung besonders relevant. Zufriedene Mitarbeitende sind leistungsfähiger, identifizieren sich stärker mit ihrem Arbeitgeber und werden dem Unternehmen deshalb eher langfristig erhalten bleiben.

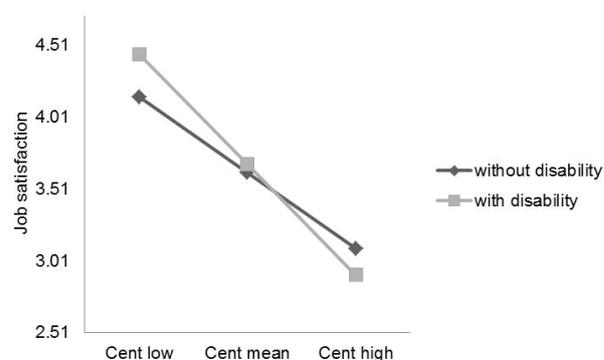


Abbildung: Arbeitszufriedenheit von Menschen mit und ohne Behinderung in Abhängigkeit der organisationalen Zentralisierung

### Forschungsprojekt zur Nutzung des Potenzials von Mitarbeitenden-Diversität in Bezug auf Alter und Behinderung

(Stephan Böhm und David Dwertmann)

Auf Grund des demographischen Wandels und des positiven Zusammenhangs zwischen Alter und Behinderung (ältere Mitarbeitende leiden oftmals unter verstärkten gesundheitlichen Einschränkungen) nimmt die Diversität in Bezug auf diese beiden Variablen in vielen Organisationen zu. Unternehmen suchen nach möglichen Wegen, wie sie mit dieser neuen Situation umgehen können. In diesem Projekt beschäftigen wir uns deshalb mit Faktoren, die helfen, zunehmende Alters- und Behinderungsdiversität effektiv zu gestalten und die Leistung von Teams und Organisationen zu fördern.

Mit Hilfe eines umfangreichen Literaturüberblicks zum Thema Alters- und Behinderungsdiversität haben wir verschiedene Einflussfaktoren in drei Bereichen identifiziert: Führung, organisationales Klima und HR-Praktiken. Diese trugen wir in einem theoretischen Modell zusammen (siehe Abbildung).

Innerhalb der verschiedenen Bereiche identifizierten wir Praktiken, die zu positiven Resultaten von Diversität führen. Diese Studie mit dem Titel «Forging a single-edged sword: Facilitating positive age and disability diversity effects in the workplace through leadership, positive climates, and HR practices» erschien in der ersten Ausgabe der neu gegründeten wissenschaftlichen Fachzeitschrift *Work, Aging and Retirement* der Oxford University Press.

Das noch viel zu wenig genutzte Potenzial von Mitarbeitenden mit Behinderung stand schliesslich auch bei einer von uns mitorganisierten Veranstaltung auf der diesjährigen Academy of Management Annual Conference in Philadelphia, USA, im Mittelpunkt. Gemeinsam mit den Professoren David Baldrige, Joy Beatty, Mukta Kulkarni und Mark Moore organisierte Stephan Böhm ein All Academy Showcase Symposium mit dem Titel «Advancing Research on Discrimination: The Contextual Meanings and Effects of the Word *Disability*». Diese von drei AOM Divisions unterstützte Session war sehr gut besucht und zeigt das zunehmende wissenschaftliche Interesse am Thema der Behinderung im Organisationskontext.



v.l.n.r.: Joy Beatty, David Baldrige, Stephan Böhm, Mark Moore, Mukta Kulkarni im Rahmen der AOM Annual Conference 2014

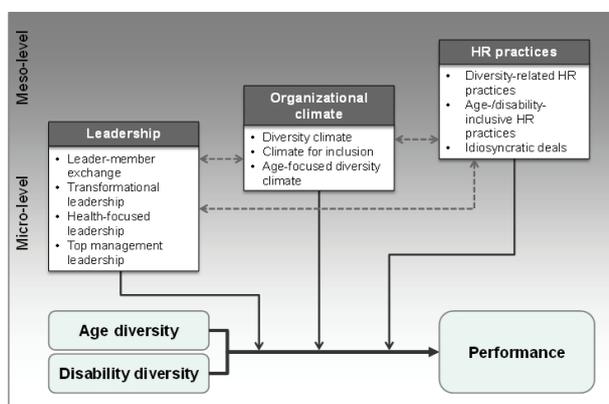


Abbildung: Einflussfaktoren auf den Zusammenhang von Alters- und Behinderungsdiversität und Performanz

### Forschungsprojekt zur Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in der Produktion

(Stephan Böhm, David Dwertmann, Miriam Baumgärtner, Kirill Bourovoi und Julia Kensbock)

Der demografische Wandel führt zu einem massiven Anstieg des Durchschnittsalters in vielen westlichen Ländern und stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen. Mit dem Anstieg des Durchschnittsalters nimmt auch die Anzahl von Mitarbeitenden mit Behinderung zu. Hierdurch können viele Mitarbeitende in der taktgebundenen Fertigung nicht mehr die vorgegebene Standardleistung erbringen. Als Reaktion auf diese Tendenzen hat unser Kooperationspartner, ein grosses deutsches Industrieunternehmen, eine Systematik entwickelt, um leistungsgewandelte Mitarbeitende durch unterschiedliche Massnahmen wie etwa Arbeitsplatzanpassungen wieder an die Standardleistung heranzuführen.



Abbildung: Herausforderung Demografischer Wandel

In diesem Projekt evaluieren wir die bestehenden Integrationsprozesse und erarbeiten konkrete Handlungsempfehlungen für eine Weiterentwicklung. Durch einen optimierten Einsatz von Mitarbeitenden sowie die Anpassung von Führungs- und Teamstrukturen soll letztendlich eine höhere Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei gleichzeitig gesteigerter Wirtschaftlichkeit erzielt werden.

Die Evaluation verfolgt ein quasi-experimentelles Design und teilt sich in eine qualitative Befragungsreihe und zwei quantitative Befragungen. Zwischen den beiden quantitativen Online-Befragungen werden Interventionsmassnahmen ergriffen, die mittels Kontrollgruppenvergleichen bewertet werden. Als Datenquelle dienen neben den Mitarbeitendenbefragungen auch objektive HR- und Produktions-Kennwerte.

Im November 2012 wurden 27 qualitative Befragungen in Form von Fokusgruppen-Interviews durchgeführt. Hierbei flossen die Ansichten aller relevanten Mitarbeitenden-Perspektiven (Betroffene, Kollegen, Führungskräfte, Prozessbeteiligte, Top-Management) ein. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für die Erstellung des Fragebogens, der im Juli 2013 allen Produktions-Mitarbeitenden an einem deutschen Produktionsstandort vorgelegt wurde. Es zeigen sich signifikante Unterschiede in den Befragungs-Konstrukten (z.B. Zufriedenheit, Führung) sowohl zwischen Mitarbeitenden-Perspektiven als auch Arbeitsbereichen.

Es liessen sich ebenso Zusammenhänge zwischen Befragungs-Themen und objektiven Kennwerten (z.B. Behinderungsdiversität und Innovationskraft oder Altersdiversität und Fehlerraten) feststellen. Generell spielt eine offene Kommunikation von Massnahmen eine wichtige Rolle für die Akzeptanz von Kollegen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Aufbauend auf den gewonnenen Erkenntnissen wurden 2014 etwa 80 Führungskräfte in einem randomisierten Kontrollgruppen-Design einer Trainingsmassnahme unterzogen. Im nächsten Schritt werden wir die Trainingsmassnahme in einer zweiten Befragung im Frühjahr 2015 evaluieren, aber auch weitere Themengebiete im Längsschnitt untersuchen. Momentan befinden wir uns in der Vorbereitung der kommenden Befragung.

### Forschungsprojekt zur Identifikation von Faktoren des Arbeitsplatzerhalts bei psychisch erkrankten Mitarbeitenden

(Stephan Böhm, David Dwertmann und Lars Kreissner)

Im vergangenen Jahrzehnt stieg die Zahl an Invalidenberentungen aufgrund psychischer Erkrankungen von Arbeitnehmern in der Schweiz wie auch in den meisten anderen Industrieländern signifikant an. Die hierdurch verursachten Kosten stellen Versicherungen und Arbeitgeber vor eine wachsende Herausforderung. Um dieser Problematik zu begegnen, kommt präventiven Massnahmen mit dem Ziel, Arbeitnehmer mit psychischen Erkrankungen im Beruf zu halten, wachsende Bedeutung zu. Schon heute werden zahlreiche Massnahmen angeboten, um den Arbeitsplatz von Mitarbeitenden mit psychischen Erkrankungen zu erhalten bzw. sie wieder in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren.

Ziel dieses Forschungsprojekts ist die Ermittlung von Erfolgsfaktoren, die zum Arbeitsplatzerhalt bei psychisch Erkrankten beitragen. Des Weiteren wollen wir die hierdurch gewonnenen Erkenntnisse zur Gestaltung und Weiterentwicklung von praktischen Frühinterventionsmassnahmen nutzen, welche durch Versicherungen und Arbeitgeber angeboten werden können.

Die Daten dieser Studie werden mittels Fragebogenerhebung in Zusammenarbeit mit unserem Kooperationspartner, einem grossen Schweizerischen Sozialversicherungsunternehmen, seit Juni 2014 erhoben. Studienteilnehmer sind Personen mit IV-Neuanmeldung, welche durch psychische Erkrankungen in ihrer Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt sind. Zur Ermittlung der Determinanten des Arbeitsplatzerhalts werden die Ressourcen und Anforderungen der Studienteilnehmer auf betrieblicher und privater Ebene detailliert erfasst.

Hierzu werden in einem quasi-experimentellen Untersuchungsdesign neben den betroffenen Arbeitnehmern auch die jeweiligen Arbeitgeber sowie Personen aus dem sozialen Netzwerk der psychisch erkrankten Mitarbeitenden befragt und ergänzende objektive Daten wie der Arbeitsplatz-erhalt oder -verlust herangezogen (siehe Abbildung).

Des Weiteren werden für jeden Studienteilnehmer Befragungsinformationen mehrerer Erhebungszeitpunkte über einen Zeitraum von drei Jahren erhoben.

Zwischen den ersten beiden Erhebungszeitpunkten wird einem zufällig ausgewählten Teil der betroffenen Führungskräfte eine Schulung in gesundheitsfokussierter Führung angeboten.

Durch Kontrollgruppenvergleiche mit den nicht-trainierten Führungskräften sollen Schlussfolgerungen zur Wirksamkeit dieser Intervention getroffen werden. Erweitert durch die Erkenntnisse unserer Analyse der Erfolgsfaktoren zum Arbeitsplatzerhalt können so wirksame Frühinterventionsmassnahmen entwickelt werden.

Die Datenerhebung der ersten Befragungswelle des Projekts wird noch bis Juli 2015 andauern. Es haben bereits zahlreiche Betroffene teilgenommen und mehrere Führungskräfte trainings mit sehr positiven Rückmeldungen haben stattgefunden.



Abbildung: Die multiplen Datenquellen für die Erhebung der individuellen Belastungen und Ressourcen psychisch erkrankter IV-Kunden

### **Gefördertes Projekt des Schweizerischen Nationalfonds (SNF) zur Rolle gesundheitsfokussierter Führung**

(Stephan Böhm, David Dwertmann, Miriam Baumgärtner und Lars Kreissner)

Um der hohen Zahl an Krankentagen in vielen Unternehmen entgegen wirken zu können, kommt Massnahmen zum Erhalt der Gesundheit von Mitarbeitenden eine wachsende Bedeutung zu. Dabei ist es vergleichsweise unumstritten, dass Führungskräfte einen starken Einfluss auf das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden haben. Weit weniger klar ist jedoch, wie ein gesundheitsfokussiertes Führungsverhalten konkret ausgestaltet werden kann und wie es auf die Mitarbeitenden wirkt.

Gerade im Umgang mit psychischen Erkrankungen der Belegschaft fühlen sich Führungskräfte häufig überfordert. Oft fehlt es an verlässlichem Wissen über psychische Erkrankungen und die Gestaltung eines gesundheitsförderlichen Umgangs mit betroffenen Mitarbeitenden. Bedingt wird dies auch durch einen Mangel an wissenschaftlichen Studien zu konkreten Führungsinterventionen und Programmen der Intervention, wie Prävention psychischer Störungen am Arbeitsplatz. Obwohl einige Führungskräfte grosses Mitgefühl für erkranktes Personal zeigen und sich für diese engagieren, enden zu wenige Erkrankungsfälle mit einem erfolgreichen Arbeitsplatzerhalt.

Diese Lücke des wissenschaftlichen Forschungsstands, wie auch den Mangel an effektiven Interventions- und Präventionsmethoden schliessen wir mit dem von uns entwickelten und in mehreren Stufen validierten Modell der gesundheitsfokussierten Führung (= health-focused Leadership bzw. HFL).

Ziel dieses Forschungsstranges ist es, unser Verständnis der Prädiktoren, Determinanten und Wirkungen von gesundheitsfokussierter Führung (HFL) weiter zu schärfen und die Trainierbarkeit eines gesundheitsbezogenen Führungsverhaltens zu evaluieren.

Unser HFL-Konzept verknüpft aktuelle Erkenntnisse aus verschiedensten Forschungsbereichen wie Psychologie, Medizin, Management und sozialer Arbeit mit dem Bereich Führung. Ausgehend von diesen Erkenntnissen haben wir ein Konstrukt mit den zwei Dimensionen Intervention und Prävention entwickelt. Neben den langfristigen Auswirkungen von HFL auf den Arbeitsplatzerhalt und die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden untersuchen wir die Zusammenhänge des Konstrukts mit verschiedenen jobbezogenen Anforderungen und Ressourcen sowie mehrere mögliche Prädiktoren (Einflussgrössen) von HFL.

Zur Prüfung unseres Modells und der Trainierbarkeit von HFL erheben wir im Rahmen der Studien zu den Erfolgsfaktoren des Arbeitsplatzerhalts psychisch erkrankter Mitarbeitender sowie der Integration in der Produktion zusätzliche Daten. In einem quasiexperimentellen Design werden sowohl längsschnittliche Daten, als auch Daten aus mehreren unterschiedlichen Quellen erhoben. Mittels eines HFL-Trainings der Führungskräfte zwischen zwei Messzeitpunkten evaluieren wir den Effekt des Trainings auf Arbeitsplatzerhalt und Gesundheit der Teilnehmenden.

Im Detail untersuchen wir die folgenden Fragen:

- 1) Welche Langzeiteffekte zeigt HFL auf die mentale und physische Gesundheit sowie den Arbeitsplatzerhalt von Mitarbeitenden und welche Zusammenhänge bestehen zu anderen jobbezogenen Anforderungen und Ressourcen?
- 2) Welche individuellen und organisationsbezogenen Prädiktoren hat HFL? (was führt zu gesundheitsfokussierter Führung?)
- 3) Ist es möglich, gesundheitsfokussiertes Führungsverhalten zu trainieren und erhöht dieses den Arbeitsplatzerhalt und die Gesundheit von Mitarbeitenden?

## Die betriebswirtschaftliche Forschung des CDI-HSG

### Forschungs- und Lehrpreise

Das Jahr 2014 war auch insofern sehr erfreulich, als mehrere bedeutende Preise gewonnen werden konnten.

Im März 2014 wurde Stephan Böhm der **EBS Remi Executive Education Award** verliehen. Dieser zeichnete ihn als besten von 230 Executive Education Dozenten an der European Business School, Deutschland, aus.



Stephan Böhm im Rahmen der Preisverleihung an der EBS

Ferner wurden Stephan Böhm und Florian Kunze (Universität Konstanz) für ihr Paper «Spotlight on age-diversity climate: The impact of age-inclusive HR practices on firm-level outcomes» mit dem **Vontobel Preis für Altersforschung ausgezeichnet** (weitere Ko-Autorin: Heike Bruch). Dieser Preis stellt mit einer Preissumme von 15.000 CHF einen der bedeutendsten gerontologischen Fachpreise weltweit dar.



Stephan Böhm und Florian Kunze im Rahmen der Preisverleihung des Vontobel Preises an der Universität Zürich

Im August wurden Stephan Böhm und David Dwertmann im Rahmen der Academy of Management Annual Conference in Philadelphia jeweils mit einem **Outstanding Reviewer Award** der Gender and Diversity Division ausgezeichnet.

Zudem wurde ihr gemeinsames Paper «The moderating effect of climate for inclusion on supervisor-subordinate dissimilarity outcomes» in die **Best Paper Proceedings** der Academy of Management Annual Conference 2014 aufgenommen.

Ebenfalls im Rahmen der Academy of Management Conference wurden Florian Kunze (Universität Konstanz), Stephan Böhm und Heike Bruch für ihr Paper «Age, resistance to change, and job performance» mit dem **Journal of Managerial Psychology Highly Commended Article Award** ausgezeichnet.



Stephan Böhm und Florian Kunze bei der Preisverleihung des Journal of Managerial Psychology Awards

Zuletzt konnte durch Stephan Böhm und Miriam Baumgärtner noch der **Swiss Public Health Award** 2014 gewonnen werden. Hierbei wurden sie im Rahmen der Swiss Public Health Tagung in Olten für ihr Konzept der gesundheitsfokussierten Führung ausgezeichnet (Preissumme 1.000 CHF).



Abbildung: Swiss Public Health Award 2014

## Die angewandte Disability Forschung des CDI-HSG



v.l.n.r.: Prof. Dr. Nils Jent, Dr. Regula Dietsche

Ziel in der angewandten Forschung ist es, praxisnahe Integrationskonzepte und -instrumente, wie die Integration von Mitarbeitenden mit Behinderung in ein Teamgefüge zu gestalten, damit alle Involvierten davon einen Nutzen haben.

Dabei sind folgende Fragestellungen zentral:

- Wie werden Arbeitsplätze und Infrastrukturen an die Erfordernisse von bestimmten Behinderungen angepasst?
- Wie sind Team- und Führungsstrukturen zu gestalten, damit Arbeitskräfte mit Behinderung bestmöglichst partizipieren können?
- Wie sind System, Kultur, Struktur und Strategie eines Unternehmens so zu optimieren, dass aus dem Zusammenspiel von Menschen mit und ohne Behinderung ein Mehrwert für alle entsteht?

Von Bedeutung ist es deshalb, jeweils den Aufwand und den Ertrag der verschiedenen Massnahmen konkret zu belegen. Für diesen Forschungsbereich ist sowohl der Wertehaltungswandel als auch der wirtschaftlich faire Aspekt zentral. Nur wenn eine zusätzliche Wertschöpfung für alle geschaffen wird, profitieren Menschen mit Behinderung, Menschen ohne Behinderung sowie die Gesellschaft und die Unternehmen als Ganzes von den erbrachten Integrationsbestrebungen.

Dabei profitiert das Team der Angewandten Forschung sowohl von der Grundlagenforschung am CDI sowie von den eigenen Teamerfahrungen. Prof. Dr. Nils Jent, der Leiter der Abteilung, kennt seit seinem 19. Lebensjahr beide Welten, sowie die Herausforderungen, welche die eine Welt an die Mitglieder der jeweils anderen Welt stellt. Seit seinem «Seitenwechsel» ist er körper- und sprechbehindert sowie blind. Die gemachten Erfahrungen aus beiden Welten fliessen daher mit besonderem Fokus auf die Praxis in die «Angewandte Forschung» am CDI ein. Dr. Regula Dietsche bildete sich vor dem Master-Studium in Psychologie zur Ergotherapeutin HF aus und sammelte in diesem Berufsfeld wichtige Erfahrungen und Erkenntnisse in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung. Da sie zudem im Umfeld eines Kindes mit schwerster Behinderung aufwuchs, kennt sie in einer ergänzenden Perspektive zu Prof. Dr. Nils Jent ebenfalls beide Welten.

Nils Jent und Regula Dietsche legen ein besonderes Augenmerk darauf, eigene Teamerfahrungen hinsichtlich Integration auf der Metaebene zu reflektieren. Durch diese Arbeitspartnerschaft lässt sich ein Nutzen für die Angewandte Forschung sowie für die Kommunikation über die Anliegen und Bedürfnisse von Arbeitskräften mit einer Behinderung generieren.

## Die angewandte Disability Forschung des CDI-HSG

### Forschungsarbeit: Dissertation Regula Dietsche

Erfolgreicher Abschluss der Dissertation mit dem Prädikat «sehr gut» von Regula Dietsche zum Thema «Optimierungsmassnahmen der Studienbedingungen an deutschsprachigen Schweizer Universitäten für Menschen mit Behinderung.»

Es galt im Rahmen dieser Dissertation, die zielführenden Optimierungsmassnahmen der Studienbedingungen für Studierende mit Behinderung in den drei Phasen des Einstiegs, des effektiven Studiums und des Ausstiegs hinsichtlich der drei Säulen der Universitäten, namentlich der

Administration, der Infrastruktur und der Lehre zu eruiieren. Dies, um die grösstmögliche Barrierefreiheit, bzw. einen optimalen Zugang (Access and Participation) sicherstellen zu können und entsprechend konkrete Vorschläge zur Zielsetzung, Strategiebildung und Auswahl der entsprechenden Instrumente abzuleiten. Mittels qualitativer Forschung wurden direkt betroffene Gymnasiasten, Studierende sowie ehemalige Studierende (Berufseinsteiger) befragt. Letztlich wurde das wegweisende Instrument der sogenannten Inklusionsmatrix für Universitäten entwickelt.

### Projekt Inklusion im Freizeitbereich

Entwicklung eines Therapie- und Freizeitangebots für Menschen mit Behinderung in Zusammenarbeit mit dem Kletterzentrum St. Gallen und der Reha-Klinik Valens. Für Menschen mit einer Behinderung ist es ebenso wichtig wie für Menschen ohne Behinderung an einem spannenden Freizeitangebot partizipieren zu können. Weiter sollen in Zukunft vermehrt noch die therapeutischen Aspekte des Kletterns für behinderte Menschen im Zentrum stehen. Diesbezüglich wurde in der Schweiz und im nahen Ausland bereits viel wichtige Arbeit von verschiedenen Anbietern geleistet. In Zusammenarbeit mit dem Kletterzentrum St. Gallen sowie der Rehaklinik Valens werden mögliche Stossrichtungen sowie eine konkrete Projektidee diskutiert und nach Möglichkeit erarbeitet,

um sowohl die Inklusion in Sport und Freizeit wie auch den therapeutischen Nutzen des Kletterns schweizweit sicherstellen zu können. Es steht folglich ein sozialer wie auch ein medizinischer Nutzen im Zentrum der Bestrebungen. Aktuell konnte bereits ein inklusiver Tag der offenen Türe im Kletterzentrum St. Gallen angeregt und umgesetzt werden. Ziel ist es, auf der Ebene der Ausbildung einen schweizweiten Standard im Bereich Therapie und Klettern zu entwickeln und für diese Art der Therapie eine Krankenkassenzulassung zu erhalten sowie eine Forschungskooperation mit der Rehaklinik Valens sowie der Universität Zürich zu erreichen. Die AWF des Centers for Disability and Integration war Initiant und hat heute dabei eine beratende Funktion inne.

### Tastaturprojekt Generation IV

Dieses Tastaturprojekt betrifft den Initianten Nils Jent in eigener Sache aufgrund seiner mehrfachen Behinderung in Form von Blindheit, Sprechbehinderung sowie einer Mobilitätseinschränkung. Im Augenblick verwendet Jent die von ihm selbst entwickelte Tastatur in der vierten Generation. Dabei handelt es sich um eine Tastatur, die reduziert auf 10 Tasten das Schreiben mit einem einzigen Finger ermöglicht. Die aktuell von mehreren Menschen

mit Behinderung verwendeten Tastaturen sind nach 12-jähriger Einsatzzeit am Ende ihres Lebenszykluses angelangt. Es wurde die Firma Incap im deutschen Pforzheim gefunden, welche mit den technischen Möglichkeiten von heute das gesamte Tastaturprinzip modernisiert und damit für die betroffenen Menschen mit Behinderung die Arbeitsfähigkeit für mindestens weitere 10 Jahre erhalten bleibt.

## Die angewandte Disability Forschung des CDI-HSG

### Vernetzung AMAG und Rolltaxi St. Gallen zwecks Fahrzeugsponsorship

Das Rolltaxiprojekt ist für das CDI-Marketing gedacht. In der Stadt St. Gallen finden sich zwei Behinderten-Transportunternehmungen. Das grosse Tixi Taxi, welches auf der Basis der Freiwilligenarbeit mit erheblichen Problematiken funktioniert. Das zweite ist das Rolltaxi, welches professionell organisiert ist, jedoch stets mit der Finanzierung kämpft. Kann der Betrieb des Rolltaxis nicht mehr weitergeführt werden, entsteht eine empfindliche Versorgungslücke in der Mobilität für Menschen mit Behinderung in der Stadt St. Gallen. Die AWF des Centers for Disability and Integration be-

müht sich über ihre Vernetzung eine Lösung für den Weiterbestand und die Zukunftssicherung des Rolltaxis zu finden. Ziel unserer Bemühungen ist es, über unsere Vernetzung Sponsoren zu motivieren, dieses Projekt zu tragen. Angefragt wurde ein Autoimporteur und die Béatrice Ederer-Weber Stiftung. Die genannte Stiftung unterstützt nun das «Rolltaxi-Projekt» mit 90'000.- CHF. Im Gegenzug wird das Center for Disability and Integration mit einem von der HSG als Präzedenzfall genehmigten Logo auf den geplanten zwei Fahrzeugen sichtbar erscheinen.

### Messebeirat Swiss Handicap

Nils Jent und Regula Dietsche sind Mitglieder des Messebeirats der Messe Swiss Handicap. Die Swiss Handicap ist die nationale Messe, die sich für die Bedürfnisse und Belange von Menschen mit einer Behinderung oder Erkrankung einsetzt – ob körperlich, geistig, psychisch oder sensorisch. Der Messerat wurde als Querschnittsgremium ins Leben gerufen, um die Grundanliegen sowie die Vision der Swiss Handicap durch eine fachhaltliche und strategische Weiterentwicklung zu unterstützen. Das Gremium nimmt wichtige Trends, aktuelle

Themen und spannende Impulse für die Ausrichtung der Messe auf. Die Hauptaufgabe liegt somit in der inhaltlichen Mitgestaltung und Beratung der Messe. Die Mitglieder des Messerats kennen den Alltag und die täglichen Fragestellungen der vielfältigen Besucher und sind in verschiedenen Positionen und Gesellschaftsbereichen tätig. Zudem setzen sich die Mitglieder für die Anliegen der Menschen mit einer Behinderung als Botschafter ein und tragen diese im Lebensalltag nach Aussen.

### 3. Publikationen

#### Publikationen im Bereich Volkswirtschaftslehre

##### Artikel in Fachzeitschriften

- Deuchert, E., & Kauer, L. (im Druck). Hiring subsidies for people with disability: Evidence from a small scale social life field experiment. *International Labour Review*.

##### Papiere im Begutachtungsprozess

- Eugster, B., Lalive, R., & Zweimüller, J. (eingereicht). Do Work Attitudes Matter for Job Search? Evidence from the Swiss Language Border. *Journal of the European Economic Association*.
- Eugster, B., & Parchet, R. (2. R&R). Culture and Taxes: Toward Identifying Tax Competition. *Journal of Political Economy*.

##### Arbeitspapiere

- Bütler, M., Deuchert, E., Lechner, M., Staubli, S., & Thiemann, P. (2014). Financial work incentives for disability benefit recipients: Lessons from a randomized field experiment. *Economics Working Paper Series 1406*, Universität St. Gallen, School of Economics and Political Science.
- Deuchert, E., & Huber, M. (2014). A cautionary tale about control variables in IV estimation – with an application to health economics, Unveröffentlichtes Manuskript.
- Deuchert, E., Kauer, L., Liebert, H., & Wuppermann, C. (2013). No disabled student left behind? Evidence from a field experiment. *Economics Working Paper Series 1336*, Universität St. Gallen, School of Economics and Political Science.
- Deuchert, E., & Eugster, B. (2014). Crawling Up the Cash Cliff? Behavioral Responses to a Disability Insurance Reform, Unveröffentlichtes Manuskript.
- Deuchert, E., & Felfe, C. (2011). The tempest: Using a natural disaster to evaluate the link between wealth and child development. *Economics Working Paper Series 1146*, Universität St. Gallen, School of Economics and Political Science.
- Eugster, B. (2013). Effects of a higher replacement rate on unemployment durations, employment, and earnings. *Economics Working Paper Series 1320*, Universität St. Gallen, School of Economics and Political Science.

- Kauer, L. (2014). Disability, Education and Work: Empirical Evaluations of Policies to Sustain the Employment and Education of People with a Disability, Dissertation, Universität St. Gallen.
- Liebert, H. (2014). Medical Screening and Moral Hazard in Disability Insurance: Evidence from Switzerland, Unveröffentlichtes Manuskript.

#### Publikationen im Bereich Betriebswirtschaftslehre

##### Artikel in Fachzeitschriften

- Boehm, S. A., Dwertmann, D. J. G., Bruch, H., & Shamir, B. (2015). The missing link? Investigating organizational identity strength and transformational leadership climate as mechanisms that connect CEO charisma with firm performance. *The Leadership Quarterly*, 26, 156-171.
- Boehm, S. A., & Dwertmann, D. J. G. (2015). Forging a single-edged sword: Facilitating positive age and disability diversity effects in the workplace through leadership, positive climates, and HR practices. *Work, Aging, and Retirement*, 1(1), 41-63.
- Boehm, S. A., Kunze, F., & Bruch, H. (2014). Spotlight on age-diversity climate: The impact of age-inclusive HR-practices on firm level outcomes. *Personnel Psychology*, 67(3), 667-704.
- Boehm, S. A., Dwertmann, D. J. G., Kunze, F., Michaelis, B., Parks, K. M., & McDonald, D. P. (2014). Expanding insights on the diversity climate-performance link: The role of work group discrimination and group size. *Human Resource Management*, 53(3), 379-402.
- Boehm, S. A. (2014). Flexible Arbeitsplatzanpassungen als Voraussetzung für die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung – Die Rolle von Personalabteilungen, Führungskräften und Kollegen. *Zeitschrift Führung + Organisation (ZFO)*, 83(4), 235-241.
- Baumgärtner, M. K., Dwertmann, D. J. G., Boehm, S. A., & Bruch, H. (im Druck). The role of structural flexibility in the disability-job satisfaction relationship. *Human Resource Management*.

## Publikationen

### Fortsetzung Publikationen im Bereich Betriebswirtschaftslehre

- Baumgärtner, M. K., Böhm, S. A., & Dwertmann, D. J. G. (2014). Job performance of employees with disabilities: Interpersonal and intrapersonal resources matter. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(4), 347-360.
- Baumgärtner, M. K., Dwertmann, D. J. G., & Böhm, S. A. (2014). Rolle organisationaler Flexibilität für die Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmern mit Behinderung. *HCP Journal*, 5(1), 15-16.
- Dwertmann, D. J. G., & Boehm, S. A. (2014). The moderating effect of climate for inclusion on supervisor-subordinate dissimilarity outcomes. *Academy of Management Best Paper Proceedings*, 313-318.
- Voegtlin, C., Boehm, S. A., & Bruch, H. (im Druck). How to empower employees: Using training to enhance work units' collective empowerment. *International Journal of Manpower*.

### Buchkapitel

- Baldridge, D., Beatty, J., Boehm, S. A., Kulkarni, M., & Moore, M. (im Druck). Persons with (dis)Abilities. In A. J. Colella & E. B. King (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*. New York: Oxford University Press.
- Boehm, S. A., Baumgaertner, M. K., & Dwertmann, D. J. G. (im Druck). Das Management von Disability Diversity – Rahmenbedingungen als Erfolgsfaktoren. In E. Hanappi-Egger (Hrsg.), *Vielfalt, Diversifizierung, (Ent)Solidarisierung in der organisationalen Diversitätsforschung: Eine Standortbestimmung im deutschen Sprachraum*.
- Böhm, S. A., Baumgärtner, M. K., & Reinert, R. M. (im Druck). Internationale Modelle beruflicher Inklusion von Menschen mit Behinderung. In G. Hensen (Hrsg.), *Inclusive Education – Perspektiven und Entwicklungen im internationalem Vergleich*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Boehm, S. A., & Kunze, F. (2015). Age diversity and age climate in the workplace. In P. M. Bal, D. T. A. M. Kooij, & D. M. Rousseau (Hrsg.), *Aging workers and the employee-employer relationship* (S. 33-55). New York: Springer.
- Kunze, F., & Boehm, S. A. (im Druck). Age diversity and global teamwork - A future agenda for researchers and practitioners. In L. Finkelstein, Truxillo D., F. Fraccoroli, R. Kanfer (Hrsg.), *SIOP Organizational Frontiers Series: Facing the Challenges of a Multi Age Workforce: A Use-inspired Approach*. Psychology Press: New York.

### Papiere im Begutachtungsprozess

- Beatty, J., Baldridge, D., Boehm, S. A., Colella, A., & Kulkarni, M. (1. R&R, Proposal akzeptiert, Einladung zur Einreichung eines Full Paper). On the treatment of people with disabilities in organizations: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*.
- Dwertmann, D. J. G., & Boehm, S. A. (2. R&R eingereicht). The moderation of climate for inclusion on the asymmetric effects of supervisor-subordinate disability incongruence on LMX and performance. *Academy of Management Journal*.
- Dwertmann, D. J. G., Nishii, L. H., & van Knippenberg, D. (1. R&R, Proposal akzeptiert, Einladung zur Einreichung eines Full Paper). Diversity climate: Synthesizing a diverse field. *Journal of Management*.
- Dwertmann, D. J. G. (1. R&R eingereicht). Management research on disabilities: Examining methodological challenges and possible solutions. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Kensbock, J. M., Boehm, S. A., & Bourovoi, K. (1. R&R eingereicht). The downside of job accommodations – Problems and conflicts during an individual change process. *Human Relations*.

## Publikationen

### Fortsetzung Publikationen im Bereich Betriebswirtschaftslehre

- Kensbock, J. M., & Boehm, S. A. (1. R&R eingereicht – geringfügige Revision). The Role of Transformational Leadership in the mental Health and Job Performance of Employees with Disabilities: Empirical Evidence from an Israeli Call Center. *The International Journal of Human Resource Management*.

### Neue Arbeitspapiere

- Boehm, S. A., & Baumgärtner, M. K. Health-focused leadership: Prevention and Intervention as enablers of followers' work ability and performance.
- Bal, M., & Boehm, S. A. Individualizing work to satisfy the client: The role of age diversity, burnout and commitment.

### Publikationen im Bereich angewandte Disability Forschung

- Jent, N. & Dietsche, R. Inklusionskonzepte zur Innovationsförderung. In Das Jahrbuch 2014/2015 Corporate Governance als Innovationsförderer – Wie Unternehmen in die Zukunft geführt werden (S. 61-63). Verlag Wirtschaftsmagazin.
- Jent, N., & Dietsche, R. (2014). Arbeit für Alle! Swiss Handicap. Das Messemagazin. 24-26.
- Jent, N. (2014). Mein Unfall war just jene Chance, meine Kraft voll zu entfalten. In P. Lude, F. Vischer, & W. Studer (Hrsg.), *Warum das Leben weitergeht – Auch im Alter und mit Behinderung* (S. 116-121). Verlag Johannes Petri: Basel.
- Jent, N., & Schoss, J. (2014). Interview zum Thema «die Stärken stärken». In Das Magazin, Organ der Aktion Mensch.

## 4. Vorträge und Konferenzpräsentationen

### Vorträge im Bereich Volkswirtschaftslehre

Keynote-Vorträge:

- Deuchert, E. (2014). Data access and research transparency. Keynote-Vortrag im Rahmen des FORS Workshop, Bern, 7. November, 2014.

Konferenzpräsentationen:

- Deuchert, E. (2014). No disabled student left behind? Evidence from a social field experiment. Paper-Präsentation im Rahmen der SOLE Konferenz, Washington, USA, 2. Mai, 2014.
- Deuchert, E. (2014). Financial Work Incentives for Disability Benefit Recipients: Lessons from a Randomized Field Experiment. Paper-Präsentation im Rahmen der EALE Konferenz, Universität Ljubljana, Slowenien, 19. September, 2014.
- Deuchert, E. (2014). Financial Work Incentives for Disability Benefit Recipients: Lessons from a Randomized Field Experiment. Paper-Präsentation im Rahmen der EEA Konferenz, Universität Toulouse, Frankreich, 27. August, 2014.
- Deuchert, E. (2014). Financial Work Incentives for Disability Benefit Recipients: Lessons from a Randomized Field Experiment. Paper-Präsentation im Rahmen des Health Econometrics Workshop, Universität Padua, Italien, 20. Juli, 2014.
- Eugster, B. (2014). Culture and Taxes: Towards Identifying Tax Competition. Paper-Präsentation im Rahmen der CESifo Area Conference on Employment and Social Protection, CESifo, München, Deutschland, 2. Mai, 2014.
- Liebert, H. (2014). No disabled student left behind? Paper-Präsentation im Rahmen des XXIII. Meeting of the Economics of Education Association, Universität Valencia, Spanien, 2. Juli, 2014.

- Liebert, H. (2014). No disabled student left behind?. Paper-Präsentation im Rahmen des Workshop on Applied Economics of Education, Universität Lancaster, Universität Magna Graecia, Cantazaro, 24. Juni, 2014.
- Liebert, H. (2014). Aging faster in office? The effect of extended service in political office on longevity. Paper-Präsentation im Rahmen des International Health Economics Association 10th World Congress, Trinity College Dublin, Irland, 14. Juli, 2014.

Seminarpräsentationen:

- Deuchert, E. (2014). Crawling Up the Cash Cliff? Behavioral Responses to a Disability Insurance Reform. Paper-Präsentation im Rahmen des Forschungsseminars, Fribourg, Schweiz, 16. Oktober, 2014.
- Deuchert, E. (2014). Crawling Up the Cash Cliff? Behavioral Responses to a Disability Insurance Reform. Paper-Präsentation im Rahmen des Forschungsseminars, Luzern, Schweiz, 3. November, 2014.
- Deuchert, E. (2014). Crawling Up the Cash Cliff? Behavioral Responses to a Disability Insurance Reform. Paper-Präsentation im Rahmen des Forschungsseminars, Dublin, Irland, 14. November, 2014.
- Eugster, B. (2014). Crawling Up the Cash Cliff? Behavioral Responses to a Disability Insurance Reform. Paper-Präsentation im Rahmen des Lunch Seminars KOF, Zürich, Schweiz, 17. November, 2014.

## Vorträge und Konferenzpräsentationen

### Vorträge im Bereich Betriebswirtschaftslehre

#### Keynote-Vorträge:

- Boehm, S. A. (2014). «Verträgt Respekt eine Quote?» Panel Diskussion an der Kühne Logistics University, Hamburg, Deutschland, 16. Oktober, 2014.
- Boehm, S. A. (2014). Leadership and organizational climates for employee health and well-being – The challenge of employee diversity. Keynote-Vortrag im Rahmen der «Healthy at work» Konferenz, Leuphana Universität Lüneburg, Deutschland, 16. Mai, 2014.

#### Konferenzpräsentationen:

- Boehm, S. A., Baumgaertner, M. K., & Dwertmann, D. J. G. (2014). Das Management von Disability Diversity – Rahmenbedingungen als Erfolgsfaktoren. Paper-Präsentation im Rahmen der Konferenz Vielfalt, Diversifizierung, (Ent)Solidarisierung in der organisationalen Diversitätsforschung: Eine Standortbestimmung im deutschen Sprachraum, Wirtschaftsuniversität Wien, Österreich.
- Boehm, S. A. (2014). Do employees with disabilities show higher levels of emotional exhaustion? The role of disability type, disability onset, and LMX. Paper-Präsentation im Rahmen des EAWOP Small Group Meeting on Disability and Employment, Maastricht, Niederlande.
- Dwertmann, D. J. G. (2014). Management research on disabilities: Examining methodological challenges and possible solutions. Paper-Präsentation im Rahmen des EAWOP Small Group Meeting on Disability and Employment, Maastricht, Niederlande.
- Boehm, S. A., & Baumgärtner, M. K. (2014). Gesundheitsfokussierte Führung: Prävention und Intervention als zentrale Einflussgrößen auf die Arbeitsfähigkeit und Leistung der Mitarbeitend. Paper-Präsentation an der Swiss Public Health Conference, Olten, Schweiz.
- Dwertmann, D. J. G. & Nishii, L. H. (2014). Diversity climate: It's time for some clarity. Paper-Präsentation im Rahmen der 7th Equality, Diversity, and Inclusion International Conference (EDI) 2014, München, Deutschland.
- Boehm, S. A. (2014). Do employees with disabilities show higher levels of emotional exhaustion? The role of disability type, disability onset, and LMX. Paper-Präsentation im Rahmen des Autumn Workshop of the Personnel Commission of the German Academic Association for Business Research, Graz, Österreich.
- Boehm, S. A., & Baumgärtner, M. K. (2014). Health-focused leadership – Prevention and intervention as enablers of work ability and performance. Paper-Präsentation an der Academy of Management Annual Conference, Philadelphia, USA.
- Dwertmann, D. J. G., & Boehm, S. A. (2014). The moderating effect of climate for inclusion on supervisor-subordinate dissimilarity outcomes. Paper-Präsentation an der Academy of Management Annual Conference, Philadelphia, USA.
- Dwertmann, D. J. G. (2014). The inclusion of people with disabilities into the workforce: Utilizing comparative skills for entrepreneurship. Paper-Präsentation an der Academy of Management Annual Conference, Philadelphia, USA.
- Dwertmann, D. J. G., & Boehm, S. A. (2014). The moderating effect of climate for inclusion on supervisor-subordinate dissimilarity outcomes. Paper-Präsentation im Rahmen der 7th Equality, Diversity, and Inclusion International Conference (EDI) 2014, München, Deutschland.
- Kensbock, J., Boehm, S. A., & Bourovoi, K. (2014). The downside of workplace accommodations - Problems and conflicts during an individual change process: A qualitative analysis of the employees' perspective. Paper-Präsentation im Rahmen der 7th Equality, Diversity, and Inclusion International Conference (EDI) 2014, München, Deutschland.
- Dwertmann, D. J. G. (2014). The moderation of climate for inclusion on the asymmetric effects of supervisor-subordinate disability incongruence on LMX performance. Paper-Präsentation im Rahmen des Diversity Workshop 2014 an der Universität Konstanz, Deutschland.

## Vorträge und Konferenzpräsentationen

### Vorträge im Bereich angewandte Disability Forschung

- Jent, N. & Dietsche, R. (2014). Diversity Management und Innovation. Referat im Rahmen des Innovationsworkshops für die Geschäftsleistung des Kletterzentrums, St. Gallen, Schweiz, 11. März, 2014.
- Jent, N. & Dietsche, R. (2014). Geht nicht gibt's nicht, wie Inklusion gelingen kann. Keynote-Vortrag im Rahmen der Weiterbildung für die Mitarbeitenden des Schweizerischen Wohn- und Arbeitszentrums für Mobilitätsbehinderte, Wetzikon, Schweiz, 14. März, 2014.
- Jent, N. & Dietsche, R. (2014). Geht nicht gibt's nicht, Inklusion einmal anders gedacht. Kundenanlass bei der AMAG. Heerbrugg, Schweiz, 23. Mai, 2014.
- Jent, N. & Dietsche, R. (2014). Geht nicht gibt's nicht, Inklusion einmal anders gedacht. Abschlussreferat am Pflegefachkongress SBK, Basel, Schweiz, 5. Juni, 2014.
- Jent, N. & Dietsche, R. (2014). Diversity Management in der Praxis. Referat im Rahmen des Workshops für die Lernenden bei JANSEN AG, Oberriet, Schweiz, 8. August, 2014.
- Jent, N. & Dietsche, R. (2014). Inklusion und Palliative Care. Referat an der Fachtagung Palliative Care, Verein Oberwallis, Naters, Schweiz, 7. November, 2014.
- Jent, N., Dietsche, R. (2014). Ability-Management. Fachbeitrag im Themenpanel Inklusion und Arbeitsleben am Zukunftskongress Aktion Mensch, Berlin, Deutschland, 3. Dezember, 2014.
- Jent, N. (2014). Geht nicht gibt's nicht. Referat bei der VISANA, St. Gallen, Schweiz, 28. August und 6. November, 2014.
- Dietsche, R. (2014). Qualitative Inhaltsanalyse am Beispiel von Interviews mit Studierenden mit einer Behinderung. Referat im Rahmen der Qualitativen Methodenwerkstatt, Institut für Soziologie an der Universität Tübingen, Deutschland, 3. April, 2014.



Stephan Böhm im Rahmen einer Panel-Diskussion zum Thema «Quote» an der Kühne Logistics University, Hamburg

## 5. Lehre

### Eva Deuchert:

- Bachelor-Kurs «Health Economics» im Rahmen des Major VWL an der Universität St. Gallen.
- Master-Kurs «The Economics of Health, Disability and Work» im Rahmen des MEcon und MiQEF an der Universität St. Gallen.
- Master-Kurs «Health Economics» im Rahmen des MEcon und MiQEF an der Universität St. Gallen.
- Master-Kurs, «Development Economics: Microeconomic Perspectives and Applications» im Rahmen des MEcon und MiQEF an der Universität St. Gallen.

### Stephan Böhm:

- Master-Kurs «Leadership in European Companies» im Rahmen des International Study Programs (ISP) an der Universität St. Gallen.
- Bachelor-Kurs «Organisieren und Führen» – Englische Übungsgruppen an der Universität St. Gallen.
- Seminar «Leadership» im Rahmen des Lehrgangs Internal Auditing an der Universität St. Gallen, Teil «Internal Audit Knowledge Elements».
- Seminar «Stakeholder Management» im Rahmen des Lehrgangs «Nachhaltige Unternehmensführung in der Immobilienwirtschaft» an der European Business School (EBS), Wiesbaden, Deutschland.
- Seminar «Change Management auf Unternehmensebene» im Rahmen des Lehrgangs «Nachhaltige Unternehmensführung in der Immobilienwirtschaft» an der European Business School (EBS), Wiesbaden, Deutschland.

### Beatrix Eugster:

- Bachelor-Kurs «Empirische Wirtschaftsforschung» im Rahmen des Major VWL an der Universität St. Gallen.
- Bachelor-Kurs «Culture and Economic Outcomes» im Rahmen des Major VWL an der Universität St. Gallen.
- Bachelor-Kurs «Experimental and quasi-experimental empirical methods» im Rahmen des Major VWL an der Universität St. Gallen.
- PhD-Kurs «Literature Seminar» im Rahmen des PEF an der Universität St. Gallen.

### Nils Jent:

- Bachelor-Kurs «Handlungskompetenz: Ability-Management. Das Integrations-/Inklusionsdilemma von Menschen mit Behinderung in der Wirtschaft und Gesellschaft» im Rahmen des Kontextstudiums an der Universität St. Gallen.
- Bachelor-Kurs «Grundlagen des Diversity-Managements» im Rahmen des Kontextstudiums an der Universität St. Gallen.
- Seminar «Umgang mit Diversity im systemischen Kontext» im Rahmen des Kontextstudiums an der Universität St. Gallen.
- Seminar im Rahmen des Executive MBA Nummer 47, im Wahlmodul Corporate Governance - Referatstitel «New Diversity Management - Keep it integrated».



Besuch der Swiss Handicap in Luzern mit Studierenden «Ability Management»

## 6. Betreute Arbeiten

### Eva Deuchert:

Bachelorarbeiten:

- Fostinis, Michael: Anwendung der Blinder-Oaxaca-Dekomposition auf die unterschiedliche Entwicklung der HIV-Epidemie in Kenia und Tansania.
- Witschi, Jann: Befragungen von Unternehmen zur Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderung - eine Analyse des Nutzens und der Machbarkeit.
- Bächli, Miriam: Wie wirken frühkindliche und schulische Förderung? Ein Literaturüberblick.
- Bartenstein, Moritz: Einfluss der Ärztedichte auf Migrationsbewegungen von IV-Neurentnern (in Arbeit).

Masterarbeiten:

- Jaramilla, Tatiana: The effect of live expectancy on preventive HIV behaviour in Tanzania.
- Stumm, Philipp: The impact of Malaria on human capital investment - Evidence from Tanzania Highlands.
- Wiatriwski, Milosz: Scaling-up AIDS treatment in selted sub-saharan African countries - a comparative cost-benefit analysis.

### Beatrix Eugster:

Bachelorarbeiten:

- Bertschi, Christoph: Influence of referenda in Switzerland: The influence of major initiatives measured by number of newly founded enterprises and labour development.
- Metry, Lorenzo: Quantitative Easing – To what extent has culture an effect on its efficiency.
- Schassmann, Michael: Lohnt sich ein Masterstudium an einer universitären Hochschule? (Seminararbeit).

Masterarbeiten:

- Gabathuler, Michael: What determines the allocation of special education measures?
- Sieber-Riedl, Marcel: On the distributional effects of market liberalization - business taxes and income inequality in Germany.

### David Dwertmann:

Masterarbeit:

- Baumberger, Marco: Management von virtuellen Teams: Führung und Motivation als Erfolgsfaktoren (in Arbeit).

### Stephan Böhm:

Bachelorarbeit:

- Rösli, Patrick: Burnout in Unternehmen - Eine qualitative Analyse der Erfolgsfaktoren für gesundheitsorientiertes Führungsverhalten (in Arbeit).

Masterarbeiten:

- Kensbock, Julia: Employees with disabilities in the workplace - The role of transformational leadership for their health and performance.
- Metzger, Fabia: Multigenerational Leadership – Implications of an age-diverse workforce on leadership strategies using the example of the Swiss banking industry.

Executive School Arbeit:

- Richter, Ingo: Auswirkungen von Hörverlusten im Arbeitsalltag sowie Möglichkeiten der Zusammenarbeit potenzieller Firmen mit der Phonak Schweiz AG.

### Nils Jent:

Bachelorarbeit:

- Savkina, Kristina: Welche Kennzahlen des Diversity Management für die innerbetriebliche Altersstruktur lassen sich feststellen oder entwickeln, damit der Nutzen von Agediversity periodisch überprüft und verteilungsgerecht optimiert werden kann? (in Arbeit).

Masterarbeit:

- Balande, Hanim: Frauenquote in der Schweiz: Hemmnis oder Förderung für die Karriereleiter im Topmanagement?

Dissertation:

- Khezri, Bijan: Redefining the foundation for board effectiveness and success of Mid-Market Growth Companies (in disruptive market environments): Diversity optima and beyond (in Arbeit).

## 7. Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

### Eva Deuchert:

- Mittelbauvertretung an der School of Economics and Political Sciences an der Universität St. Gallen.

### Beatrix Eugster:

- Mitglied des CESifo Research Networks.
- Mitglied des Vereins für Socialpolitik.
- Verwaltungsrätin der Raiffeisen Bank Diepoldsau-Schmitter.

### Stephan Böhm:

- Mitglied des Vorstands des akademischen Mittelbaus an der Universität St. Gallen.
- Vertreter des Mittelbaus in der School of Management der Universität St. Gallen.
- Vertreter des Mittelbaus in den Re-Akkreditierungsgesprächen mit AACSB und EQUIS.
- Vertreter des Mittelbaus in der Arbeitsgruppe zur Förderung des akademischen Mittelbaus an der Universität St. Gallen.
- Mitglied des Projektlenkungsausschusses zum Akademischen Talent Management an der Universität St. Gallen.
- Mitglied des Editorial Boards von Work, Aging, and Retirement (Oxford University Press).
- Mitglied des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre (VHB).
- Mitglied der European Academy of Management (EURAM).
- Mitglied der Academy of Management (AOM).
- Mitglied der Oxford University Society und der Oxford University German Society.
- Mitglied von HSG Alumni und HSG Docnet Alumni.

### Nils Jent:

- Mitglied der Gleichstellungskommission an der Universität St. Gallen.
- Alumni-Netzwerk (HSG Alumni), Universität St. Gallen.
- Mitglied des HRM Doctoral Alumni Network, I.FPM-HSG, Universität St. Gallen.
- Mitglied des Corporate Governance Network (ccg network) Universität St. Gallen (zusammen mit Regula Dietsche).
- Mitglied Netzwerk Profil – Arbeit & Handicap (zusammen mit Regula Dietsche).
- Schirmherr der Aktion JUGENDLICHE HELFEN JUGENDLICHEN von der Stiftung MyHandicap (zusammen mit Regula Dietsche).
- Botschafter von Handicap International Schweiz.
- Mitglied des Swiss Handicap Exhibition Board (zusammen mit Regula Dietsche).
- Beirat an der ZHAW, Bereich Ergotherapie (zusammen mit Regula Dietsche).
- Stiftungsrat der Beatrice Ederer-Weber-Stiftung (zusammen mit Regula Dietsche).
- Mitglied des Editorial Advisory Board von Diversitas – Journal for Managing Diversity and Diversity Studies, USP Publishing, Kleine Verlag, Deutschland.

## 8. Gastdozenten

- Im Jahr 2014 hat uns erneut Prof. Per Johansson vom Institute for Labour Market Policy Evaluation der Uppsala University (Schweden) in der Vorlesung «The Economics of Health, Disability and Work» unterstützt.
- Wir freuen uns, dass uns im Frühjahr 2015 erstmals Prof. David Baldrige von der Oregon State University besuchen wird. Prof. Baldrige gehört zu den international bekanntesten Forschern im Bereich Management und Disability.

## 9. Veranstaltungen

Im Berichtsjahr hat das CDI erstmals einen interdisziplinären Workshop durchgeführt. Dieser hat zum Ziel, unsere Forschung praxisnah weiterzuentwickeln. Hierzu werden Fachpersonen aus dem Gebiet der Inklusion von Menschen mit Behinderung eingeladen, um aus verschiedenen Perspektiven Anstoss für neue Forschungsfragen zu geben und uns bei der Planung und Durchführung unserer Forschungsarbeiten zu beraten.

Der Workshop von Juni 2014 stand unter dem Thema «Evidenzbasierte Politik zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen». Mit ca. 20 Teilnehmern wurden wertvolle Hinweise für potenzielle Forschungsfragen und mögliche Datensets gesammelt.

Gerne informieren wir Sie an dieser Stelle über den geplanten Workshop 2015, welcher am 1. Juni 2015 zum Thema «Inklusion in Zeiten demographischen Wandels» stattfinden wird. Weitere Workshops sind jährlich zu jeweils aktuellen Themen geplant.

Ein weiteres Highlight im Jahr 2014 stellte der Besuch der US-amerikanischen Botschafterin in der Schweiz, Suzi Levine, am CDI-HSG dar. Wir stellten ihr unsere aktuellen Forschungsergebnisse vor und diskutierten Ansatzpunkte für zukünftige Projekte sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen dem US-amerikanischen und dem Schweizerischen System der Inklusions- und Beschäftigungspolitik.



v.l.n.r.: Eva Deuchert, Suzi LeVine, Stephan Böhm

## 10. Das CDI-Team



**Prof. Dr. Stephan Böhm**

**Direktor und Assistenzprofessor (BWL)**

Forschungsgebiete: Berufliche Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderung, Diversity Management, Mitarbeiterführung, Gesundheitsfokussierte Führung, Management des demographischen Wandels, Organisationale Identität und Identifikation.



**Prof. Dr. Eva Deuchert**

**Direktorin und Assistenzprofessorin (Tenure Track, VWL)**

Forschungsgebiete: Arbeits- und Gesundheitsökonomie.



**Prof. Dr. Nils Jent**

**Direktor angewandte Disability Forschung am CDI-HSG und Titularprofessor für Diversity Management an der HSG**

Forschungsgebiete: Diversity Management und Disability Management in Theorie und Praxis, Human Resource Management, Strategische Organisation, Organisationsentwicklung.



**Dr. Miriam Baumgärtner**

**Dipl. Psych., Post-Doktorandin (BWL)**

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



**Kirill Bourovoi**

**Dipl. Psych, wissenschaftlicher Mitarbeiter (BWL)**

Forschungsgebiete: Berufliche Reintegration von Menschen mit Leistungswandlung und Behinderung, Unternehmensgesundheit, Diversity Management, demografischer Wandel.



**Dr. Regula Dietsche**

**M.Sc. Psych., Post-Doktorandin (AWF)**

Forschungsgebiete: Diversity Management und Disability Management in Theorie und Praxis, Organisationsentwicklung, Innovationsmanagement, Quantitative Forschungsmethodik.



**Dr. David Dwertmann**

**Dipl. Psych., Post-Doktorand (BWL)**

Forschungsgebiete: Diversity Climate/Climate for Inclusion, Führung, Organisationsklima, Management des demographischen Wandels, Forschungsmethodik, Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung.

## Das CDI-Team



**Prof. Dr. Beatrix Eugster**

**Assistenzprofessorin**

Forschungsgebiete: Arbeitsmarktökonomie, angewandte Ökonometrie.



**Julia Kensbock (bis 09/2014)**

**B.Sc. wissenschaftliche Mitarbeiterin (BWL)**

Forschungsgebiete: Arbeitsplatzanpassungen für Menschen mit Behinderung, Diversity, Führung.



**Julia Knauber**

**B.Sc. Psych. Dipl.-Kff., wissenschaftliche Mitarbeiterin (VWL)**

Forschungsgebiete: Evaluierung von Förderleistungen für Kinder mit Lernbehinderungen.



**Lars M. Kreissner (seit 10/2014)**

**Dipl. Psych., wissenschaftlicher Mitarbeiter (BWL)**

Forschungsgebiete: gesundheitsfokussierte Führung, Diversity, Arbeitsplatzergänzung bei psychischen Erkrankungen.



**Helge Liebert**

**Dipl. Volkswirt, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand (VWL)**

Forschungsgebiete: Gesundheits- und Arbeitsmarktökonomie, politische Ökonomie.



**Regina Reinert (bis 10/2014)**

**Dipl. Psych., wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin (BWL)**

Forschungsgebiete: Arbeitsplatzanpassungen für Menschen mit Behinderung, gesundheitsorientierte Führung, Diversity, Arbeitsplatzergänzung bei psychischen Erkrankungen.



**Jann Witschi (seit 10/2014)**

**Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich VWL**



**Ursula Würmli**

**Personalassistentin ZGP**

Sekretariat, Buchhaltung/Personal.

## 11. Der CDI-Fachrat



**Prof. Dr. Heike Bruch**

Direktorin am Institut für Führung und Personalmanagement I.FPM und Ordinaria an der Universität St. Gallen.



**Prof. Dr. Monika Bütler**

Geschäftsführende Direktorin am Schweizerischen Institut für empirische Wirtschaftsforschung SEW, Professorin für Ökonomie, Dean der School of Economics and Political Science (SEPS) der Universität St. Gallen.



**Dr. Albert Frieder**

Geschäftsführer der Stiftung My Handicap.



**Prof. Dr. Martin Hilb**

Direktor am Institut für Führung und Personalmanagement I.FPM, und Ordinarius an der Universität St. Gallen. Emeritiert seit Mai 2013.



**Prof. Dr. Michael Lechner**

Geschäftsführender Direktor am Schweizerischen Institut für empirische Wirtschaftsforschung SEW und Ordinarius an der Universität St. Gallen.



**Joachim Schoss**

Gründer der Stiftung My Handicap.





Universität St. Gallen  
Center for Disability and Integration CDI-HSG  
Rosenbergstrasse 51  
CH-9000 St. Gallen  
Tel. +41 (0) 71 224 31 90  
Fax +41 (0) 71 220 32 90  
[contactcdi@unisg.ch](mailto:contactcdi@unisg.ch)  
[www.cdi.unisg.ch](http://www.cdi.unisg.ch)

