

Center for Disability and Integration



Universität St.Gallen



CDI-HSG Jahresbericht 2019

Impressum

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

Druck - Adag 4 farbig, St.Gallen

Übersicht

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

Vorwort der Direktion

10 Jahre Center for Disability and Integration an der Universität St.Gallen

Dies ist Grund genug, im diesjährigen Vorwort zum Jahresbericht einen kurzen Rückblick über Forschung und Themen am CDI-HSG seit der Gründung im Jahr 2009 zu geben. Während der Überblick weder Anspruch auf Vollständigkeit hat noch vertiefte Resultate zu den einzelnen Projekten liefern kann, soll er doch zeigen, wohin sich die Disability-Forschung an der Universität St.Gallen entwickelt hat.

Erfolgreiche Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft ist das zentrale Anliegen des CDI-HSG. Unsere Forschung beleuchtet die Erfolgsfaktoren der Inklusion über den Lebens- und Arbeitszyklus der Betroffenen.

In den Bereichen Schulbildung und Weiterbildung untersuchen wir die Konsequenzen von inklusiver Schulbildung auf Kinder mit und ohne Special Needs, die Effektivität von gezielten Fördermassnahmen und Supported Education, die Herausforderungen beim Studium für Menschen mit Behinderung sowie schlussendlich die erzielte Bildungsrendite für Menschen mit und ohne Behinderung.

Verschiedene konkrete Beispiele von erfolgreicher Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen wurden in der betriebswirtschaftlichen Forschung untersucht. So z.B. das Call Center «Call Yachol» oder die Audi AG. Dabei interessierten einerseits die Erfolgsfaktoren für die Inklusion von Menschen mit Behinderung sowie die Auswirkungen für die Firmen und die betroffenen Personen.

Einen wesentlichen Anteil an einer erfolgreichen Integration von Menschen mit Behinderung im Arbeitsmarkt haben auch die institutionellen Rahmenbedingungen. Im Bereich der Invalidenversicherung zeigt unsere Forschung die Effekte von Einarbeitungszuschüssen oder eines «Startkapitals» für Menschen mit Behinderung auf ihre Arbeitsmarktpartizipation. Ebenfalls evaluieren wir verschiedene Aspekte der 4. und 5. IV-Revision, wie z.B. die Einführung der Dreiviertelrente.

Arbeit ist aber nicht nur wertvoll für Menschen mit Behinderung, sie kann bei falschen Rahmenbedingungen auch krank machen. Verschiedene Projekte des CDI-HSG untersuchen, wie hohe Belastung im Beruf sich auf die physische und psychische Gesundheit sowie auf die Sterblichkeit auswirkt. Zentral für ein gesundes Arbeitsklima ist insbesondere die Qualität der Führungskräfte. Ganz aktuelle Projekte untersuchen weiter die spezifische Rolle der Digitalisierung auf die Gesundheit der Mitarbeiter.

Das CDI-HSG hat auch zum Ziel, praxis- und politikorientierte Projekte durchzuführen. Zu den praxisorientierten Projekten gehören zum Beispiel das Barometer für Integrationsfitness von Schweizer Firmen, die Vergabe des ComToAct Preises sowie das Buch zum Thema Inklusionsfördernde HR-Praktiken. Zu der politikorientierten Arbeit gehört das Projekt zur Ausgestaltung des Assistenzbudgets sowie die Mitarbeit in der Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St. Gallen wie auch der Nationalen Konferenz für die Ar-

beitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung. In der breiten Öffentlichkeit stark wahrgenommen wurden auch die Biographie «Dr. Nils Jent – Ein Leben am Limit» sowie der angelehnte Film «Unter Wasser atmen – Das zweite Leben des Dr. Nils Jent».

Die Arbeit des CDI-HSG wird universitäts-, schweiz- und auch weltweit wahrgenommen und gewürdigt. So durfte das Team rund um Prof. Dr. Stephan Böhm für das Projekt «(Re)Integration psychisch erkrankter Menschen» im Jahr 2019 den Impact Award der Universität St.Gallen in Empfang nehmen. Dieser würdigt Forschungsprojekte, welche eine besonders deutlich erkennbare Wirkung in der Gesellschaft erbringen. Prof. Dr. Beatrix Eugster wurde im selben Jahr der Latsis Preis der Universität St.Gallen verliehen, welcher besonders erfolgreiche junge Forscherinnen und Forscher würdigt. Prof. Dr. Nils Jent konnte 2013 den International Diversity and Inclusion Award für sein Diversity Optima Konzept entgegennehmen, mit dessen Anwendung sich das Zusammenstellen heterogener Arbeitspartnerschaften gezielt optimieren lässt.

Über unsere aktuellen Forschungsprojekte und weiteren Tätigkeiten im Jahr 2019 informiert Sie der vorliegende Jahresbericht. Auch in Zukunft möchten wir die Forschung zur Inklusion von Menschen mit Behinderung prägen. Dazu können wir auf engagierte Partner in der Wissenschaft, Unternehmenspraxis und öffentlichen Verwaltung zählen. An dieser Stelle möchten wir uns bei allen herzlich bedanken, die mit uns zusammenarbeiten und uns unterstützen. Wir freuen uns über Ihr Interesse am Center for Disability and Integration und wünschen Ihnen eine spannende Lektüre.



Prof. Dr. Stephan Böhm



Prof. Dr. Beatrix Eugster



Prof. Dr. Nils Jent

Die Mitarbeitenden des CDI-HSG

Team Betriebswirtschaft



**Prof. Dr.
Stephan Böhm**

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



**Dr. Miriam K.
Baumgärtner**

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



Christoph Breier

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



Tim M. Götz

M.Sc. Betriebswirtschaftslehre, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand.
Forschungsgebiete:
Digitalisierung, Führung und Gesundheit am Arbeitsplatz.



Markus Walther

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



Dr. Lars M. Kreissner

Promotion HS2019
ausgetreten



Dr. Anna S. Brzykcy

Promotion HS2019
ausgetreten

Team Volkswirtschaft



Prof. Dr. Beatrix Eugster

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



Dr. Simone Balestra

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



Fanny Puljic

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



Aurélien Sallin

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



Dr. Helge Liebert

Postdoktorand
ausgetreten

Team Angewandte Forschung



Prof. Dr. Nils Jent

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



Philip Bootz

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



Dr. Lena Pescia

Promotion HS2019
ausgetreten



Ursula Würmli

Personalassistentin ZGP,
Sekretariat, Buchhaltung,
Personal.

Sekretariat

Der Fachrat des CDI-HSG



Prof. Dr. Heike Bruch
IFPM-HSG, Vorsitzende bis 31.12.2019



Prof. Dr. Monika Bütler
SEW-HSG, bis 31.12.2019



Prof. Dr. Tami Dinh
ACA-HSG



Prof. Dr. Winfried Königer
SEW-HSG, ab 1.01.2020



Prof. Dr. Michael Lechner
SEW-HSG, Vorsitz ab 1.01.2020



Dr. Michael Lorz
Geschäftsführer der Stiftung MyHandicap



Joachim Schoss
Unternehmer;
Gründer der Stiftung MyHandicap

An seiner Sitzung vom 11. Dezember 2019 hat der CDI-Fachrat Frau Prof. Dr. Monika Bütler verabschiedet. Monika Bütler war dem Fachrat zugehörig seit der Gründung des CDI-HSG im Jahr 2009. Wir danken Monika Bütler ganz herzlich für Ihren äusserst engagierten Einsatz für das CDI und für die wertvollen Inputs. Für ihre neue Aufgabe als Prorektorin wünschen wir ihr alles Gute und viel Erfolg. Als Nachfolge von Monika Bütler wurde Prof. Dr. Winfried Königer in den Fachrat gewählt.

Ebenfalls an der Sitzung vom 11. Dezember gedachte der CDI-Fachrat Herrn Dr. Albert Frieder, welcher am 27. September 2019 überraschend verstorben ist. Albert Frieder war von 2009 bis 2019 Mitglied des CDI-Fachrats. Die Nachfolge von Albert Frieder hat Dr. Michael Lorz, Geschäftsführer der Stiftung MyHandicap übernommen.

Die Forschungsbereiche des CDI-HSG

Volkswirtschaft - Prof. Dr. Beatrix Eugster

Betriebswirtschaft - Prof. Dr. Stephan Böhm

Angewandte Disability Forschung -
Prof. Dr. Nils Jent

Volkswirtschaft - Prof. Dr. Beatrix Eugster



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

Die volkswirtschaftliche Abteilung am CDI-HSG betreibt politikrelevante empirische Forschung in den Bereichen Gesundheits-, Arbeitsmarkt- und Bildungsökonomie. Die im Jahr 2019 publizierten Forschungspapiere untersuchen einerseits die Anreize der Invalidenversicherung auf das Arbeitsmarktverhalten von Menschen mit Behinderung in der Schweiz, andererseits die Unterschiede in der Bildungsrendite für Menschen mit und ohne Behinderungen, unterschiedlichen Geschlechts und unterschiedlicher Nationalität in den USA. Die aktuellen Projekte untersuchen Effekte von schulischer Inklusion auf Schüler mit Special Needs und auf ihre Mitschüler. Ebenso interessieren uns Faktoren, welche zur Entwicklung von Special Needs führen sowie Massnahmen die dem entgegenwirken. Schlussendlich untersuchen wir auch den Wohnungsmarkt für Menschen mit Behinderungen, insbesondere die Existenz von Preisdiskriminierung für hindernisfreie Wohnungen.

Um unserer Forschung Impact zu verleihen, haben wir diese an verschiedenen internationalen Workshops und Konferenzen sowie an mehreren Forschungsseminaren vorgestellt. Ebenfalls standen wir in regelmässigem Kontakt mit Experten aus der Praxis um die Transmission zwischen Forschung und Praxis zu gewährleisten und zu fördern.

Als Highlight durfte Beatrix Eugster für ihre Forschung zu Themen der Inklusion von Menschen mit Behinderung im Jahr 2019 den universitären Latsis Preis der Universität St. Gallen entgegennehmen. Mit diesem grosszügigen, von der Fondation Latsis gesponserten Preis werden jährlich besonders erfolgreiche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter 40 Jahren ausgezeichnet.

Auf den folgenden Seiten erfahren sie mehr über unsere aktuellen Forschungsprojekte und unsere weiteren Tätigkeiten im Jahr 2019.



Projekte

SNF-Projekt: Schooling children with Special Needs

Seit dem UNESCO Salamanca Statement aus dem Jahre 1994 sind inklusive Schulen die Norm in den meisten entwickelten Ländern. Der Begriff «inklusive Schulen» beschreibt dabei die Praxis, Kinder mit speziellem Bildungsbedarf (Special Education Needs, SEN) gemeinsam mit anderen Kindern in einer Regelklasse auszubilden. Um die Auswirkungen dieser Norm zu untersuchen, haben wir während der letzten Jahre einen einzigartigen Datensatz aufgebaut. Die Resultate eines obligatorischen, standardisierten Tests in der 8. Klasse im Kanton St. Gallen wurden verknüpft mit Daten der Schulpsychologischen Dienste. Somit können wir für jeden Schüler und jede Schülerin beobachten, ob diese SEN aufweisen. Zusätzlich haben wir weitere Daten über Mittelschulbesuch, Lehrverträge sowie Erwerbstätigkeit und Lohn gesammelt und durch das Bundesamt für Statistik verknüpfen lassen. Dieser einzigartige Datensatz beinhaltet Informationen über SEN-Diagnosen, Klassenzusammensetzung, Testresultate und Arbeitsmarktergebnisse für mehr als 80'000 Kinder.

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

Aufgrund des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG, 2004) wurde Inklusion in der Schweiz als eine direkte Alternative zur Segregation in Kleinklassen gefördert. Im Kanton St. Gallen ist jede Schule dafür verantwortlich, das Angebot von SEN-Therapien und -Massnahmen selbst zu organisieren. Deshalb entscheidet jede Schule unabhängig, ob sie SEN-Kindern Inklusion oder Segregation anbietet. Vor diesem Hintergrund untersuchen wir, welche von den zwei Massnahmen wirksamer ist, um kurzfristige Schulleistungen (Prüfungsergebnisse in mathematischen und nicht-mathematischen Fächern) und längerfristig die Berufswahl und Karriere (im Sinne von Lehrverträgen und Lohn) zu optimieren.

Aufgrund von therapeutischen Einschätzungen, welche die Diagnose und Situation jedes SEN-Kindes beschreiben, und von administrativen Daten, die das Angebot von Therapien auf Schulebene angeben, untersuchen wir Kinder mit einer Indikation für schulische Segregation, welche jedoch in einer Schulgemeinde wohnen, in der keine Kleinklasse angeboten wird. Dafür wenden wir neue Methoden an, die den Text modellieren, und schätzen die Effekte von Inklusion und Segregation mit «Machine-Learning» Algorithmen.

Schulstart und Special Needs (im Druck in Health Economics)

Simone Balestra, Beatrix Eugster, Helge Liebert

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

Wir untersuchen diese Fragestellungen innerhalb des bereits beschriebenen Projekts. Dazu machen wir eine Regressions-Diskontinuitäts-Analyse am Stichtag für den Schulstart. Das heisst wir vergleichen Kinder, welche zufällig kurz vor dem 31. Juli geboren wurden mit Kindern, welche kurz danach geboren wurden.

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

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

Peer-Effekte in Klassen und die Konsequenzen von falscher Klassifizierung

Simone Balestra, Beatrix Eugster, Fanny Puljic

Seit etwa 20 Jahren versuchen Ökonomen herauszufinden, welche Mitschüler negative Effekte auf die akademische Leistung anderer Schüler haben. Welche Schüler den Unterricht tatsächlich stören und auf welche Art und Weise das geschieht, ist aus den meisten Daten nicht direkt beobachtbar. Um Peer-Effekte zu schätzen, verlassen sich Forscher deshalb meistens auf Proxies, die ein potentiell störendes Verhalten erfassen. Hierzu wurde der Zusammenhang zwischen akademischer Leistung und dem Anteil

von beispielsweise männlichen oder fremdsprachigen Mitschülern oder Mitschülern mit Special Needs untersucht. Obwohl die meisten Studien negative Peer-Effekte für den grössten Teil der oben genannten Charakteristiken finden, sind die Resultate sehr heterogen. Konsequenterweise ist es schwierig, politikrelevante Schlussfolgerungen zu ziehen. Die stark variierenden Ergebnisse resultieren hauptsächlich aus der Tatsache, dass unterschiedliche Proxies unter-



schiedliche Anteile der Population als potentiell störend klassifizieren. Zudem kann «störendes Verhalten» auch in der Schwere variieren (d.h. einige Verhaltensmuster sind auffälliger und schwerwiegender als andere). Unter Berücksichtigung dieser Faktoren sind die unterschiedlichen Effekte zu erklären.

In diesem Projekt wird untersucht, wie die falsche Klassifizierung von Störung und die wahrgenommene Schwere des störenden Verhaltens die Schätzung von Peer-Effekten

verzerrt. Wir gehen die Frage sowohl theoretisch als auch empirisch an, und zeigen, dass je ungenauer das Mass desto kleiner, und je grösser die wahrgenommene Schwere des störenden Verhaltens, desto grösser der geschätzte Peer-Effekt. Das endgültige Ziel dieses Projekt ist zu zeigen, wie Peer-Effekte unverzerrt geschätzt werden können, auch wenn sich das Verhalten der Schüler nicht direkt aus den Daten ablesen lässt.

Peer-Effekte in Klassen (R&R Review of Economics and Statistics)

Simone Balestra, Beatrix Eugster, Helge Liebert

Der Anteil an Kindern mit SEN ist hoch. In der Schweiz bekommt ca. ein Viertel aller Kinder während der Primarschulzeit eine SEN-Diagnose. Vor diesem Hintergrund untersuchen wir, wie Schüler mit SEN ihre Mitschüler (mit und ohne SEN) in der gleichen Klasse beeinflussen. Speziell interessiert uns, ob eventuelle Peer-Effekte kurzfristiger Natur sind oder ob diese sich auch längerfristig, d.h. im Übergang von der Schule in den Beruf, manifestieren. Die Ergebnisse erlauben Rückschlüsse darauf, ob der Status Quo, nämlich inklusive Schulen – aus einer Effizienz-Perspektive – stärkerer Segregation vorzuziehen sind oder nicht. Ebenfalls können wir Hinweise zur optimalen Klassenzusammensetzung geben.

In der empirischen Analyse untersuchen wir verschiedene Klassen innerhalb eines Oberstufen-Schulhauses (getrennt nach Sekundar- und Realschule). Da die Zuteilung zu diesen Klassen unabhängig von den während der Primarschulzeit erhaltenen SEN-Diagnosen der Kinder erfolgt, werden in einzelnen Klassen mehr Schüler mit SEN unterrichtet als in anderen. Diese Variation nutzen wir aus, um kausale Effekte von Kindern mit SEN auf ihre Mitschüler zu schätzen. Unsere Resultate zeigen, dass ein zusätzliches Kind mit SEN

pro Klasse die Test-Resultate der Mitschüler um 2.5% einer Standardabweichung reduziert. Auffällig ist dabei, dass schwächere Schüler stärker betroffen sind.

Das beste Mittel gegen das Auftreten von Peer-Effekten ist, die Klassen so zu gestalten, dass Schüler und Schülerinnen mit SEN gleichmässig verteilt werden. Dies deshalb, weil die ersten zwei Schüler mit SEN keinen Effekt auf die Testresultate ihrer Mitschüler haben. Erst bei mehr als drei Kindern mit SEN können signifikante negative Peer-Effekte gemessen werden.

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

How Far Do Stars Shine? Heterogene Effekte von begabten Peers

Simone Balestra, Aurélien Sallin, Stefan Wolter

In den meisten entwickelten Ländern ist die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei den Leistungen in Mathematik in allen Gesellschaftsschichten dokumentiert. Die Forschung zeigt, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Mathematikleistungen zwar nicht beim Eintritt in die Schule bestehen, aber in den mittleren Schuljahren und darüber hinaus gross und signifikant sind. Dies deutet darauf hin, dass eher die Erziehung als die Genetik die Unterschiede bei den Leistungen bestimmt. Diese Unterschiede spiegeln sich in der Studien- und Berufswahl junger Frauen wider: In Europa machen Hochschulabsolventinnen nur ein Viertel der Gesamtzahl der Absolvierenden in den Bereichen Ingenieurwesen, Fertigung und bauverwandten Bereichen aus (Eurostat, 2018). Trotz dieser Fakten ist der Mechanismus, der diese Unterschiede in der mathematischen Leistung – und damit auch in der Berufswahl – erklärt, weitgehend unbekannt.

Durch die Untersuchung dessen, wie das Klassenumfeld die Leistungen in der Sekundarschule in verschiedenen Fächern beeinflusst, beleuchtet diese Studie einen unerforschten Mechanismus, der die Leistungsunterschiede zwischen den Geschlechtern erklären könnte. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Rolle von Spillovers und der Bedeutung von akademischen Vorbildern unter Gleichaltrigen.

Wir führen die Analysen im Kontext des Schweizer Bildungssystems durch, ein besonders relevanter Kontext, da die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Mathematikleistungen in der Schweiz ein wichtiges politisches Thema sind, obwohl die Schweiz als eines der innovativsten Länder der Welt gilt.

Anhand von administrativen Leistungsdaten auf Schüler-ebene in Kombination mit detaillierten psychologischen Abklärungen analysieren wir, wie die Zusammensetzung der Klassenkameraden in der Sekundarschule die Leistungen der Schüler/innen in mathematischen und nicht-mathematischen Fächern beeinflusst.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Exposition gegenüber begabten Schüler/innen die Leistungen in Mathematik und Sprache signifikant erhöhen.

Die Aufnahme eines begabten Gleichaltrigen in eine Klasse mit 20 Schüler/innen erhöht die Testergebnisse um 6% einer Standardabweichung. Dieses Ergebnis wird durch Verbesserungen der Leistung anderer begabter Schüler/innen getrieben. Schüler und Schülerinnen mit schwachen Leistungen reagieren nicht auf die Anwesenheit von begabten Mitschüler/innen. Weiter zeigen wir auf, dass Jungen von der Anwesenheit begabter Schüler/innen in allen Fächern profitieren, unabhängig vom Geschlecht der Begabten, während Mädchen ausschliesslich von begabten Mädchen profitieren. Dieses Muster ist in der Mathematik deutlicher zu erkennen und legt nahe, dass hochbegabte weibliche Gleichaltrige den Schülerinnen in quantitativen Bereichen ein Vorbild sein können, wodurch die negativen Auswirkungen von Geschlechterstereotypen gemildert werden.



Weitere Projekte

Climbing up the ramp: Preisdiskriminierung für hindernisfreie Wohnungen

Beatrix Eugster, Joel Frischknecht, Aurélien Sallin

In der Schweiz sowie in den meisten entwickelten Ländern haben Leute mit Behinderungen das Recht auf hindernisfreie und zugängliche Bauten, sodass sie selbständig ein erfülltes Leben führen und autonom an der Gesellschaft teilhaben können. Dafür existieren in der Schweiz von Behinderten- und Baufachorganisationen definierte Baunormen, die die Zugänglichkeit von Bauten und Aussenanlagen in Gesetzen und Verordnungen regeln. Auf der Eidgenössischen Ebene gibt das «Behindertengleichstellungsgesetz» (BehiG) die Rahmenbedingungen über die Umsetzung der Baunormen vor – zum Beispiel wurden die Bauvorschriften im BehiG so definiert, dass sie bei einem Gebäude erst ab 8 Wohneinheiten in Kraft treten. Im Rahmen des BehiG sind die Kantone für die Umsetzung zuständig; zum Beispiel spiegelt sich die Zuständigkeit der Kantone in der minimalen Anzahl von Wohneinheiten, ab welcher die Vorschriften in Kraft treten.

Obwohl das Gesetz zugängliche Wohnungen für alle garantiert, ist es unklar, ob Leute mit Behinderungen im Durchschnitt mehr für ihre Miete bezahlen müssen. Parlamentarische Initiativen, Diskussionen über die Reform von IV-Ergänzungsleistungen und Aktivitäten von Behindertenorganisationen wie Procap weisen darauf hin, dass Leute mit Behinderungen Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche haben. Ein erster Grund dafür wäre, dass Personen mit Behinderung, welche weniger flexibel sind, weniger Auswahl bei der Wohnungssuche haben und höhere Preise nicht vermeiden können.

Als Beweis stellt eine Studie von Comparis fest, dass das Angebot von zugänglichen Wohnungen in den wichtigen Stadtzentren der Schweiz ungenügend ist.

Ein zweiter Grund liegt in der Tatsache, dass die Wohnungen, welche die Baunormen erfüllen, neuer, moderner, und teurer sind.

In diesem Projekt untersuchen wir, ob der Preis für hindernisfreie Wohnungen unabhängig von Wohnungscharakteristiken und vom Wohnungsstandort systematisch höher liegt. Dafür analysieren wir Daten von Comparis, dem grössten Online-Immobilienmarkt der Schweiz, die wir mit Daten des Eidgenössischen Gebäude- und Wohnungsregisters und mit Daten der Bauzonenstatistik Schweiz vom Bundesamt für Raumentwicklung verknüpfen. Um den Preisunterschied von allen anderen Faktoren, die den Preis beeinflussen zu isolieren, wählen wir zwei Wege: Erstens nützen wir die Heterogenität der kantonalen Baunormen, um ähnliche Wohnungen in verschiedenen Kantonen zu vergleichen. Zweitens fokussieren wir auf innerstädtische Unterschiede in den Bauzonen, die die Anzahl der Stockwerke in Gebäuden einschränken. Die ersten provisorischen Ergebnisse zeigen, dass Wohnungen mit einem hindernisfreien Zugang 6% bis 15% teurer sind als Wohnungen ohne hindernisfreien Zugang.

Nebeneffekte von Prescription Drug Monitoring Programmen

Simone Balestra, Helge Liebert

In den letzten 15 Jahren hat der Gebrauch von verschreibungspflichtigen Opioiden in den USA dramatisch zugenommen. Seit 1999 sind die Verschreibungen von Opioiden um 300% gestiegen und haben im Jahr 2014 etwa 240 Millionen Verschreibungen überschritten (U.S. Department of Health & Human Services, 2016) - genug, um jede/n erwachsene/n Amerikaner/in mit einer Flasche Pillen zu versorgen.

Opioide sind ein wirksames Schmerzmittel, jedoch mit einem hohen Sucht- und Überdosierungsrisiko verbunden. Daten der Centers for Disease Control and Prevention zeigen, dass sich die Todesfälle durch Opioidvergiftung zwischen 1999 und 2015 verfünffacht haben und 2015 fast so hoch waren wie die Zahl der Verkehrstoten.

In dem Bemühen, die schnell wachsende Opioid-Epidemie zu bekämpfen, haben die US-Bundesstaaten Programme zur Überwachung der Verschreibungsrate (Prescription Drug Monitoring Programs, PDMP) eingeführt, mit denen die Verschreibungsgeschichten der Patienten aufgezeichnet werden. Der Zweck der PDMPs ist es, die Erkennung von verdächtigem Verschreibungs-, Missbrauchs- und Einkaufsverhalten der Ärzte zu erleichtern.

PDMPs erschweren den Zugang zu legalen Opioid-Medikamenten und erhöhen damit die Wahrscheinlichkeit, dass süchtige Drogenkonsumenten bzw. -konsumentinnen zu illegalen Opiaten (z. B. Heroin oder Opioiden, die auf dem Schwarzmarkt gehandelt werden) greifen. Angesichts der grossen Gesundheitsrisiken, die mit dem Konsum illegaler Substanzen einhergehen, könnten die USA einer beispiellosen Welle des illegalen Opiatmissbrauchs ausgesetzt sein. Aggregierte Statistiken weisen bereits auf diesen Trend hin. Die Todesfälle durch Heroin und synthetische Opioiden sind auf Rekordzahlen angestiegen und haben

sich zwischen 2013 und 2015 verdreifacht. Im Jahr 2015 haben allein die Todesfälle durch Heroin die Todesfälle durch Schusswaffenmorde zum ersten Mal in der amerikanischen Geschichte übertroffen (Rudd et al., 2016).

In diesem Projekt untersuchen wir die direkten und indirekten Auswirkungen von PDMPs. Unter Verwendung mehrerer Datenquellen und einer Differenz-in-Differenzen-Strategie finden wir keine Auswirkungen des PDMP auf die Opioid-Mortalität und die Kriminalitätsraten. Aber wir decken eine deutliche Veränderung der Zusammensetzung der Krankenhausaufenthalte auf. Mit der Einführung eines PDMP reduziert sich die Zahl der Krankenhausaufenthalte aufgrund des Missbrauchs von Opioidmedikamenten (-6%). Wir beobachten auch einen starken Anstieg der Krankenhausaufenthalte aufgrund von Heroinmissbrauch (+11%). Die genannten Effekte sind noch grösser, wenn nur Notaufnahmen untersucht werden.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Konsumenten verschreibungspflichtige Opioiden durch die kostengünstigere Alternative Heroin ersetzen.

Darüber hinaus stellen wir fest, dass die Effekte der Drogensubstitution relevant und nicht auf die kurze Frist beschränkt sind. Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass es für die öffentliche Gesundheit von grossem Nutzen sein könnte, PDMPs mit medikamentengestützten Behandlungsstrategien zu kombinieren, die auf bestehende Abhängige ausgerichtet sind, um eine Drogensubstitution zu verhindern.



Publikationen

Journal Papers (peer-reviewed)

- Balestra, S., Eugster, B., Liebert, H., (im Druck). Summer-born struggle: the effect of school starting age on health, education, and work, *Health Economics*.
- Baldrige, D., Kulkarni, M., Eugster, B., Dirmyer, R., (2019). Disability, Gender and Race: Does Educational Attainment Reduce Earnings Disparity for All or just Some? *Personnel Assessment and Decisions*, 2, 91-99.
- Eugster, B., Parchet, R., (2019). Culture and Taxes, *Journal of Political Economy*, 127(1), 296-337.
- Eugster, B., Deuchert, E., (2019). Income and Substitution Effects of a Disability Insurance Reform, *Journal of Public Economics*, 170, 1-14.

Reviewertätigkeit

Gutachtertätigkeit für das *Economic Journal*, *Economics of Education Review*, *Journal of Applied Econometrics*, *Journal of Health Economics*, *Journal of the European Economic Association*, *Labor Economics*.

Working papers

- Balestra, S., Eugster, B., Liebert, H.: Peers with special needs: Effects and Policies (R&R *The Review of Economics and Statistics*).
- Balestra, S., Eugster, B., Puljic, F.: Externalities of Disruptive Students and the Consequences of Misclassification, mimeo.
- Balestra, S., Liebert, H., Maestas, N.: Are there side effects of Prescription Drug Monitoring Programs?, mimeo.
- Balestra, S., Sallin, A., Wolter, S.: Do ability spillovers drive the gender gap in math? Evidence from the classroom environment, mimeo.
- Eugster, B., Frischknecht, J., Sallin, A.: Climbing up the ramp: estimation of price differentials in housing for disabled people, mimeo.

Präsentationen, Vorträge und Konferenzen

Beatrix Eugster

Konferenzen

- SkiLS (Engelberg, Schweiz).
- CEPRA-NBER Workshop on Ageing and Health (Lugano, Schweiz).
- European Association of Labor Economists (Uppsala, Schweden).

Seminare

- Applied Microeconomics Seminar (Odense, Dänemark).
- Research Colloquium (Trier, Deutschland).
- Research Seminar (Bern, Schweiz).
- Public Economics Seminar (Konstanz, Deutschland).

Public and Policy talks

- Ökonomische Anreizsysteme und Gesundheitskosten (Novemberkongress santésuisse).
- Inklusive Bildung in der Praxis (CDI Workshop).
- SNF Informationsevent «Inklusion von Kindern mit Special Needs» (Organisator).

Aurélien Sallin

Konferenzen

- Swiss Network on Public Economics (Zürich, Schweiz).

Simone Balestra

Konferenzen

- American Society of Health Economists (Washington DC, USA).
- Society of Labor Economists (Washington DC, USA).
- Swiss Society of Economics and Statistics (Genf, Schweiz).
- Swiss Society of Health Economics (Luzern, Schweiz).
- Bildungsökonomischer Ausschuss (Göttingen, Deutschland).
- IAB Colloquium (Nürnberg, Deutschland).
- SkiLS (Engelberg, Schweiz).

Seminare

- Brown Bag Seminar (Universität St. Gallen, Schweiz).
- Brown Bag Seminar (ZHAW, Schweiz).

Public and Policy talks

- Bildung 2019 – Exklusiv oder inklusiv? Öffentliche Samstagsdebatten im Chor des Grossmünsters Zürich (150 Jahre unterstrass.edu).



Preise und Auszeichnungen

Unsere Forschung findet regelmässig Beachtung bei internationalen Konferenzen und Eingang in renommierte Fachzeitschriften.

Erwähnenswert ist die Verleihung des universitären Latsis Preises 2019 an Beatrix Eugster. Die Fondation Latsis International Genf ehrt mit diesem grosszügigen

Preis jährlich an ausgewählten Universitäten besonders erfolgreiche junge Forscherinnen und Forscher.

Beatrix Eugster hat den universitären Latsis Preis 2019 für ihre Publikationen sowie ihre Forschung zur Inklusion von Menschen mit Behinderung in Arbeitsmarkt und Gesellschaft erhalten.



Prof. Dr. Beatrix Eugster und Prof. Dr. Thomas Bieger, Rektor der Universität St.Gallen, beim Dies Academicus 2019



Die Latsis-Preisträger 2019 an der Université de Genève



Verleihung des Latsis-Preises an der Université de Genève: Prof. Dr. James Davis, Universität St.Gallen, Prof. Dr. Beatrix Eugster, Universität St.Gallen und Prof. Denis Duboule, Präsident der Fondation Latsis



Prof. Dr. Beatrix Eugster bei ihrem Vortrag anlässlich der Verleihung des Latsis-Preises an der Université de Genève

Lehre und schriftliche Arbeiten

Kurse

- FS 2019: Empirische Wirtschaftsforschung (Bachelor; ca. 130 Studenten).
- FS 2019: Labor Economics: Theory and Applications (Master; ca. 20 Studenten).

Dissertationen

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

Masterarbeiten

- Evidence from smallholder coffee farmers in Central America – How does the farmers' annual yield relate to parameters of risk from climate, disease and commodity prices? (Nick Bohn).
- Making sense of the gender pay gap through cultural values (Alessandra Swoboda).

Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

Beatrix Eugster

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

Simone Balestra

- Mitglied der European Association of Labour Economists (EALE).
- Mitglied der Society of Labor Economists (SOLE).
- Mitglied der Swiss Society of Economics and Statistics (SSES).
- Mitglied des Vereins für Socialpolitik (VfS).
- Mitglied des Swiss Leading House on Economics of Education.



Betriebswirtschaft - Prof. Dr. Stephan Böhm



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

Die Forschung im betriebswirtschaftlichen Bereich fokussiert auf die betriebliche Inklusion von Menschen mit körperlichen, psychischen oder kognitiven Behinderungen im Arbeits- und Organisationskontext. Hierbei interessieren wir uns sowohl für Faktoren, welche die Inklusion von Menschen mit bestehenden Behinderungen begünstigen als auch für solche, die präventiv das Auftreten von Behinderungen reduzieren und die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Individuen, Teams und Organisationen steigern. Hierzu zählen u.a. das Führungsverhalten von Vorgesetzten, die Prozesse in Teams, das Organisationsklima sowie HR-Praktiken wie Rekrutierung und Karrieremanagement. Ein weiterer Forschungsschwerpunkt ist seit einigen Jahren das Thema «New Work». Insbesondere interessieren wir uns hier für die gesundheitlichen Auswirkungen der Digitalisierung am Arbeitsplatz. Darüber hinaus beforschen wir die Themen der gesundheitsfokussierten Führung, die Auswirkungen von Labeling- und Stigma-Prozessen sowie das Management von Diversität und Inklusion. Im Jahr 2019 konnten wir mehrere Projekte erfolgreich vorantreiben und neue Projekte initialisieren. So konnten wir eine erste qualitative Studie zu den Auswirkungen und zur effektiven Gestaltung von Telearbeit in Kooperation mit

dem deutschen Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) erfolgreich abschliessen. Im Jahr 2020 wird dieses Projekt mittels einer organisationsweiten quantitativen Studie fortgesetzt. Unsere langjährige Kooperation mit der BARMER Krankenversicherung wurde im Rahmen zahlreicher Praxis-events fortgeführt. Auch hier steht für das kommende Jahr eine Fortsetzung der Zusammenarbeit mittels einer neuen wissenschaftlichen Studie an. Ferner wurde gemeinsam mit dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) eine Forschungslandkarte zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen entwickelt, die jetzt online auf der Seite des Büros verfügbar ist. Aus diesem Projekt heraus entsteht aktuell ein Unternehmenskonsortium mit dem Titel «Inclusion Champions Switzerland». Hier werden wir gemeinsam mit führenden Schweizer Unternehmen das Thema der Inklusion in den nächsten Jahren praxisorientiert vorantreiben. Ein Baustein hiervon ist ein neues Konzept sowie eine neue Messung von Inklusion, welche wir gegenwärtig gemeinsam mit der Firma MindStep AG entwickeln.



Weitere Highlights im Berichtsjahr waren die Gewinnung eines neuen Projekts zum Thema «Digitalisierungsspielregeln» bei der AUDI AG, die Auszeichnung mit dem Impact Award durch die Universität St.Gallen sowie die Durchführung einer internationalen Forschungskonferenz zum Thema «Age in the Workplace» durch das CDI-HSG. Unsere studentischen Assistenzkräfte Philipp Kreiner und

Besar Loki haben das Team nach Abschluss ihres Studiums an der HSG verlassen. Als neue studentische Assistenz konnten wir Yvonne Scholliers gewinnen. Ab 2020 wird Briag Adler das Team zusätzlich verstärken. Anna Brzykcy und Lars Kreissner haben ihre Dissertationen erfolgreich abgeschlossen und Stellenangebote in München und in Basel angenommen.

Projekte

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

Die Digitalisierung verändert das Arbeiten im 21. Jahrhundert durch mobiles Arbeiten, die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort sowie die ständige Erreichbarkeit der Beschäftigten. Besonders betroffen sind die Kommunikations- und Interaktionsprozesse der Mitarbeitenden mit der Führungskraft und innerhalb von Teams, sowohl am Office-Arbeitsplatz als auch beim mobilen Arbeiten.

Auf Basis vorangehender Forschung konnte gezeigt werden, dass insbesondere die Arbeit im Home Office gleichermassen positive wie negative gesundheitliche Effekte hervorrufen kann. Einem Mehr an Flexibilität und Autonomie stehen beispielsweise eine mögliche Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben entgegen.

Im Jahr 2019 konnten wir zu diesem Themenkomplex eine Forschungskooperation mit dem deutschen Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) lancieren. Im Rahmen dieses Projekts wird es möglich sein, die breitflächige Einführung einer neuen, für alle Beschäftigten geltenden Telearbeitsregelung wissenschaftlich zu begleiten und zu evaluieren.

In einem ersten Projektschritt haben wir die aktuell geltende Regelung zur Nutzung von Telearbeit mittels Stakeholder- und Key-Informant-Interviews analysiert.



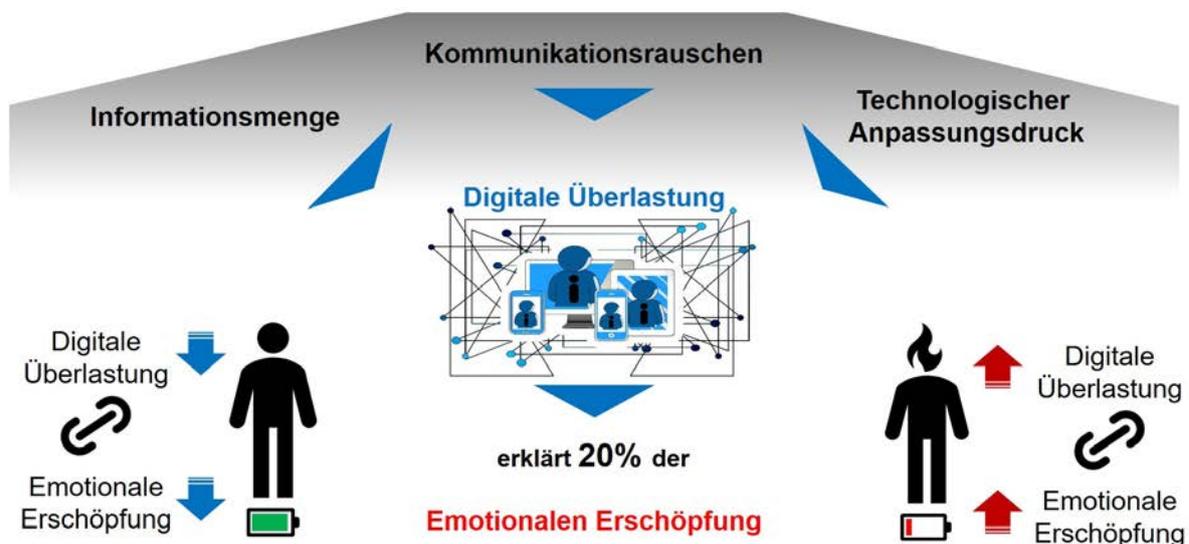
Stephan Böhm und Markus Walther beim BfArM

Im nächsten Schritt wird die Gesamtbelegschaft mittels eines quantitativen Surveys befragt. In den folgenden Projektschritten wird eine überarbeitete Telearbeitslösung eingeführt und deren Wirkung auf die Gesundheit, Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden im Längsschnitt und mittels objektiver Kennzahlen erforscht. Hiervon versprechen wir uns für Forschung und Praxis gleichermassen spannende wie belastbare Erkenntnisse zur Gestaltung und Wirkung von Telearbeit.

BARMER Unternehmerforen 2019: «Digital arbeiten und gesund leben»

Der Begriff der Digitalisierung ist allgegenwärtig. Trotzdem sind ihre tatsächlichen Auswirkungen bis heute vergleichsweise wenig erforscht. Insbesondere die potenziellen Effekte der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen wurden bisher vernachlässigt.

Diesem hochaktuellen Thema widmete sich ein zentrales Forschungsprojekt des CDI-HSG, das mit einer grosszahligen empirischen Längsschnitterhebung diesen Effekten auf den Grund geht.



Teilergebnis unserer Forschung zu den gesundheitlichen Auswirkungen der Digitalisierung

Im Rahmen der Initiative «Deutschland bewegt sich» beauftragte eine der grössten deutschen Krankenkassen, die BARMER, das CDI-HSG bereits im Jahr 2016 mit der Durchführung einer ersten Feldstudie zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen. Aufgrund der sehr innovativen Ergebnisse, welche auch von der Presse breit aufgegriffen und diskutiert wurden, wurde das Projekt auf insgesamt drei Jahre mit drei konsekutiven Erhebungszeitpunkten ausgedehnt.

Im Jahr 2018 fand mit der dritten Datenerhebung der vorläufige Projektabschluss statt. Die Kernergebnisse wurden unter dem Titel «Gesundheitliche Effekte des digitalen Wandels am Arbeitsplatz - Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittdanalyse der Universität St.Gallen im Auftrag der BARMER Krankenkasse» durch die BARMER veröffentlicht.



Impressionen von den BARMER Unternehmerforen in Frankfurt und Hannover

Um den Transfer der Forschungsergebnisse in die Praxis neben der Veröffentlichung der Ergebnisse aktiv zu fördern, veranstaltete die BARMER im Jahr 2019 acht Unternehmerforen in ganz Deutschland mit dem Titel «Digital arbeiten und gesund leben». Hierzu wurde die direkte Zielgruppe des Projekts, d.h. Führungskräfte, HR-Experten, Unternehmerinnen und Unternehmer sowie BGM-Fachleute eingeladen.

Dabei präsentierte Prof. Böhm die Forschungsergebnisse, anschliessend erfolgte jeweils eine Panel-Diskussion mit den Vorständen der BARMER sowie weiteren hochrangigen ExpertInnen, Führungskräften und PolitikerInnen.

BARMER 2020: «Digitalisierungs-Cockpit Deutschland»

Auf Grund der positiven Resonanz auf die Ergebnisse des vorangegangenen Projekts wurde vom Vorstand der BARMER beschlossen, die Kooperation mit dem CDI-HSG fortzusetzen und eine weitere Panelstudie zur Digitalisierung ab dem Jahr 2020 in Auftrag zu geben. Aktuell befinden wir uns in der Feinplanung des Projekts mit dem Arbeitstitel «Digitalisierungs-Cockpit Deutschland», welches auf der Erhebung eines für Deutschland repräsentativen

Längsschnittdatensatzes beruhen wird. Ferner soll für Unternehmen die Option bestehen, sich unmittelbar an der Datenerhebung zu beteiligen und individuelle Auswertungen für die eigene Firma zu erhalten. Diese können als Grundlage für einen evidenzbasierten und gesundheitsförderlichen Umgang mit dem digitalen Wandel genutzt werden.



Studienkonzept zum BARMER «Digitalisierungs-Cockpit Deutschland»



Einführung von Digitalisierungsspielregeln bei der AUDI AG

Unsere seit dem Jahr 2016 durchgeführte Forschung zur Digitalisierung zeigt, dass der digitale Wandel weder rein positiv noch negativ für die Mitarbeitenden ist. Vielmehr handelt es sich um ein «zweischneidiges Schwert», welches gleichermaßen positive wie negative Effekte für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit entfalten kann.

Ein Aspekt, welchem wir hierbei vertiefte Aufmerksamkeit gewidmet haben, ist die zunehmende Flexibilität hinsichtlich Arbeitsplatz- und ort, welche durch die Digitalisierung zur Normalität in vielen Betrieben wird. Auch hier konnten wir sowohl positive Effekte für die Gesundheit zeigen (u.a. erhöhte Arbeitsfähigkeit) als auch potenzielle Gefahren wie digitale Überlastung durch ständige Erreichbarkeit und eine sich erhöhende Informations- und Arbeitsverdichtung. Ferner kommt es durch ein Mehr an virtueller Zusammenarbeit zu einem steigenden Bedarf an Absprache und Kommunikation im Team und mit der Führungskraft. Die individuelle Autonomie, die durch orts- und zeitversetztes Arbeiten möglich wird, muss gleichzeitig mit den Bedürfnissen des Teams in Einklang gebracht werden.

Fehlen solche Absprachen, so kann sich die Unsicherheit über die Erwartungen von Vorgesetzten in einer Beeinträchtigung der Gesundheit der Beschäftigten niederschlagen. Grund ist das Fehlen psychologischer Sicherheit, was zu Stress führen kann.

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

Digitalisierungsspielregeln sind Leitlinien, die es Führungskräften und Mitarbeitenden ermöglichen, die Vorteile der Flexibilität auf Teamebene voll zu nutzen, dennoch aber klare Erwartungen zu kommunizieren. Im Kern handelt es sich um individuell konzipierte Regeln, die die Flexibilisierung innerhalb der Teams in klare Bahnen lenken.

Die zentrale Aufgabe besteht darin, regelungswürdige Bereiche zu identifizieren und zu benennen. Die inhaltliche Ausgestaltung der Regeln erfolgt durch die Teams selbst. Erfreulicherweise erhielten wir im Jahr 2019 die Möglichkeit, mit unserem Konzept am AUDI HR-Innoday teilzunehmen. Hier wurden neuartige Ideen im Bereich des Personalmanagements im Rahmen von Pitch-Präsentationen vor mehreren Hundert HR-Managern der AUDI AG präsentiert. Im Anschluss kürten die HR-Profis die drei Top-HR-Innovationen im Rahmen eines Live-Votings.



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

Gemeinsam mit Denise Mathieu, Leiterin des Diversity Managements bei AUDI, stellten wir unser Konzept vor und regten an, die Digitalisierungsspielregeln im Rahmen eines randomisierten Feldexperiments zu erproben und zu evaluieren.

Zu unserer grossen Freude wurde unser Projekt von den anwesenden Führungskräften unter die Top 3-Projekte gewählt. In den folgenden zwei Jahren werden wir das Projekt gemeinsam mit dem Team von Frau Mathieu bei AUDI durchführen.

Technologische Arbeitsplatzunsicherheit und die Gesundheit von Beschäftigten

Die Digitalisierung schreitet voran und geht mit zahlreichen Veränderungen am Arbeitsplatz einher. Das Hauptmerkmal dieses Trends ist die zunehmende Integration von Technologien in Arbeitsprozesse. Diese Technologien beeinflussen und verändern dabei die Arbeitsplatzanforderungen an Beschäftigte, erzwingen Anpassungsprozesse, machen neue Fähigkeiten notwendig und/oder aktuell wichtige Fähigkeiten überflüssig. Dadurch begünstigt diese Entwicklung die Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit aufgrund des technologischen Wandels – doch wie beeinflusst dies die Gesundheit von Beschäftigten und welche organisatorischen Rahmenbedingungen können Beschäftigte dabei unterstützen, hiermit erfolgreich umzugehen? Diesen Fragen wurde im Rahmen einer aktuellen Forschungsarbeit des CDI-HSG nachgegangen.

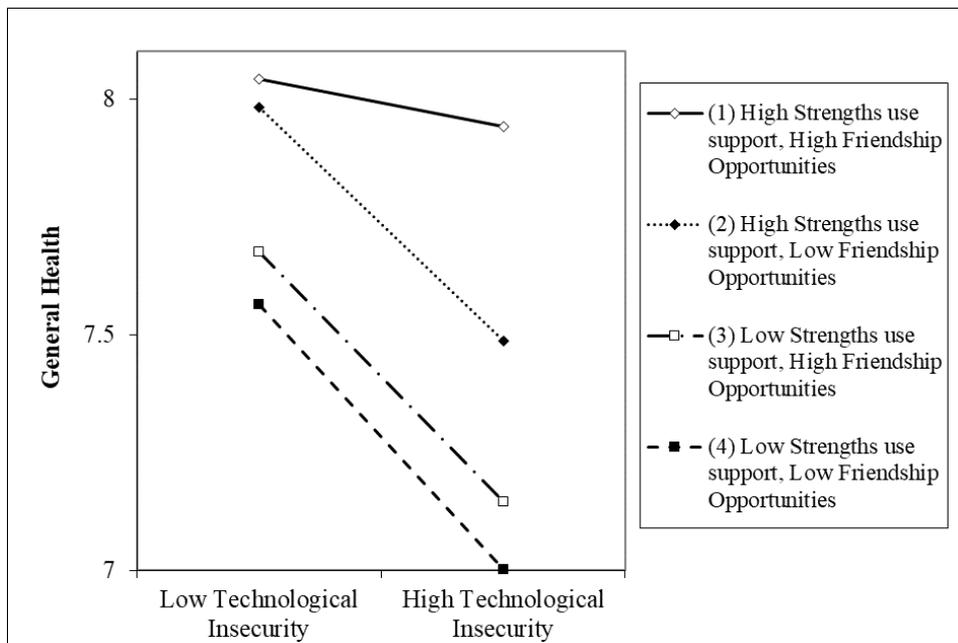
Die «Conservation of Resources Theory» ist ein anerkanntes theoretisches Rahmenwerk zur Erklärung der Stressentwicklung und -wahrnehmung. Die Theorie fokussiert insbesondere auf die Rolle von Ressourcen und erlaubt bestimmte Situationen und Kontexte – z.B. den Arbeitsplatz – in Bezug auf die Entstehung von Stress zu analysieren und so auch eine Verbindung zur Gesundheit von Beschäftigten herzustellen. Auf Basis dieses Rahmenwerks wurde theoretisch hergeleitet und empirisch untersucht, ob die erhöhte Wahrnehmung technologischer Arbeitsplatzunsicherheit mit einem Rückgang der Gesundheitswahrnehmung in Verbindung steht. Zudem wurde analysiert, ob diese Verbindung bei Beschäftigten in bestimmten organisatorischen Umfeldern unterschiedlich ausfällt. Hierzu haben wir zwei Faktoren genauer betrachtet: die Unterstützung der Organisation zur gezielten Stärkennutzung sowie die Möglichkeit zum Aufbau von Freundschaften/eines sozialen Netzwerks am Arbeitsplatz. Zum einen wird angenommen, dass sich ein Fokus auf die individuellen Stärken von Beschäftigten – im Gegensatz zur oftmals typischen Strategie des Abbaus von Schwächen (z.B. durch Trainings) – positiv auf deren Stressempfinden auswirkt.

Die Nutzung der individuellen Stärken eröffnet die Möglichkeit, sich bestmöglich einzubringen, fortzubilden und dadurch die notwendige psychologische Sicherheit zu gewinnen, auch in Zukunft einen wertvollen Beitrag leisten zu können.



Stephan Böhm und Tim Götz bei der Präsentation der Studie im Rahmen der Academy of Management Conference (AOM)

Zum anderen wurde die Hypothese entwickelt, dass die Möglichkeit zum Aufbau von Freundschaften am Arbeitsplatz Beschäftigte dabei unterstützt, wichtige soziale Ressourcen am Arbeitsplatz zu gewinnen und zu nutzen. Durch den informellen Austausch und die soziale Unterstützung durch Kollegen können Mitarbeitende besser mit fordernden Situationen wie der Bedrohung des Arbeitsplatzes durch Technologien umgehen, wodurch deren potenziell negativer Einfluss auf die Gesundheit reduziert wird. Es wurde angenommen, dass Arbeitnehmende in Organisationen, in denen beide Merkmale stark ausgeprägt sind, den geringsten Einfluss von technologischer Arbeitsplatzunsicherheit auf die Gesundheit wahrnehmen.



Einfluss von technologischer Arbeitsplatzunsicherheit, Stärkennutzung und Möglichkeiten zum Aufbau von Freundschaften auf die Gesundheit von Mitarbeitenden

Die Grundlage dieses Projekts ist eine repräsentative Stichprobe von rund 8'000 Beschäftigten in Deutschland. Diese beantworteten unter anderem Fragen zu ihrer allgemeinen Gesundheitswahrnehmung, der empfundenen technologischen Arbeitsplatzunsicherheit und ihrem Arbeitsumfeld. Die empirische Untersuchung und die Analysen stützen die Hypothesen der Studie. So konnte gezeigt werden, dass die technologische Arbeitsplatzunsicherheit mit einem Rückgang der Gesundheitswahrnehmung in Verbindung steht. Dies belegt, dass die Veränderungen durch die Digitalisierung, z. B. die zunehmende Nutzung neuer Technologien, zu neuartigen psychologischen Anforderungen und Stressoren für Arbeitnehmende führen. Die Studie skizziert aber auch Möglichkeiten zum erfolgreichen Umgang mit diesen Stressoren seitens der Unternehmen. So konnte gezeigt werden, dass eine höhere Stärkennutzung und mehr Möglichkeiten zum Aufbau sozialer

Beziehungen wirksame Puffermechanismen darstellen, die die negativen Gesundheitsimplikationen reduzieren. Sind beide Faktoren hoch ausgeprägt, sind Arbeitnehmende von diesem negativen Einfluss statistisch nicht betroffen. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Digitalisierung als Stressor fungieren kann, welcher die Gesundheitswahrnehmung von Mitarbeitenden negativ beeinflussen kann. Auf der anderen Seite können Unternehmen wirksam gegensteuern, u.a. durch die Förderung und Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen, welche die Mitarbeitenden bei der Bewältigung des digitalen Wandels unterstützen.

Wir freuen uns sehr, dass diese von Tim Götz und Stephan Böhm verfasste Studie inzwischen in der renommierten Fachzeitschrift *Computers in Human Behavior* erschienen ist.

Forschungskonsortium «Inclusion Champions Switzerland»

Nach dem Abschluss des Projekts «Wirklandkarte zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen» haben das EBGB und das CDI-HSG sich dazu entschlossen, ein Folgeprojekt zu initialisieren. Ziel ist der Aufbau eines Unternehmenskonsortiums mit dem Titel «Inclusion Champions Switzerland», in welchem führende Schweizer Unternehmen gemeinsam mit dem CDI-HSG die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt vorantreiben. Im Jahr 2019 haben wir die Grundlagen für diese Zusammenarbeit gelegt.

Auf Basis der Erkenntnisse unserer Wirklandkarte sind wir an verschiedenen Unternehmen herangetreten. Die Interessenten haben wir im Herbst 2019 zu einem gemeinsamen Workshop im Landesmuseum Zürich eingeladen. Dort haben das CDI-HSG, das EBGB, die Post, ABB, Schindler,

Georg Fischer, das Paul-Scherrer-Institut und Syngenta über mögliche Projekte diskutiert. Dabei wurden Forschungsideen zu inklusiver Führung, stärkenbasiertem Job-Crafting, Anti-Stigma-Trainings, psychischer Gesundheit, Rekrutierung und Digitalisierung entwickelt.

Zum Jahresende haben die Post und ABB erklärt, an dem Projekt teilzunehmen. Eine weitere Zusage liegt inzwischen von Novartis vor. Die ersten Aktivitäten werden im Frühjahr 2020 starten. Das Projekt wird bis 2022 laufen, es werden halbjährliche Konsortialtreffen bei den Mitgliedsunternehmen durchgeführt werden. Geplant ist eine enge mediale Begleitung, um evidenzbasierte Forschungsergebnisse und konkrete Best-Practice-Lösungen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen international bekannt zu machen.



Workshop mit dem EBGB und Firmenvertretern im Landesmuseum Zürich



Erarbeitung eines Inklusionsbarometers mit der Firma MindStep

Ein weiteres gemeinsames Projekt zwischen dem EBGB und dem CDI-HSG fokussiert auf eine neuartige Konzeption von Inklusion sowie deren empirische Anwendung in der Praxis. Ein weiterer zentraler Projektpartner hierbei ist die Firma MindStep AG, die gemeinsam mit mehreren Schweizer Unternehmen das Inklusionskonzept mitentwickelt und in der Praxis umsetzt.

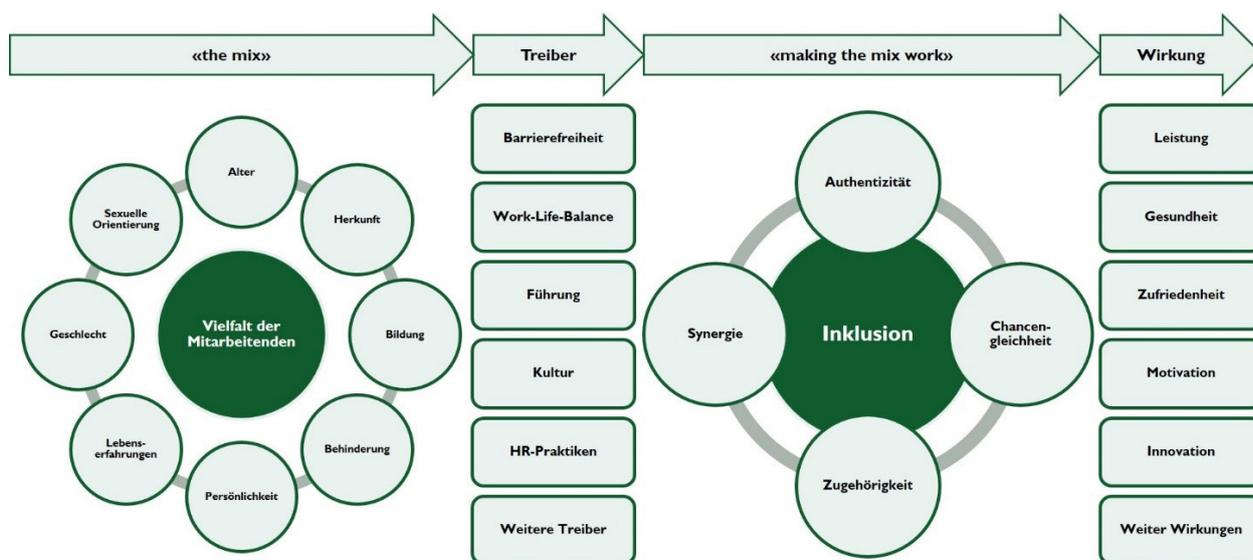
Im Rahmen dieses Projekts wird Inklusion als Prozess verstanden, welcher auf mehreren Ebenen angesiedelt ist und spezifische Treiber und Wirkungen aufweist. Diversität ist dabei der Ausgangspunkt. Hierbei sind zahlreiche Diversitätskategorien wie das Alter, das Geschlecht, die sexuelle Orientierung oder ein möglicher Behinderungsstatus zu beachten, die gemeinsam die Diversität des Unternehmens ausmachen («the mix»).

Die Forschung zeigt hierbei eindrücklich, dass es für Unternehmen aber nicht reicht, divers zu sein, da dies sowohl positive Implikationen (z.B. erhöhte Innovationskraft) wie auch negative Implikationen (z.B. vermehrte Konflikte) nach sich ziehen kann. Ziel muss daher die Schaffung eines inklusiven Klimas im Team und Unternehmen sein («making the mix work»).

Mit den richtigen Rahmenbedingungen (z.B. Barrierefreiheit, faire HR-Politik, inklusive Führung) können Unternehmen die Vorteile von Diversität nutzen, während sie die Nachteile bestmöglich vermeiden.

So kann ein inklusives Klima entstehen, in welchem die Mitarbeitenden authentisch sein und sich gleichzeitig als vollwertiges Mitglied ihres Teams fühlen können. Dabei bietet das Unternehmen allen Mitarbeitenden faire Chancen und nutzt Synergien, die sich aus der Unterschiedlichkeit der Belegschaft ergeben. Dadurch können Wohlbefinden, Motivation, Gesundheit und Leistung der Mitarbeitenden effektiv gesteigert werden.

Im Jahr 2019 wurden das Inklusionskonzept und die entsprechende Befragung entwickelt. Im Jahr 2020 findet der erste Pilotversuch statt. Nach der Evaluation wird die Befragung bei weiteren Praxispartnern durchgeführt. Mit an Bord sind u. a. die Stadt Bern, die Stämpfli AG, die Helsana und die SBB.



Konzept zur Messung von Diversität und Inklusion in der Unternehmenspraxis

Gastforschende

Auch im Jahr 2019 konnten wir wieder mehrere Gastforschende in St. Gallen willkommen heißen.

Am 15. Januar hatte das CDI-HSG die Ehre, Prof. Dr. Corinne Post, die Vorsitzende des Departments of Management der Lehigh University, Bethlehem, Pennsylvania und führende Expertin auf dem Gebiet der Gender- und Diversityforschung begrüßen zu dürfen. Im Rahmen ihres Gastvortrags berichtete sie von zwei Studien, in welchen sie sich mit den Grenzen des so genannten «Female Leadership Advantage» sowie dem Zusammenhang zwischen Frauen in Unternehmensvorständen und Produktrückrufen befasst.

Ebenfalls im Januar besuchte uns Dr. Sylvia Hubner, damals Post-Doktorandin an der Professur für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement der TU München. Am 23. Ja-

nuar sprach sie im Rahmen eines Gastvortrags über die allgemeinen Forschungsthemen ihres Instituts und im Besonderen über ihre Studie zu «Roboterführungskräften».

In der Woche vom 25. Februar besuchte uns Dr. Martina Hartner-Tiefenthaler von der TU Wien. Dort ist sie als Senior Scientist und Projektleiterin am Institut für Managementwissenschaften, Bereich Arbeitswissenschaft und Organisation, tätig. Konkret forscht sie vor allem auf dem Feld der organisationalen Kommunikation im Kontext der Vermischung von Beruf und Privatleben und des flexiblen Arbeitens sowie zum Teamklima. Sie berichtete von aktuellen Projekten und ihrer Forschungsarbeit zur Grenzziehung zwischen Arbeit und Freizeit. Das Ziel war es, Wissen zu diesen Themen auszutauschen und Ansätze für gemeinsame Forschungsprojekte zu identifizieren.



Präsentation von Dr. Sylvia Hubner





ESKAS Gastforscher

Dr. Amit Jain kam im September 2019 im Rahmen einer ESKAS-Förderung (Swiss Government Excellence Scholarships for Foreign Scholars) an das CDI-HSG. Er wird das BWL-Team bis August 2020 verstärken. Amit arbeitete acht Jahre lang in verschiedenen Unternehmen in Indien, bevor er sein Doktorat am Indian Institute of Management in Kalkutta erwarb.

Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich von Diversität und Inklusion. Dabei betrachtet er insbesondere Menschen mit Behinderungen. Seine Forschungsergebnisse konnte er bereits auf mehreren internationalen und nationalen Konferenzen vorstellen.

Zudem forscht er zu Unternehmensethik und Karrieren. Er steuerte drei Fallstudien für das Unternehmensethik-Curriculum von «Giving Voice to Values» bei. Amit unterstützt mehrere Forschungsprojekte des CDI-HSG. Ein besonderer Schwerpunkt seiner Tätigkeit am CDI-HSG liegt neben der aktiven Forschungsarbeit auf dem Design eines Feldexperiments zur Evaluierung von MODI Lab, einer Dialogausstellung zum Thema Behinderung, welche im Frühjahr 2020 im Kanton Zug gezeigt wird.



Dr. Amit Jain bei einem Vortrag vor Studierenden der Universität St.Gallen

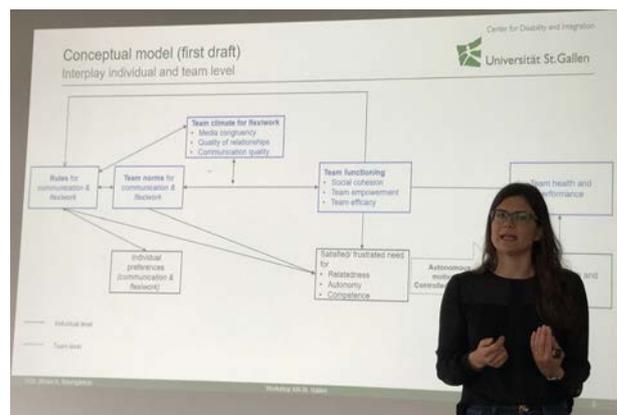
Gemeinsamer Workshop mit dem Lehrstuhl für Organisational Studies der Universität Konstanz

Auch im Jahr 2019 führten wir die Tradition unserer halb-jährlichen Forschungsworkshops mit dem Lehrstuhl für Organisational Studies von Prof. Dr. Florian Kunze fort. Gastgeber war das CDI-HSG am Standort St. Gallen. Im Rahmen des Workshops stellten die Forschenden beider Teams ihre aktuellen Forschungsarbeiten, Working-Paper und geplanten Forschungsdesigns und Fragestellungen für zukünftige Studien vor. Diese wurden jeweils von einem Mitglied des anderen Teams begutachtet.

In einem konstruktiven Review wurden die Stärken und Schwächen der einzelnen Beiträge präsentiert. Anschlies-

send wurden im gemeinsamen Plenum mögliche Verbesserungsvorschläge und Tipps für die nächsten Schritte gesammelt.

Der Workshop ermöglichte beiden Teams, ihre aktuellen und kommenden Forschungsprojekte durch konstruktives Feedback und methodische wie theoretische Denkanstöße weiterzuentwickeln. Durch den regen und offenen Austausch entstanden zudem zahlreiche Ideen für neue Forschungsprojekte.



Teilnehmende des Workshops der Forschungsteams von Florian Kunze und Stephan Böhm
Bild oben rechts: Miriam Baumgärtner bei ihrer Präsentation



Impact Award

Im Jahr 2018 entschloss sich das Rektorat der Universität St.Gallen den HSG Impact Award einzuführen. Um die gesellschaftlichen Auswirkungen ihrer Forschung besser sichtbar zu machen, hat die Universität auch in diesem Jahr ihre Mitarbeitenden aufgerufen, Forschungsarbeiten einzureichen, die in der Praxis eine klar erkennbare Wirkung gezeigt haben. Die eingereichten Forschungsprojekte spiegeln vielfältige gesellschaftlich relevante Themen wider.

Die Jury, bestehend aus Praktikern und Angehörigen der Universität St.Gallen, bewertete Bewerbungen aus verschiedensten Disziplinen der HSG-Forschung. Die Auszeichnung wurde im Rahmen des öffentlichen Dies Academicus am 25. Mai 2019 verliehen. Dies im Beisein von Bundesrat Ignazio Cassis, der die diesjährige Festansprache am akademischen Feiertag der HSG hielt.

Es war eines der besonderen Highlights des Berichtsjahres, dass das BWL-Team des CDI-HSG den Preis erhielt. Ausgezeichnet wurde das Projekt «Erfolgsfaktoren des Arbeitsplatzerhalts bei Mitarbeitenden mit psychischen Erkrankungen», welches wir gemeinsam mit der SVA Zürich durchführten.

Im Rahmen dieses Projekts konnte gezeigt werden, dass bei psychischen Erkrankungen von Arbeitnehmenden den Führungskräften eine herausragende Rolle beim Aufrechterhalten des Beschäftigungsverhältnisses zukommt. Wir konnten im Rahmen eines Feldexperiments zeigen, dass durch ein Training der Führungskräfte die Chance auf einen Arbeitsplatzverlust bei ihren Mitarbeitenden in etwa doppelt so hoch ist, wie bei nicht trainierten Führungskräften. Damit wird ein solches Training zu einer äusserst effektiven und auch kosteneffizienten Interventionsoption, mit welcher oftmals lebenslange Renten vermieden werden können.

Neben einem Preisgeld für unser Forschungsbudget erhielten wir zudem die Möglichkeit, unser Projekt im Rahmen eines Kurzfilms einem breiten Publikum zugänglich zu machen.

Dieser kann u.a. auf YouTube unter der folgenden Adresse abgerufen werden: <https://www.youtube.com/watch?v=vz4UYWZwOYk&feature=youtu.be>



Preisverleihung im Rahmen des Dies Academicus 2019

Publikationen

Journal Papers (peer-reviewed)

- Bal, M., & Boehm, S. A. (2019). How do i-deals influence client satisfaction? The role of exhaustion, collective commitment, and age diversity. *Journal of Management*, 45(4), 1461-1487.
- Beatty, J. E., Baldrige, D. C., Boehm, S. A., Kulkarni, M., & Colella, A. J. (2019). On the treatment of persons with disabilities in organizations: A review and research agenda. *Human Resource Management*, 58: 119-137.
- Boehm, S. A., Breier, C., & Baumgaertner, M. K. (2019, July). Getting stuck on the corporate ladder: The effect of disability on career progress. In *Academy of Management Proceedings*, 1: 14611. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Brzykcy, A. Z., Boehm, S. A., & Baldrige, D. C. (2019). Fostering sustainable careers across the lifespan: The role of disability, idiosyncratic deals and perceived work ability. *Journal of Vocational Behavior*, 112: 185-198.
- Goetz, T. M., & Boehm, S. A. (im Druck). Am I outdated? The Role of Strengths Use Support and Friendship Opportunities for Coping with Technological Insecurity. *Computers in Human Behavior*.

Buchkapitel

- Boehm, S. A., Baumgaertner, M. K., & Brzykcy, A. Z. (im Druck). The role of leadership behavior for the workplace inclusion and job retention of employees with psychological disabilities. In S. Fielden, M. Moore, & G. Wright (Hrsg.), *The Palgrave Handbook of Disability at Work*.
- Böhm, S. A., Kaufmann, F., & Breier, C. (2019). Inklusion in den Arbeitsmarkt. In G. Quenzel & K. Hurrelmann (Hrsg.), *Handbuch Bildungsarmut*. (S. 879-893). Berlin/Heidelberg: Springer VS Verlag.
- Böhm, S. A., & Walther, M. D. (im Druck). Die Rolle von Führung für das Glück und die Lebenszufriedenheit von Mitarbeitenden. In C. Albrecht (Hrsg.), *Gibt es Glück in der Diakonie?*

Working Papers

- Baumgaertner, M. K., & Boehm, S. A. A medical lens of healthy leadership: Examining the role of prevention and intervention behaviors for followers' sickness absenteeism.
- Baumgaertner, M. K., Jain, A., Breier, C., Boehm, S. A., & Maier, K. The relation between supervisor-subordinate similarity in disability status and idiosyncratic deals.
- Baumgaertner, M. K., Breier, C., Jain, A., & Boehm, S. A. Not always an ideal situation. How psychological detachment mediates the relationship between idiosyncratic deals and work ability.
- Boehm, S. A., & Baumgaertner, M. K. Health-focused leadership: Prevention and intervention as enablers of followers' work ability and performance.
- Boehm, S. A., Bourovoi, K., & Baldrige, D., & Goetz, T. M. Disability, lost productivity and relative subjective age: The role of disability visibility and LMX.
- Boehm, S. A., Breier, C., & Baumgaertner, M. K. Getting stuck on the corporate ladder despite equal performance: The effect of role incongruity on the career progress of persons with disabilities.
- Breier, C., Baumgaertner, M. K., & Boehm, S. A. Vocational inclusion of persons with disabilities: A systematic review and interactive tool.
- Goetz, T. M., Brzykcy, A. Z., Rönkkö, M., & Boehm, S. A. Direction of the effect between work-family conflict and psychological strain: a replication and extension study.
- Goetz, T. M. Conditional effects of work flexibility on health across virtual communication profiles: a person-centered approach.

Reviewertätigkeit

- Begutachtung von zahlreichen Journal-Papern, u.a. für *Journal of Management Studies*, *Personnel Psychology*, *Journal of Organizational Behavior*, *International Journal of Human Resource Management*, *Human Relations*, etc.
- Begutachtung von zahlreichen Konferenz-Papern für die *Academy of Management Conference*, die *VHB-Jahrestagung* sowie die *WK Personal*.



Konferenzpräsentationen

Academy of Management Annual Meeting 2019 (Boston) & WkPersonal 2019 (München)

- Boehm, S. A., Breier, C., & Baumgaertner, M. K. (AOM & WkPers). Getting stuck on the corporate ladder: The effect of disability on career progress. *Unter den besten 10% der angenommenen Einreichungen der AOM 2019 (AOM Best Paper Proceedings).
- Goetz, T. M., & Boehm, S. A. (AOM & WkPers). Am I outdated? The Role of Strengths Use Support and Friendship Opportunities for Coping with Technological Insecurity.
- Walther, M. (WkPers). Telearbeit für alle: Die Einführung einer allgemeinen Telearbeitslösung und deren Auswirkungen auf die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten.

Fachtagung und wissenschaftliches Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz 2019 (St. Gallen)

- Boehm, S. A., Breier, C., & Baumgaertner, M. K. Getting stuck on the corporate ladder: The effect of disability on career progress.
- Kornau, A., & Baumgaertner, M. K. Creating inclusive workplaces for refugees: A conceptual model of inclusive refugee leadership.

EAWOP Small Group Meeting 2019 (Lissabon)

- Goetz, T. M. Conditional effects of work flexibility on health across virtual communication profiles: a person-centered approach.
- Hartner-Tiefenthaler, M., Baumgaertner, M. K., & Boehm, S. A. Developing the full potential of flexible teams by addressing their members' basic psychological needs.

Editorial Boards

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

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

Medienauftritte

- Radio-Interview mit Radio 32 über die Möglichkeiten und Herausforderungen der Digitalisierung für unterschiedliche Arten von Behinderung (26.09.2019).
- Radio-Interview mit SRF4 über die neuen Möglichkeiten und Herausforderungen für Menschen mit Behinderung auf Grund des digitalen Wandels am Arbeitsplatz (15.07.2019).
- TV-Bericht in SRF1 «10vor10» über die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in der Schweiz (19.03.2019).
- NeuePresse.de (14.11.2019): Forscher: «Es braucht Team-Regeln im Büro».
- Neue Osnabrücker Zeitung (13.11.2019): E-Mails checken am Wochenende – das macht krank.
- NZZ am Sonntag (22.12.2018): BWL-Professor: Soziale Tätigkeiten gewinnen für kognitiv Behinderte an Bedeutung.

Keynotes und weitere Vorträge

- Böhm, S. A. (2019). Gesundheitliche Effekte des digitalen Wandels am Arbeitsplatz. Keynote im Rahmen des BARMER Unternehmerforum Hannover. 14. November 2019.
- Böhm, S. A. (2019). Gesundheitliche Effekte des digitalen Wandels am Arbeitsplatz. Keynote im Rahmen des BARMER Unternehmerforum Osnabrück. 11. November 2019.
- Böhm, S. A. (2019). Gesundheitliche Effekte des digitalen Wandels am Arbeitsplatz. Keynote im Rahmen des BARMER Unternehmerforum Rostock. 21. Oktober 2019.
- Böhm, S. A. (2019). Gesundheitliche Effekte des digitalen Wandels am Arbeitsplatz. Keynote im Rahmen des BARMER Unternehmerforum Potsdam. 16. Oktober 2019.
- Böhm, S. A. (2019). Arbeitswelt und Behinderung 4.0 – Inklusion in Zeiten des digitalen Wandels. Keynote im Rahmen der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren. Solothurn, 25. September 2019.
- Böhm, S. A. (2019). Gesundheitliche Effekte des digitalen Wandels am Arbeitsplatz. Keynote im Rahmen des BARMER Unternehmerforum Darmstadt. Seeheim, 23. September 2019.
- Böhm, S. A. (2019). Barrierefreiheit 4.0 – Chancen und Risiken des digitalen Wandels in der Arbeitswelt für Menschen mit Behinderung. Keynote im Rahmen des Management Meetings des Swiss Federal Personnel Office (EPA). Bern, 10. September 2019.
- Böhm, S. A. (2019). Diversity erzeugt unternehmerischen Mehrwert – aber wie? Keynote im Rahmen der AUDI Top Management Conference. Ingolstadt, 15. Oktober 2019.
- Böhm, S. A. (2019). Wie «unconscious biases» unsere Entscheidungen beeinflussen? Keynote im Rahmen der «AUDI Top Management Conference». Ingolstadt, 15. Oktober 2019.
- Böhm, S. A. (2019). Inklusion ist ein Erfolgsfaktor. Keynote im Rahmen der Konferenz «Chefsache Inklusion – Neue Wege und Konzepte zur Fachkräftesicherung». Ingolstadt, 30. September 2019.
- Böhm, S. A. (2019). Gesund führen – Impulse aus der Forschung. Keynote im Rahmen des «HR Experts Forum» der SVA Zürich. Zürich, 12. September 2019.
- Böhm, S. A. (2019). Effekte der Digitalisierung auf die Gesundheit von berufstätigen Personen. Keynote im Rahmen des «HR Experts Meeting» der PKRück. Luzern, 13. Juni 2019.
- Böhm, S. A. (2019). Evidenzbasiertes (Dis-)Ability Management. Keynote im Rahmen des «diwa Diversity-Day 2019». München, 23. Mai 2019.
- Böhm, S. A. (2019). Digitaler Wandel innerhalb der Verkehrsbranche: Eine riesige Gestaltungsaufgabe. Panel Diskussion im Rahmen der Konferenz «MINTeinander im digitalen Wandel» der Allianz pro Schiene. Berlin, 5. Mai 2019.
- Böhm, S. A. (2019). Vielfalt und Inklusion. Keynote Rede im Rahmen des Forums «Wirtschaft und Inklusion». München Flughafen, 3. April 2019.
- Böhm, S. A. (2019). Gesundheitliche Effekte der Digitalisierung am Arbeitsplatz – Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittanalyse. Präsentation im Rahmen des «Gesundheitstags der Hamburger Wirtschaft». Hamburg, 27. März 2019.
- Breier, C. (2019). Einladung des CDI-HSG zum Disability@Work Roundtable der Warwick Business School mit dem Department for Work and Pensions (UK). London, 13. Juni 2019.



Lars Kreissner und Anna Brzykcy am Tag ihrer Promotion im Herbst 2019



Impressionen vom Academy of Management Annual Meeting 2019 in Boston



Impressionen vom Age in the Workplace Small Group Meeting 2019 in St. Gallen

Lehre und schriftliche Arbeiten

Kurse

- FS 2019: Integriertes (Dis-)Ability Management, (Master): 2 SWS.
- FS 2019: Leadership in European Companies, (ISP/MBA): 2 SWS.
- HS 2019: Leadership in European Companies, (ISP/MBA): 2 SWS.
- HS 2019: Management von Diversität und Inklusion (Master): 4 SWS.
- FS 2019: New Work: Individualisierung und (Selbst-)Führung, (Bachelor, durchgeführt von Dr. Miriam Baumgärtner): 2 SWS.

Bachelorarbeiten

- Gloor, A. K. (Abgabe FS19): Telearbeit als Lösung für Konflikte zwischen Familien- und Berufsleben? - Eine systematische Analyse der Einflussfaktoren und deren Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Goti, N. R. (Abgabe HS19): Einsatz digitaler und analoger Elemente in Outplacement-Prozessen im Kontext der Freigestellten - Eine Untersuchung mit multiplen Fallstudien.
- Hoti, A. (Abgabe FS19): Moderne Führungsansätze in Fussballteams. Der Einfluss der Similarity-Attraction in der Wahrnehmung des Führungsstils und der Einschätzung der LMX-Qualität.
- Kristo, K. (Abgabe FS19): Chancen und Risiken von Diversität am Arbeitsplatz - eine qualitative Analyse.
- Mohamud, H. (Abgabe HS19): New Leadership: Was bedeutet New Leadership und wie können Manager gezielt geschult werden um Ihre Managementfähigkeiten in diesem Bereich zu fördern?
- Plüss, S. (Abgabe FS20): New Leadership: Wie hat sich die Rolle der Führungskraft im digitalen Zeitalter verändert?

Masterarbeiten

- Loki, B. (Abgabe FS 19): Die Rolle impliziter Assoziationen bei der Beurteilung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitskontext.
- Maier, K. (extern, Abgabe WS 18/19): The effect of supervisor-subordinate similarity in disability status on leader-member exchange and idiosyncratic deals: a survey-based mediation analysis.
- Moix, V. (in Bearbeitung): Wie gehen Unternehmen mit Mitarbeitenden mit psychologischen Erkrankungen um?

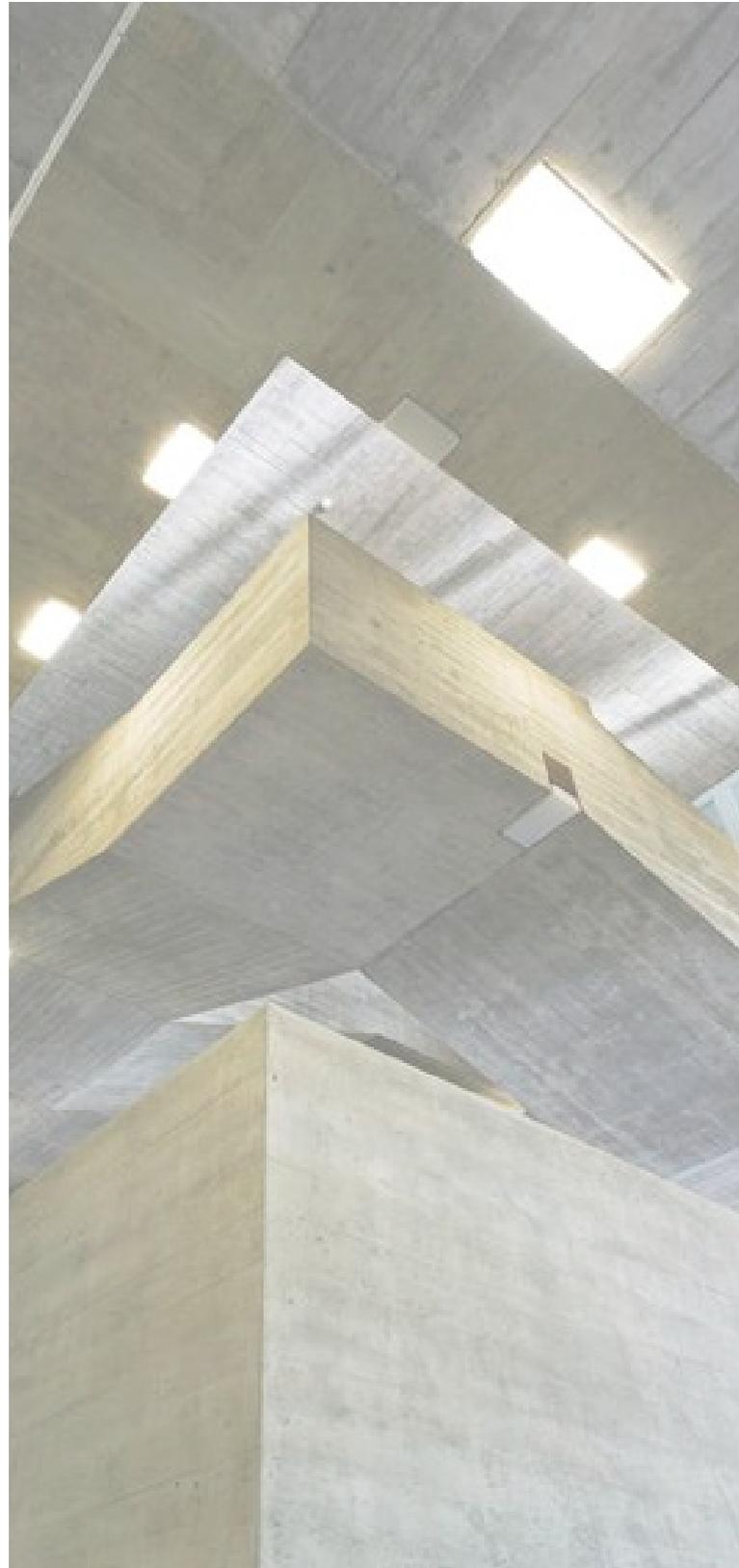
Dissertationen

- Breier, C. (Kursphase): Workplace inclusion and experiences of persons with disabilities. [Arbeitstitel, Erstbetreuer].
- Brzykcy, A. Z. (abgeschlossen mit «summa cum laude» 2019): Comparing workplace experiences of persons with and without disabilities: The role of labeling and work flexibility. [Erstbetreuer].
- Jarvis, A. (in Bearbeitung). [extern, Zweitbetreuer].
- Goetz, T. M. (Dissertationsphase): Employee health in the digital era: Evidence on relationships between ICT-induced changes in the workplace and perceived health. [Erstbetreuer].
- Kreissner, L. M. (abgeschlossen 2019): Psychische Erkrankungen im Arbeitskontext: Einfluss von Führung auf den Arbeitsplatzverlust von psychisch erkrankten Mitarbeitern. [Erstbetreuer].
- Reinwald, M. (Abschluss 2020). [extern, Zweitbetreuer].
- Walther, M. D. (Kursphase): Die Auswirkungen von Digitalisierung und Flexibilisierung auf die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten. [Arbeitstitel, Erstbetreuer].



Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

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



Angewandte Disability Forschung - Prof. Dr. Nils Jent



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

Das Ziel der angewandten Forschung des Center for Disability and Integration (AWF CDI) der Universität St.Gallen ist es, auf der Basis unseres Experten- und Selbsterfahrungswissens, gemeinsam mit Organisationen und öffentlichen Institutionen praxisnahe Konzepte und Instrumente für die gegenseitige Teilhabe und Verständnisschaffung von Menschen mit und ohne Behinderung in einem Teamgefüge bzw. in der Gesellschaft zu gestalten. Dies so, dass alle Involvierten einen Nutzen daraus ziehen können. Seit dem Jahr 2016 legt die AWF CDI – nebst ihrem praxisorientierten und betriebswirtschaftlichen – auch einen verstärkten Fokus auf das Engagement in politischen Gremien. Dies z.B. mit dem Beisitz in der «Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St. Gallen». Seit 2016 arbeitet diese Echogruppe an der Überprüfung der Wirkung des kantonalen Behindertengleichstellungsgesetzes (sGs), welches 2013 in Kraft trat. Die Echogruppe folgt dabei dem Grundsatz «Nichts über uns, ohne uns» der UN-Behindertenrechtskonvention (UNBRK), welche die Schweiz 2014 ratifizierte. Das genannte Gremium setzt sich aus dem kantonalen Amt für Soziales, der möglichst breiten Vertretung an Sozialpartnern und aus Fachpersonen mit und ohne Behinderung zusammen.

Im Januar 2019 wurde der erste Wirkungsbericht, der die nach wie vor bestehenden Herausforderungen und Barr-

ieren für unsere Gesellschaftsmitglieder mit Behinderung aufzeigt, der Öffentlichkeit vorgestellt. Nebst den identifizierten und derzeit hochaktuellen Handlungsfeldern Arbeit, Gesundheit und Mobilität sind im Verlauf des Jahres 2019 jene des Wohnens und der Digitalisierung immer drängender geworden.

Letztes Jahr berichteten wir an dieser Stelle zum Thema «Mobilität und öffentlicher Verkehr» über den Rechtsstreit zwischen den Schweizerischen Bundesbahnen und dem Dachverband der Menschen mit Behinderung «Inclusion Handicap» vor dem Bundesverwaltungsgericht der Schweiz. Im November 2019 entschied besagtes Gericht zu Gunsten der Schweizerischen Bundesbahnen. Trotz 2004 in Kraft getretenem schweizerischem Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG), schweizerischer UNBRK Ratifikation (2014) und dem Antidiskriminierungsartikel in unserer Bundesverfassung legitimiert der Entscheid, Teilhabe als «das Zusammenpferchen aller Zugreisender mit Behinderung in einem einzigen Extrawagon mit derart steiler Rollstuhlrampe, dass selbst Herkules im Rollstuhl passen muss» zu verstehen. Geschätzter Leser, geniessen Sie so lange wie möglich Ihre freie, uneingeschränkte Sitzwahl, dies auch im Oberdeck einer Fülle von Waggons, und ohne, dass Sie spätestens eine Stunde vor Zugabfahrt zwingend die Einstiegshilfe anfordern müssen, mit Beben, ob diese wohl auch tatsächlich erscheint, bevor Ihr Zug Ihnen vor der Nase abfährt. Empfinden Sie das als gleichgestellte, gleichberechtigte Teilhabe? «Inclusion Handicap» zeigte sich mit dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts verständlicher Weise wenig einverstanden und zog dieses weiter an das hiesige Bundesgericht. Dies in der Hoffnung, dieses sei sich der Verantwortung und der Verpflichtung gegenüber der gesamten Bevölkerung unseres Rechtsstaates bewusst. Denn geben die fallbeurteilenden Bundesrichter den Schweizerischen Bundesbahnen Recht, so schaffen sie jenen Präzedenzfall, der sowohl das schweizerische Behindertengleichstellungsgesetz und den Antidiskriminierungsgrundsatz des Artikel 6 unserer Bundesverfassung als auch das schweizerische Bekenntnis zur UNO Behindertenrechtskonvention aushebelt und Makulatur werden lässt. Dies wäre gegenüber einer ganzen Gesellschaftsgruppe verantwortungslos und sozialpolitisch ignorant.



Das letztinstanzliche Urteil unseres Bundesgerichts ist nicht vor Mitte 2020 zu erwarten. Mit diesem Urteil entscheidet sich, ob die Schweiz im Umgang mit seinen Mitgliedern mit Behinderung in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft weiterhin ein Drittweltland bleibt oder sie sich doch auf den Weg macht, zu europäischen Standards aufzuschliessen.

Die angewandte Forschung des Center for Disability and Integration der Universität St.Gallen setzt sich dafür ein, dass im gleichwertigen Miteinander auf Augenhöhe von Menschen mit und ohne Behinderung konstruktive Vorschläge erarbeitet werden. Diese Kompromisse sollen für eine möglichst breite Vielfalt von Menschen die optimalste Lösung sein, einen Nutzen für alle Anspruchsgruppen darstellen und verhältnismässig, d.h. ihre Umsetzung finanzierbar und wirtschaftlich tragbar sein.

Die angewandte Forschung des CDI setzt ihre Veränderungsarbeit folglich einerseits für die innerbetriebliche Mitentwicklung des Inklusionsklimas von Unternehmen und andererseits für die Mitgestaltung der politischen Rahmenbedingungen fort.

Dr. Lena Pescia wurde zu Beginn des HS 2019 mit dem Prädikat «sehr gut» an der HSG promoviert. Nils Jent amtierte dabei als Erstreferent ihrer Doktorarbeit zum Thema «Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderung in der Hotellerie – Ein praxisorientiertes Konzept für Schweizer Hotels». Dr. Lena Pescia verließ die AWF zum 31. Juli 2019 und geht nun einer Tätigkeit in der Praxis nach. Die Nachfolge als wissenschaftlicher Mitarbeiter der AWF CDI hat am 1. November 2019 Herr Philip Bootz angetreten.



Projekte

Echogruppe Wirkungsbericht Behinderertenpolitik St. Gallen

Seit 2013 gibt es in St. Gallen das kantonale BehiG (sGs 381.4), das Gesetz über die soziale Sicherung und Integration von Menschen mit Behinderung. Die Wirkung dieses Gesetzes wurde in einem mehrjährigen Prozess unter der Fragestellung, wie sich die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung im Kanton St. Gallen tatsächlich darstellt, untersucht. In verschiedenen Lebensbereichen wie Wohnen, Arbeiten und Beschäftigung, Bildung, Gesundheit, politische Partizipation sowie Mobilität wurden förderliche und hemmende Faktoren analysiert, welche einer möglichst selbstbestimmten und gleichberechtigten Teilhabe dienen resp. diese verhindern. Gemäss dem Motto «Nichts über uns, ohne uns» wurde dem Einbezug von Menschen mit Behinderung bei der Erstellung des Wirkungsberichts hohes Gewicht beigemessen und die Echogruppe, welche die Entstehung des Wirkungsberichtes begleitete, entsprechend aus Gruppenmitgliedern mit und ohne Behinderung zusammengesetzt. Die AWF des CDI-HSG hat in der Echogruppe seit 2016 Einsitz in Expertenfunktion. Im Januar 2019 wurde nun der erste «Wirkungsbericht Behinderertenpolitik Kanton St. Gallen» des Amtes für Soziales an einer öffentlichen Veranstaltung vorgestellt. In Form eines Kreislaufkonzepts wird die Implementierung der Handlungsempfehlungen stetig begleitet. Weitere Wirkungsberichte zu Händen des Regierungsrates und des Parlaments des Kanton St. Gallen werden folgen. Die Kraft der daraus hervorgehenden Massnahmen soll die gegenseitige Teilhabe auf gleicher Augenhöhe der St. Galler Bevölkerung ohne und mit Behinderung im Sinne eines starken Miteinanders immer augenfälliger zum Selbstverständnis werden lassen.

Bild links: Dr. Lena Pescia mit der Doktorurkunde

Computereingabe-Einheit für Menschen mit einer Behinderung

Menschen mit einer Behinderung benötigen oftmals spezifische technische Hilfsmittel, damit sie ihre Potenziale erwerbswirksam in die Arbeitsprozesse einbringen können. Spezifisch für handbehinderte und gleichzeitig blinde PC-User entwickelt und testet die AWF, zusammen mit einer Industriegruppe in Deutschland, ein auf den neuesten Technologien basierendes Eingabesystem. Dieser Tech-

nologieträger ist nicht grösser als ein Ipad und kann weit mehr mit seinen 23 Tasten als jede herkömmliche PC-Tastatur. Der Prototyp 2 ist getestet und freigegeben. Im Februar 2020 erscheint die 0-Serie. Im April 2020 werden die neuen Tastaturen an Nils Jent ausgeliefert. Das Projekt dient als Innovationsträger für die Partizipation von Behinderten an der Arbeit.

Mehrkosten durch barrierefreies Bauen – Mähr oder Fakt?

Vor dem Hintergrund von 10 Jahren UNO Behindertenrechtskonvention (UNBRK) Deutschland bzw. 5 Jahren UNBRK Schweiz will die Studie die tatsächlichen Mehrkosten für sogenanntes barrierefreies Bauen möglichst unanfechtbar ermitteln und publizieren. Ziel des Projekts ist es, das von Ökonomen gerne ins Feld geführte Argument zu widerlegen oder zu bestätigen, barrierefreies Bauen würde untragbar hohe Mehrkosten verursachen.

Ausgangslage: Eine vom Team um Beatrix Eugster identifizierte spanische Studie ermittelte unter den ausgeschriebenen Mietobjekten weitergegebene Mehrkosten für Barrierefreiheit in der Spanne von 0.5% bis 5.0%. Mieten geben die realen, tatsächlichen Baukosten lediglich verzerrt wieder; leisten als Indikator jedoch wertvolle Dienste. Die zeitlich etwas zurückliegende Studie aus dem Jahr 2000 «Interdisziplinäres Modell zur Bewertung von Wohnstätten für [(schwer geistig) behinderte] Menschen in frühen Planungsphasen» von Ulrich Bogenstätter, Professor für Architektur und Bauökonomie der Hochschule Mainz, ermittelte für die Planungsphase eines Bauvorhabens offenbar keinerlei relevante Mehrkosten, die bei barrierefreien Bauvorhaben zum damaligen Zeitpunkt

zu Buche schlugen. Diese Studie gibt nun tatsächlich die real entstehenden Kosten eines behindertengerechten, barrierefreien Bauvorhabens im Jahr 2000 wieder.

Vorgehensweise: Unsere Studie zielt auf den Aufbau eines Forschungssettings unter Berücksichtigung aktueller Bauvorschriften, z.B. SIA500, möglichst ohne anfechtbare Verzerrungen bei der Ermittlung realer Mehrkosten für barrierefreies Bauen. Dabei sollen die renommierte Wissensbasis im Bereich Architektur und Bauingenieurkunst der Universität Weimar und die Ressourcen der Wirtschaftsuniversität St. Gallen sich ergänzen. So soll eine möglichst breit abgestützte, wenig angreifbare Erhebung der Mehrkosten für behindertengerechtes, barrierefreies Bauen stattfinden.

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



Engagements als Wissens- und Selbsterfahrungsexperte

- Jent, N. & Pescia, L.: Fachratssitzungen «Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik St. Gallen», in Zusammenhang mit dem ersten Reporting für die UNBRK, u.a. zu den Themen: öffentlicher Raum, Infrastruktur, Wohnen, Bildung, Beruf, Gesundheitsversorgung, Freizeit, St. Gallen.
- Jent, N.: Einladung vom Departement für Bildung, Kultur und Sport des Kantons Aargau zur Workshopgestaltung «Diversity and Inclusion», Thun (April 2019).
- Jent, N.: Referatseinladung zum BasecampSalesforce «Diversität im Rekrutierungsprozess», Zürich (Juni, 2019).
- Jent, N.: Strategieberatung Projektphase 2 mit der Geschäftsleitung von Blindspot, Bern (Juli 2019).
- Jent, N.: Standortbestimmung der Kooperation zwischen dem Amt für Soziales St. Gallen und der AWF CDI, St. Gallen (August 2019).
- Jent, N.: Wissensexperte für die Erstellung des Leitfadens «Lehren und Forschen an der Hochschule – barrierefrei!», Projekt der Swiss Universities (fortlaufend).

Publikationen

- Jent, N. & Pescia, L.: «Ein Arbeitsmarkt – auch für Menschen mit Behinderung», in: Doppelpunkt, Ausg. 07/2019, S. 12, Baden-Dättwil.
- Jent, N. & Pescia, L.: «DiversityManagement - Option oder zwingend erforderliche Grundkompetenz?», Beitrag für Sammelband Diversity, Universität Hamburg (erschienen im Dezember 2019).



Nils Jent mit Pascal Güntensperger in der Saline Rheinfelden

Referate und Aussenauftritte

- Jent, N.: «Wirkungsbericht Behindertenpolitik St. Gallen» – Pressekonferenz, St. Gallen (Januar 2019).
- Jent, N.: «Inklusives Board Diversity - auf der Basis von Diversity Optima» – Referat; VR-Netzwerk der Verwaltungsrätinnen, Zürich (März 2019).
- Jent, N.: «Vielfalt/Inklusion/Menschenrechte», Vorlesung - Branchenzertifikat Coaching, Würth-Museum, Rohrschach (März 2019).
- Jent, N.: Tagung zur Zukunft der Behindertenpolitik – im OK, St. Gallen (April 2019).
- Jent, N. & Schoss, J. & Lohr, C.: 6. Interdisziplinäre Fachtagung CDI-HSG – Podiumsdiskussion, St. Gallen (Juli 2019).
- Jent, N.: «Gestaltung eines inklusiven Arbeitsumfelds» – Keynote bei Label IPunkt, Rheinfelden (September 2019).



Nils Jent in der Saline Rheinfelden



Podiumsdiskussion anlässlich der CDI-Tagung 2019: Lena Pescia (Moderation), Nils Jent, Christian Lohr, Joachim Schoss



Lehre und schriftliche Arbeiten

Kurse

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

Bachelorarbeiten

- Grob, Manisa (Wie wird die Motivation von Blinden und Sehbehinderten, einen Hochschulabschluss zu absolvieren, durch bestehende Barrieren beeinflusst?).
- Simon Hartmann, Stand:Themenfindung Bereich Ability.

Dissertationen

- Pescia, Lena: Inklusion von Mitarbeitern mit Behinderung in der Hotellerie – Ein praxisorientiertes Konzept für Schweizer Hotels (1. Referent, abgeschlossen)
- Khezri, Bijan: Sensing, Abduction and Strategic Change – Cognitive Microfoundations of Dynamic Board Capabilities (1. Referent, eingereicht).
- Bootz, Philip:Thema (Arbeitstitel): Herausforderungen der Inklusion von Arbeitskräften mit Behinderung im Arbeitsmarkt im Spannungsfeld von Politik, Wirtschaft und der «Schaltstelle» Bundesagentur für Arbeit (in Arbeit).

Inhalts-Beschreibung der Dissertation

Philip Bootz

Ausgangslage: In Deutschland ist seit dem Jahre 2009 die Behindertenrechtskonvention in Kraft und stellt das Ziel der Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger am Gesellschaftsleben außer Frage. Artikel 27 der Konvention beschreibt das Recht für Menschen mit Behinderung ihren Lebensunterhalt durch frei gewählte Arbeit zu verdienen, auf gleicher Augenhöhe in einen offenen und zugänglichen Arbeitsmarkt einbezogen zu werden und ein entsprechend förderliches Arbeitsumfeld vorzufinden. Folglich stellt die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt eine staatliche Pflicht dar. Menschen mit Behinderung sind oftmals gut qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte. Sie sind somit eine Chance für Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels. Jedoch zeigen Statistiken, dass dieser Personenkreis trotz guter Qualifikationen schwerer eine Anstellung findet, als Personen ohne Behinderung und mit schlechterem Bildungsniveau. Um der politischen Verpflichtung aus der Konvention nachzukommen zwingt in Deutschland die gesetzliche Beschäftigungspflicht (Quote) Öffentliche und Private Arbeitgeber nach § 154 SGB IX, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen.

Die Unternehmen müssen die erzielte Quote jährlich an die zuständige Behörde, die Bundesagentur für Arbeit, berichten. Wird die Pflichtquote nicht erreicht, muss eine Ausgleichsabgabe gezahlt werden. Dabei gibt es Modifikationen, die u.a. die Größe der Firmen/Behörden berücksichtigen (angemessene Leistungsfähigkeit). Die gewonnenen Beiträge dürfen wiederum ausschließlich zur Förderung der Qualifizierung oder der Beschäftigung schwerbehinderter Personen eingesetzt werden. Zudem gibt es Alternativlösungen. So können z.B. Aufträge an Werkstätten für Menschen mit Behinderung erteilt werden, um so Arbeitsplätze für die Zielgruppe zu sichern (Sonderarbeitsmarkt). Somit können

en sich die Arbeitgeber entweder «freikaufen» oder den (für sie vermeintlich entlastenden) Sonderarbeitsmarkt fördern, was Artikel 27 und damit das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben untergräbt.

Problemstellung: Der «Arbeitsmarkt» (sofern dieser Begriff hier überhaupt verwendet werden sollte) scheint demnach ohne ein Eingreifen der Politik, z.B. über «Zwang durch Quote», aus marktwirtschaftlicher Sicht nicht zu funktionieren oder gar zu existieren. Jeder Akteur verfolgt eher die eigenen Ziele: Die Politik muss die Vorgaben der Konvention umsetzen, die Agentur für Arbeit muss die Menschen mit Behinderung «eingliedern» (im Sinne von unterbringen) und die Unternehmen müssen die Gesetze befolgen, was durch «Schlupflöcher», wie Ausgleichszahlungen, Förderung des Sonderarbeitsmarktes oder «betriebsinterne Transformation» von Nicht-Behinderten-Mitarbeitern zu Mitarbeitern mit Behinderung relativ einfach gelingen kann. Somit ist es keine große Mühe, die oftmals unbekannte und unbeliebte Aufgabe der «Inklusion von Menschen mit Behinderung» zu vermeiden.

Die aktuelle Gesetzeslage bietet einen Zirkel der Förderung mit folgenden Merkmalen: Erstens, Anreiz durch Pflicht, indem eine fixe Quote über die Einstellung von Personen entscheidet und nicht deren Qualifikation. Zweitens, Strafe bei Nichterfüllung, sodass sich Unternehmen nicht mit der Thematik befassen müssen, sondern davon «freikaufen» können. Drittens, Ressourcen für den Sonder-

arbeitsmarkt, welcher stabilisiert wird, als Entlastung der Arbeitgeber und der gesetzlich verpflichteten Behörden. Viertens, dauerhafte «Markierung» und ggf. Exklusion der Menschen mit Behinderung im Arbeitsmarkt.

Die bestehenden Quotenregelungen geraten aber aus der Wirkungsperspektive in der Praxis (outcome) in die Kritik. Denn mit ihnen wird zwar die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung angereizt, aber zugleich ihre Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt unterminiert und der Sonderarbeitsmarkt gestärkt (Förderung von Exklusion). Dies entspricht nicht dem Anliegen des Artikel 27 (Recht auf Teilhabe am Arbeitsmarkt). Somit muss die «Behindertenquote» kritisch nach ihrer Wirkung fragen lassen: Ist sie Heilsbringerin oder «Heilmittel mit toxischen Nebenwirkungen»?

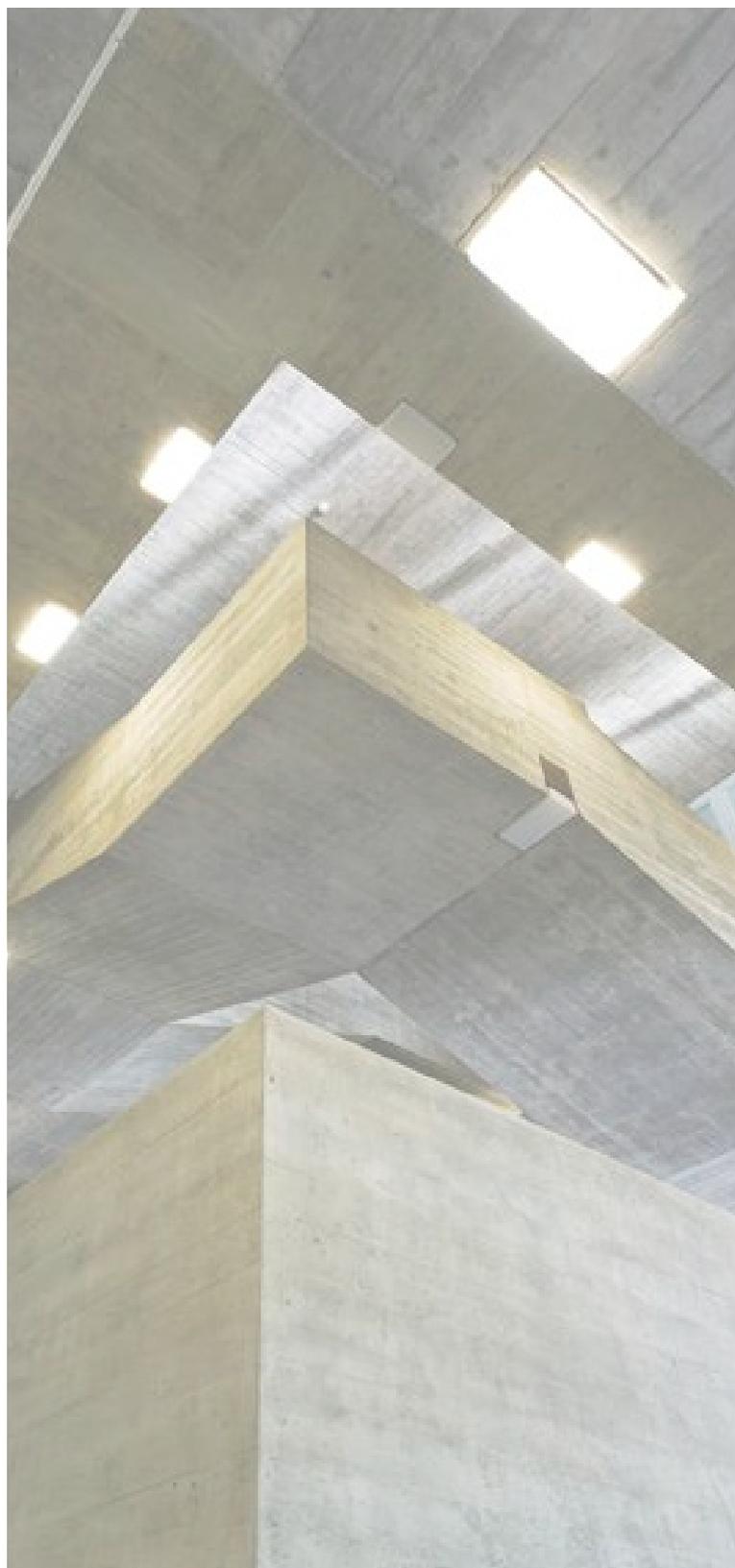
Zielsetzung: Die Studie setzt sich zum Ziel, das vorhandene Spannungsfeld aus Sicht der verschiedenen Akteure (Politik, Bundesagentur für Arbeit und private Unternehmen) detailliert aufzuarbeiten und Lösungsansätze zu entwickeln, wie dem Grundgedanken der Konvention in Artikel 27 angemessen nachgekommen werden könnte. Folgende Forschungsfrage steht dabei im Fokus:

Wie kann im Spannungsfeld zwischen Politik, Wirtschaft und der Bundesagentur für Arbeit die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt im Sinne der Behindertenrechtskonvention Artikel 27 (besser) gelingen?



Universitäre Selbstverwaltung und Mitgliedschaften

- Mitglied der Gleichstellungskommission, Universität St.Gallen.
- Mitglied der Ethikkommission, Universität St.Gallen.
- Mitglied des Organisationskomitees der «St. Galler Diversity & Inclusion Tagung», 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 (cgg network), Universität St.Gallen.
- Schirmherr der Aktion «Jugendliche helfen Jugendlichen», Stiftung MyHandicap, Wil (St. Gallen).
- Mitglied des Stiftungsrats, Beatrice Ederer-Weber-Stiftung, Zürich.
- Mitglied der Echogruppe Wirkungsbericht Behindertenpolitik, St. Gallen.
- Mitglied des Swiss Institute of Directors, St. Gallen.



Fünftes «Age in the Workplace Small Group Meeting» an der Universität St.Gallen

Im Jahr 2019 organisierten und veranstalteten wir die fünfte Ausgabe der internationalen Tagung «Age in the Workplace SGM» vom 7. bis 9. November 2019 an der Universität St.Gallen. Die Tagung dient dem akademischen Austausch von Wissenschaftlern aus der ganzen Welt, welche zum erfolgreichen Umgang mit alternden Belegschaften und Altersdiversität in Teams und Organisationen forschen. Aufgrund des demographischen Wandels in vielen entwickelten Volkswirtschaften wird dieses Thema für Wissenschaft und Praxis immer bedeutsamer.

Zu diesem Anlass durften wir 75 führende Altersforscher aus insgesamt 19 Ländern willkommen heissen. Im Laufe von drei Tagen wurden aktuelle Forschungsprojekte, -themen und -herausforderungen sowie die zukünftige Entwicklung des gesamten Forschungsfelds in Form von über

50 Beiträgen, Business-Meetings und eines World Cafés präsentiert und konstruktiv diskutiert.

Ferner erfolgte ein Austausch mit Ann Uustalu, Chefredirektorin für Forschung und Innovation der Europäischen Kommission, über die inhaltliche Ausgestaltung der zukünftigen europäischen Forschungsagenda zum Thema Alter und Altersdiversität am Arbeitsplatz.

Wir bedanken uns herzlich bei allen beteiligten Personen und Organisationen für die tatkräftige Unterstützung sowie für das Sponsoring. Ohne dies hätte die Veranstaltung in St. Gallen nicht realisiert werden können. Ein besonderer Dank geht hierbei an Prof. Dr. Klaus Möller, Dean der School of Management der Universität St.Gallen sowie an die Mitarbeitenden der Universitätsverwaltung und des Hausdienstes.



Impressionen vom AWM 2019 Meeting

Oben links: Prof. Dr. Klaus Möller, Dean der School of Management der HSG, bei der Eröffnung



Interdisziplinärer Workshop des CDI-HSG

Seit dem Jahr 2014 veranstaltet das CDI-HSG einmal jährlich einen interdisziplinären Workshop, in dessen Rahmen Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft die neuesten Entwicklungen im Bereich der Diversität und Inklusion diskutieren. Der diesjährige Workshop fand am 3. Juli 2019 statt. Dieses Jahr standen die Themen der erfolgreichen betrieblichen und schulischen Inklusion im Mittelpunkt. Bereits am Vorabend begann die Einstimmung auf den Workshop mit einem Vortrag des Swiss Paralympic-Athleten Philipp Handler und einem gemeinsamen Abendessen in der St. Galler Altstadt. Stephan Böhm eröffnete den Workshop am nächsten Tag mit einem Referat zu den Erfolgsfaktoren der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. Christian Schinko, Head of Disability Management bei der UniCreditBank Austria, gab Einblicke in die Praxis des Disability Management in einer Bank aus Kunden- und Mitarbeitendenperspektive.

Anschließend diskutierten Nils Jent (Universität St.Gallen), Joachim Schoss (Unternehmer und Präsident der Stiftung MyHandicap) sowie Christian Lohr (CVP-Nationalrat) über Werthaltungen und Einstellungen in den Köpfen von Gesellschaft, Politik und Unternehmenslandschaft hinsichtlich Inklusion. Eine weitere Paneldiskussion befasste sich mit der schulischen Inklusion. Hier waren Beatrix Eugster (Universität St.Gallen), Sabrina Sanseverino (Schulleiterin einer Primarschule), Claude Sidler (Facharzt für Innere Medizin) und Boris Eckstein (Pädagogische Hochschule St. Gallen) als Expertinnen und Experten geladen. Im Anschluss an die Abschlussdiskussion fand ein gemeinsamer Apéro im Freien unter sonnigem Himmel statt. Wir danken allen Teilnehmenden herzlich für die Teilnahme und die rege wie auch konstruktive Diskussion vor Ort.



Beim Vorabend-Programm am 2.07.2019 mit Philipp Handler



Die Referenten: Beatrix Eugster, Lena Pescia, Nils Jent, Stephan Böhm, Christian Schinko, Christian Lohr, Boris Eckstein, Sabrina Sanseverino, Joachim Schoss

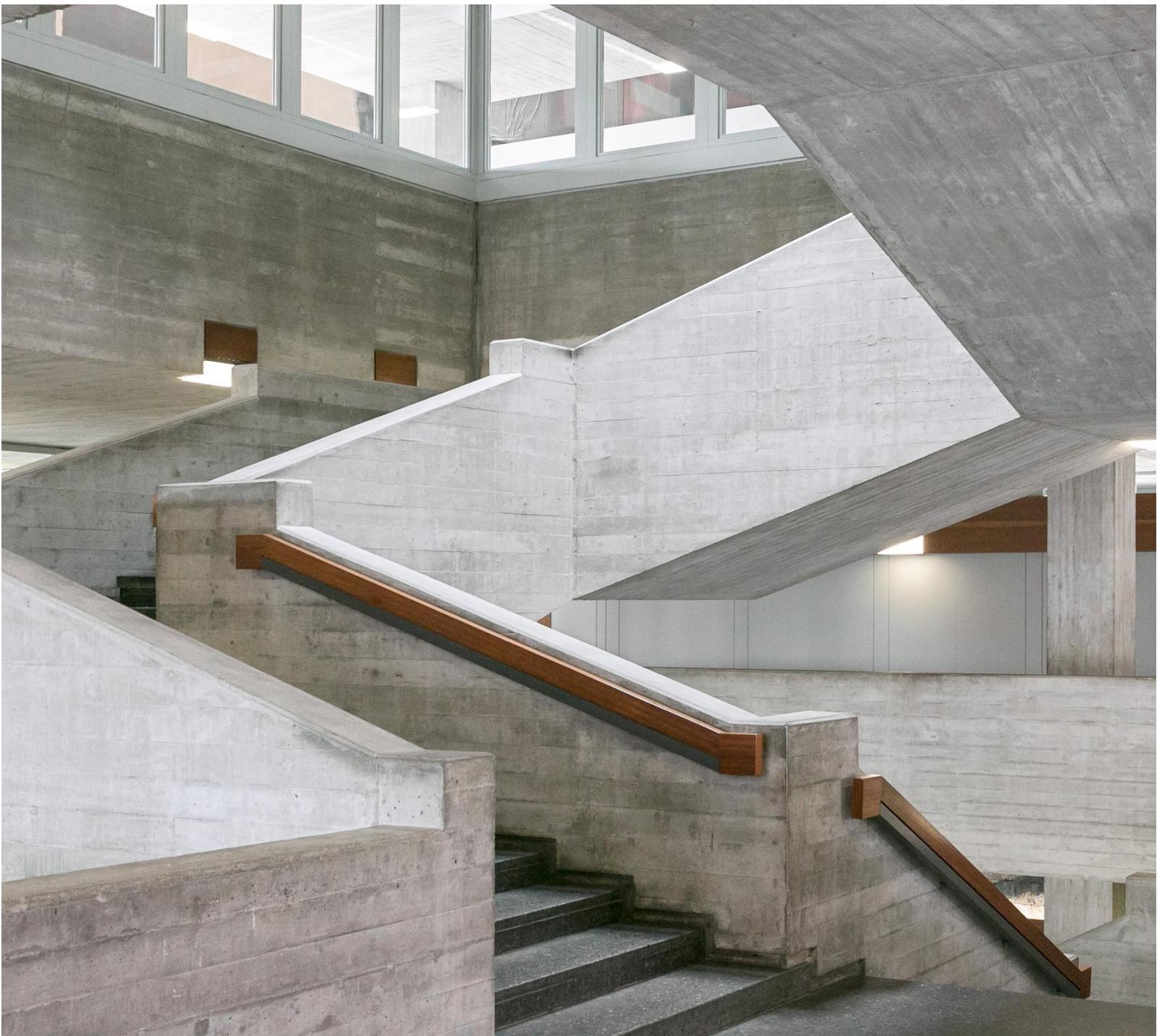


Teilnehmende des Interdisziplinären Workshops 2019

Center for Disability and Integration



Universität St.Gallen



Center for Disability and Integration (CDI-HSG)

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

«Wissen schafft Wirkung» 

