

Rosario Lopez-Gavira¹, Inmaculada Orozco² & Jana Felicitas Bauer³

Was kommt nach dem Abschluss? Erfahrungen von Absolvent:innen mit Beeinträchtigungen

Zusammenfassung

In dieser qualitativen Studie untersuchen wir, welche Erfahrungen Hochschulabsolvent:innen mit Beeinträchtigungen nach Abschluss des Studiums machen und was sie rückblickend als förderlich oder hinderlich für einen erfolgreichen Übergang erleben. Die Ergebnisse zeigen, dass der Übergang von denjenigen Absolvent:innen als erfolgreich erlebt wird, die einen Arbeitsplatz gefunden haben, der zu ihren Qualifikationen passt oder die sich gezielt (und nicht gezwungenermaßen) für ein Masterstudium entschieden haben. Hürden am Übergang entstehen durch Barrieren in den Köpfen und fehlende Unterstützung. Förderlich sind hingegen Unterstützung im Arbeitsleben, im Studium erworbene Qualifikationen und berufsrelevante Erfahrungen.

Schlüsselwörter

Inklusion, Beeinträchtigung/Behinderung, Hochschulabsolvent:innen, Arbeitsmarkt

-
1. Corresponding Author; Internationale Universität La Rioja; mariadelrosario.lopez@unir.net; ORCID 0000-0003-4991-4586
 2. Universität Sevilla; iorozco@us.es; ORCID 0000-0001-5170-7805
 3. Universität zu Köln; jana.bauer@uni-koeln.de; ORCID 0000-0002-4357-3832

What comes after graduation? Experiences of graduates with disabilities

Abstract

In this qualitative study, we examine which experiences university graduates with disabilities have after completing their studies and what they retrospectively perceive as promoting or hindering for a successful transition. The results show that the transition is experienced as successful by those graduates who have found a job that matches their qualifications or who have deliberately (and not out of necessity) decided to pursue a master's degree. Obstacles during the transition arise from mental barriers and a lack of support. By contrast, support in working life, as well as qualifications and job-relevant experience acquired during higher education, are promoting factors.

Keywords

inclusion, disability/impairment, university graduates, labour market

1 Hintergrund

Ein höheres Bildungsniveau ist mit besseren Beschäftigungschancen verbunden, wodurch die Hochschule als ein zentraler Raum zur Förderung der beruflichen Inklusion, der Selbstermächtigung und der Entwicklung eines selbstständigen Lebens von Menschen mit Beeinträchtigungen gilt (Moriña & Biagiotti, 2022; Rodríguez et al., 2021). Dennoch stehen Hochschulabsolvent:innen mit Beeinträchtigungen beim Übergang in den regulären Arbeitsmarkt vor größeren Herausforderungen als Hochschulabsolvent:innen ohne Beeinträchtigungen: Absolvent:innen mit Beeinträchtigungen sind seltener in Vollzeit und seltener unbefristet beschäftigt als Absolvent:innen ohne Beeinträchtigungen, sie sind häufiger arbeitslos, in Berufsfeldern, die nicht ihrem Abschluss oder ihren beruflichen Zukunftsplänen entsprechen und sie nehmen häufiger eine Stelle nur deshalb an, damit sie ihren Lebensunterhalt sichern können (Association of Graduate Careers Advisory Services, 2025; Phillips et al., 2022). Trotz Fortschritten bei der Inklusion, stoßen Studierende mit Beeinträchtigungen weiterhin auf zahlreiche Barrieren beim Studienzugang, im Studienalltag und beim Abschluss (Gibson et al., 2015; Moriña & Orozco, 2021; Römhild & Holleder, 2023). Hierdurch ist es wahrscheinlicher, dass sie ihr Studium abbrechen, die Hochschule oder den Beruf wechseln oder länger studieren (Knight et al., 2018; Steinkühler et al., 2023). Nach Abschluss des Studiums erschweren weitere Barrieren (zum Beispiel ein Mangel an barrierefreien Arbeitsplätzen und vorurteilsbehaftete Einstellungen) den erfolgreichen Übergang ins Arbeitsleben (Aktion Mensch, 2023).

Dabei ist eine inklusive und angemessene Beschäftigung ein zentraler Aspekt sozialer Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen und fördert das Wohlbefinden, die persönliche und berufliche Entwicklung und das Selbstwertgefühl (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2013; Europäische Union, 2021; Lindsay et al., 2018; Nadai et al., 2019).

1.1 Hochschulabsolvent:innen mit Beeinträchtigungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Die *UN-Behindertenrechtskonvention* (2006) bekräftigt das gleiche Recht auf Arbeit für Menschen mit Beeinträchtigungen, einschließlich des Rechts, den Lebensunterhalt in einem inklusiven Arbeitsmarkt zu verdienen. In Deutschland zielt das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz* (AGG) darauf ab, Benachteiligungen, unter anderem aufgrund von Behinderungen, zu verhindern oder zu beseitigen. Nach dem neunten Buch *Sozialgesetzbuch* (SGB IX), Art. 154, müssen Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeiter:innen fünf Prozent ihrer Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzen. Aus einer Studie der *Antidiskriminierungsstelle des Bundes* (2013) geht jedoch hervor, dass Arbeitgeber:innen und Personalverantwortliche bei der Entscheidung über die Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen der Qualifikation, (vermeintlichen) Leistungs- und Belastungsfähigkeit, sozialen Integrationsfähigkeit sowie beruflichen Vorerfahrung mehr Bedeutung beimessen als der Erfüllung der Beschäftigungsquote oder der Reduzierung der Kosten durch die Ausgleichsabgabe. Insgesamt finden schwerbehinderte Arbeitslose in Deutschland seltener eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt als Arbeitslose ohne anerkannte Schwerbehinderung (Bundesagentur für Arbeit, 2024). Nach der aktuellen Statistik der *Bundesagentur für Arbeit* (2025) besitzen 10.640 (5,8 %) der insgesamt 183.800 arbeitslosen schwerbehinderten Menschen einen akademischen Abschluss. Zwar haben schwerbehinderte Akademiker:innen unter allen schwerbehinderten Menschen die besten Chancen auf eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt, jedoch kann der Hochschulabschluss statistisch betrachtet die Nachteile durch das Vorliegen einer Schwerbehinderung nicht vollständig ausgleichen (Metzler & Werner, 2017). Diese Situation ist nicht nur für Hochschulabsolvent:innen mit Beeinträchtigungen am Übergang ins Arbeitsleben nachteilig, sondern auch für die deutsche Wirtschaft, da sie in Zeiten des Fachkräftemangels auf viele gut ausgebildete Kräfte verzichtet (Aktion Mensch, 2023; Aumann et al., 2021; Bjørnshagen & Ugreninov, 2021).

1.2 Hinderliche und förderliche Faktoren für einen erfolgreichen Übergang nach dem Hochschulabschluss

Absolvent:innen mit Beeinträchtigungen stoßen beim Berufseinstieg auf viele Hindernisse, etwa diskriminierende Einstellungen von Arbeitgebenden und mangelndes Wissen zur barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung (Aktion Mensch, 2023; Europäische Union, 2022b; Goodall et al., 2022; Odame et al., 2021; Vornholt et al., 2018). Manchen fällt es zudem schwer, einen Arbeitsplatz zu finden, weil ihnen die Berufserfahrung fehlt (Berry & Domene, 2015). Auch internationale Mobilitätserfahrungen, die sich im Bewerbungsprozess positiv auswirken können, sind unter Absolvent:innen mit Beeinträchtigungen seltener (Sarceletti et al., 2018). Bei Absolvent:innen mit nicht sichtbaren Beeinträchtigungen kann die Entscheidung über die (Nicht-)Offenlegung der Beeinträchtigungen zudem den Berufseinstieg stark beeinflussen (Valero Sanchez, 2024; Vornholt et al., 2018).

Um lange Zeiten der Arbeitslosigkeit zu vermeiden, die von Arbeitgeber:innen negativ bewertet werden (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2013; Aktion Mensch, 2023), entscheiden sich manche Absolvent:innen für eine Weiterbildung, was zu Überqualifizierung (Portillo-Navarro et al., 2022) und zur Vergeudung privater und öffentlicher Ressourcen führen kann. Aber auch wenn Absolvent:innen mit Beeinträchtigungen nach dem Abschluss erfolgreich in ein Beschäftigungsverhältnis übergehen, erleben sie häufig weitere Barrieren. Diese liegen in der Regel nicht in der Verantwortung der Beschäftigten, sondern sind die Folge eines nicht barrierefreien Umfelds in dem negative Einstellungen gegenüber Beschäftigten mit Beeinträchtigungen herrschen (Aumann et al., 2021; Goodall et al., 2022; Vornholt et al., 2018). Darüber hinaus ist es für Absolvent:innen häufig herausfordernd, die Erwerbsarbeit, das Management der eigenen Gesundheit und ihr Privatleben miteinander zu vereinbaren. Hinzu kommen schlechte Arbeitsbedingungen, wie etwa geringere Gehälter (Essl, 2021; Liu et al., 2024; Rombach et al., 2023), Aufstiegshindernisse, Diskriminierung (Aumann et al., 2021; Jungwirth & Bakhshizadeh, 2022) oder Teilzeitarbeit (Bellacicco & Pavone, 2020; Portillo-Navarro et al., 2022). Dies kann negative Auswirkungen haben, wie etwa ein Leben mit knappen finanziellen

Mitteln, der Verzicht auf Beförderungen oder das Aufgeben von verantwortungsvollen Positionen (Bellacicco & Pavone, 2020).

Doch es gibt auch Erkenntnisse zu positiven Faktoren, die diesen Hindernissen entgegenwirken und einen erfolgreichen Übergang nach Abschluss des Hochschulstudiums fördern können. Selbstbestimmung, soziale Kompetenzen und Unterstützung durch Familie und soziales Umfeld können den Übergang erleichtern (Sigstad & Garrels, 2023). Dieselbe Studie ergab auch, dass die Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Arbeitgeber sowie ein respektvolles Arbeitsumfeld und ausreichende individuelle Anpassungen am Arbeitsplatz für einen erfolgreichen Übergang wesentlich sind. Weitere Studien verweisen auf die Relevanz einer aktiven Unterstützung von Absolvent:innen mit Beeinträchtigungen durch Beratungsdienste oder Career Services der Hochschulen (Cage et al., 2022; Goodall et al., 2022; Liu et al., 2024; Vornholt et al., 2018) sowie durch relevante Akteur:innen der beruflichen Rehabilitation (z. B. Agentur für Arbeit, Integrationsfachdienste).

2 Forschungsfragen

In Deutschland wird die volle Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen mit Beeinträchtigungen intensiv diskutiert (Essl, 2021; Jungwirth & Bakhshizadeh, 2022; Nadai, 2017; Nadai et al., 2019; Rombach et al., 2023). Doch während es einige internationale Studien zum Übergang von Hochschulabsolvent:innen mit Beeinträchtigungen auf den Arbeitsmarkt gibt, ist dieses Thema in Deutschland bisher vernachlässigt (Niehaus & Bauer, 2013). Trotz der hohen Qualifizierung zeigen sich auch für diese Personengruppe Hürden am Übergang. Vorhandene Untersuchungen nehmen häufig eine medizinische und quantitative Perspektive ein (Espelöer et al., 2023; Frank et al., 2018). Die vorliegende Studie fokussiert im Gegensatz dazu auf die Perspektiven von Absolvent:innen mit Beeinträchtigungen. Das Hauptziel dieses Beitrags ist es, die Erfahrungen von Absolvent:innen mit Beeinträchtigungen in Deutschland nach Abschluss eines Hochschulstudiums zu untersuchen, um hierauf

aufbauend Ansatzpunkte für die Unterstützung eines erfolgreichen Übergangs abzuleiten. Konkret sollen folgende Forschungsfragen beantwortet werden:

Welche Erfahrungen machen Absolvent:innen mit Beeinträchtigungen nach Abschluss des Studiums in Deutschland und als wie erfolgreich bewerten sie ihre aktuelle Situation?

Welche Faktoren erleben sie (rückblickend) als hinderlich oder förderlich für einen erfolgreichen Übergang nach dem Abschluss?

3 Methode

Diese Studie ist Teil eines umfassenderen interdisziplinären Forschungsprojekts, dessen übergeordnetes Ziel darin besteht, personale und kontextuelle Faktoren zu analysieren, die mit dem erfolgreichen Studieren und beruflichen Erfolg von Hochschulabsolvent:innen mit Beeinträchtigungen in Zusammenhang stehen (Lopez-Gavira et al., 2025). Die Daten, die auch der vorliegenden Studie zugrunde liegen, basieren auf qualitativen Erhebungen, in denen Absolvent:innen mit Beeinträchtigungen ihre Erfahrungen nach dem Studienabschluss schildern. Das qualitative Vorgehen ermöglicht authentische Einblicke aus der Perspektive der Betroffenen.

3.1 Teilnehmende

In die Studie wurden Hochschulabsolvent:innen mit Beeinträchtigungen einbezogen, die zwischen 2016 und 2022 einen Bachelor- oder Masterabschluss in Deutschland erworben hatten. Die Auswahlkriterien wurden von einem Forschungsteam festgelegt, das über umfangreiche Erfahrung in Projekten zu inklusiver Hochschulbildung und Beeinträchtigungen verfügt. Die Rekrutierung der Teilnehmenden erfolgte über die Beauftragten und Servicestellen für Studierende mit Beeinträchtigungen sowie über Diversitäts- und Gleichstellungsstrukturen an deutschen Hochschulen. Darüber hinaus wurde das Projekt über studentische Organisationen, Stiftungen, Verbände und soziale Netzwerke bekannt gemacht; ergänzend kam das Schneeballverfahren

zur Identifikation weiterer potenzieller Teilnehmender zum Einsatz (Berg, 2009). Insgesamt nahmen 28 Absolvent:innen von 16 Hochschulen teil. In Tabelle 1 sind die Charakteristika der Teilnehmenden zusammenfassend dargestellt.

		<i>n</i>	%
<i>Art der Beeinträchtigung</i>	Chronische Erkrankung	9	32 %
	Körperliche Beeinträchtigung	8	29 %
	Sehbeeinträchtigung	3	11 %
	Hörbeeinträchtigung	3	11 %
	Psychische Beeinträchtigung	2	7 %
	Neurodiversität	2	7 %
	Teilleistungsstörung	1	4 %
<i>Fachrichtung</i>	Naturwissenschaften	9	32 %
	Sozial- und Rechtswissenschaften	8	29 %
	Kunst und Geisteswissenschaften	7	25 %
	Ingenieurwesen und Architektur	3	11 %
	Gesundheitswissenschaften	1	4 %
<i>Art der Hochschul- ausbildung</i>	Bachelor	7	25 %
	Master	21	75 %
<i>Geschlecht</i>	Weiblich	17	61 %
	Männlich	11	39 %

<i>Aktuelle Situation</i>	In Arbeit	16	57 %
	In einem Masterstudium	11	39 %
	Nicht berufstätig / studierend	1	4 %
<i>Alter</i>	Min	23	
	Max	33	
	<i>M (SD)</i>	27.21 (2.95)	
<i>Dauer des Studiums</i>	Min	3	
	Max	10	
	<i>M (SD)</i>	5.16 (1.59)	
<i>Jahre seit Studienabschluss</i>	Min	0	
	Max	5	
	<i>M (SD)</i>	1.39 (1.44)	

Tabelle 1. Charakteristika der Teilnehmenden

3.2 Erhebungsinstrumente und Vorgehen bei der Datenerhebung

Die Daten wurden mittels zweier schriftlicher Fragebögen erhoben, die auf Leitfäden für halbstrukturierte Interviews basieren (Helfferich, 2022) und den Teilnehmenden die Möglichkeit boten, offene Antworten zu geben (Schreier, 2023). Ein Fragebogen fokussierte auf personale, der andere auf kontextuelle Faktoren, um den Teilnehmenden eine bessere Unterscheidung der Themen zu ermöglichen. Beide Fragebögen erfassten zudem die aktuelle Situation der Teilnehmenden sowie Empfehlungen zur Verbesserung beruflicher Perspektiven. Vor der Anwendung wurden die Instru-

mente von zwei Studierenden mit Beeinträchtigung und dem interdisziplinären Forschungsteam getestet und anschließend von zwei Expert:innen der inklusiven Hochschulforschung validiert.

Als Datenbasis für die Analysen zur vorliegenden Studie dienen die Ausführungen der Teilnehmenden zu ausgewählten Fragen aus dem ersten Fragebogen:

- *Wie ist Ihre derzeitige Situation? Erzählen Sie uns bitte etwas mehr darüber, was Sie gegenwärtig machen.*
- *Wie sind Sie dazu gekommen?*
- *Würden Sie diese Situation als Erfolg bezeichnen? Warum?*
- *Welchen Einfluss, meinen Sie, hatte Ihr Universitätsabschluss auf Ihre beruflichen Erfahrungen bzw. wird er voraussichtlich haben? Warum?*

Diese Studie wurde von der *Ethikkommission der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg* (FAU) genehmigt. Die Einhaltung ethischer Grundsätze, die Wahrung der Anonymität der Teilnehmenden sowie die Barrierefreiheit der Studie wurden während des gesamten Prozesses gewährleistet. Die Teilnehmenden wurden umfassend über das Projekt informiert und gaben ihr schriftliches Einverständnis zur Teilnahme. Die Erhebungsmethode ermöglichte es den Teilnehmenden, ihre Antworten ohne Zeitdruck zu formulieren. Zunächst wurden mit allen Teilnehmenden jeweils Vorgespräche von 30 bis 60 Minuten Dauer geführt. In 30 Prozent der Fälle fanden diese persönlich statt, in den verbleibenden 70 Prozent online. Die Teilnehmenden wurden über Ziele, Ablauf, Fragen und Bedeutung ihrer Teilnahme informiert und erhielten nach Zustimmung die Fragebögen per E-Mail. Sie wurden ermutigt, sich Zeit zu lassen und ihre Studienerfahrungen umfassend schriftlich zu reflektieren.

3.3 Auswertung der Daten

Die anonymisierten Daten wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2024) mit einem deduktiv-induktiven Vorgehen (inhaltlich strukturierende Analyse) ausgewertet. Die Hauptcodes für die Analyse wurden deduktiv aus den in den Fragebögen enthaltenen Themen abgeleitet (Smith & Jones, 2020). Anschließend wurde das gesamte Material mit Hilfe der Software *MAXQDA 2022* anhand der Hauptcodes analysiert. Darauf aufbauend erfolgte eine vertiefende induktive Analyse der identifizierten Textstellen, um die für die Fragestellungen relevanten, Haupt- und Subkategorien aus dem Material zu entwickeln (Tabelle 2). Die Antworten der Teilnehmenden wurden von den beiden Erstautor:innen dieser Studie unabhängig voneinander überprüft, und die Ergebnisse der Analyse wurden in Diskussionsrunden besprochen, bis ein Konsens erreicht wurde. Die Ergebnisse werden im nachfolgenden Kapitel ausführlich erläutert.

<i>Hauptkategorien</i>	<i>Subkategorien</i>		<i>Teilnehmende</i>
<i>Berufliche Situation und Erfolgskonstruktionen nach Studienabschluss</i>	In Arbeit	Erreichen eines gewünschten vs. unerwünschten Berufs	T1, T2, T4, T5, T6, T8, T9, T10, T11, T12, T13, T17, T20, T21, T26, T27, T28
		Demonstration des eigenen Wertes	T1, T6, T8, T12, T13, T20, T21, T28
		Große persönliche Anstrengungen, um einen Arbeitsplatz zu erhalten	T11, T4, T5, T28, T12, T20, T26

	Arbeitssuchend (Arbeitslos, Masterstudium oder unzufrieden mit dem derzeitigen Arbeitsplatz)	Schwierigkeiten, eine geeignete Arbeit zu fin- den.	T2, T9, T11, T15, T16, T25, T26
	Masterstudium	Masterstudium mit dem Ziel, eine Spezialisierung zu erwerben, versus Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche	T3, T7, T11, T14, T15, T16, T18, T19, T22, T23, T24
	Studium/Arbeit im Bereich Inklusion	Aufbau auf eigenen Erfahrungen mit Behinderungen	T4, T13, T18, T19, T20, T21, T24, T26
		Hilfe für andere Menschen mit Beeinträchtigungen	T18, T19, T20, T21, T24, T26
<i>Hinderliche Faktoren für einen erfolgreichen Übergang</i>	Barrieren in den Köpfen	Mangelndes Bewusstsein	T4, T22, T12, T13, T25
		Stereotype Vorstellungen und Vorurteile	T4, T22, T12, T13
		Negative Folgen der Offenlegung der Beeinträchtigung	T22, T26

		Fehlende Repräsentation von Menschen mit Beeinträchtigungen in verantwortungsvollen beruflichen Positionen	T19, T25, T28
	Mangelnde Unterstützung	Fehlende Anpassungen des Arbeitsplatzes	T3, T4, T8, T13, T12, T26
		Fehlende Unterstützung für Vollzeitarbeit	T4, T8, T26, T28
		Fehlende Information bzw. Schulung von Arbeitgeber:innen zu Anpassungen am Arbeitsplatz	T6, T8, T10, T26
		Fehlende Unterstützung für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit	T1, T2, T25
<i>Förderliche Bedingungen für einen erfolgreichen Übergang</i>	Erfahrene Unterstützung	Positive Unterstützung durch Arbeitgeber:innen und Kolleg:innen	T4, T13
		Unterstützung nach Offenlegung der Beeinträchtigung	T4

	Qualifikationen und Erfahrungen im Lebenslauf	An der Hochschule erworbenes Wissen und Fähigkeiten	T4, T7, T21, T25
		Praktika und Nebenjobs während des Studiums	T4, T5, T8, T16, T19, T23, T25
		Studien- oder Praktikums-Aufenthalte im Ausland	T1, T3, T7, T9, T16, T19, T21

Tabelle 2. Übersicht über die entwickelten Haupt- und Subkategorien

4 Ergebnisse

Die Ergebnisdarstellung ist nach den drei Hauptkategorien: berufliche Situation und Erfolgskonstruktionen nach Studienabschluss, hinderliche Faktoren sowie förderliche Bedingungen am Übergang in den Arbeitsmarkt gegliedert. Diese Aspekte sind im Erleben der Teilnehmenden eng miteinander verknüpft.

4.1 Berufliche Situation und Erfolgskonstruktionen nach Studienabschluss

Erfolg wird von den Teilnehmenden als Zusammenspiel aus Beschäftigungsstatus, Passung zwischen der aktuellen Position und der eigenen Qualifikation sowie beruflichen Vorstellungen und erlebter Leistungsfähigkeit bzw. Sinnstiftung in der aktuellen Position konstruiert. Ein Teil der erwerbstätigen Absolvent:innen bewertete die eigene Situation als erfolgreich. Der Hochschulabschluss wurde dabei als zentrale

Ressource zur Erlangung qualifikationsadäquater Beschäftigung und als Beleg eigener Leistungsfähigkeit beschrieben:

„Der Abschluss ermöglicht mir Stellen, zu denen ich sonst keine Möglichkeit hätte [...]“ (T4).

Andere erwerbstätige Teilnehmende erlebten ihre Situation nicht als Erfolg. Zwar schätzten sie die Arbeitsplatzsicherheit, gleichzeitig fehlte häufig die Passung zwischen ihrer Qualifikation und der aktuellen Tätigkeit:

„Ja, der Abschluss ist geschafft und Arbeit finde ich auch, allerdings habe ich den passenden Job noch nicht gefunden, hier kämpfe ich im Moment“ (T2).

Mehrere Teilnehmende berichteten zudem von enormen Anstrengungen, die sie unternehmen mussten, um einen Arbeitsplatz zu finden:

„Es war schwierig eine Arbeit zu finden, weil in Bewerbungsgesprächen wurde auf meine sehr guten akademischen Leistungen nicht eingegangen. Es ging immer nur darum, warum ich so lange studiert habe und um fehlende Berufserfahrung“ (T26).

Im Allgemeinen hatte die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden, die sich um einen Einstieg in den Arbeitsmarkt bemüht hatten, tatsächlich auch einen Arbeitsplatz gefunden. Es gab aber auch einige Personen, denen dies noch nicht gelungen war oder die ihren Arbeitsplatz verloren hatten und sich deshalb als wenig erfolgreich erlebten.

Eine dritte berufliche Situation schildern Teilnehmende, die nach dem Bachelorabschluss ein Masterstudium aufgenommen haben. Diese Entscheidung wurde unterschiedlich begründet: Während einige den Master als strategische Investition zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen betrachteten, beschrieben andere das weiterführende Studium als eine Art Übergangslösung mangels realistischer Beschäftigungsperspektiven:

„Meine aktuelle Situation ist, dass ich noch studiere. [...] Meine Situation an sich sehe ich nicht sehr erfolgreich. Ich studiere gerade nur noch, weil ich sonst nicht weiß, was ich tun sollte“ (T15).

Das Masterstudium fungiert hier weniger als Ausdruck von Aufstiegsambitionen, sondern vielmehr als Bewältigungsstrategie angesichts struktureller Unsicherheiten im Übergang und wird daher nicht als Erfolg erlebt.

Schließlich gab es Teilnehmende, die nach dem Abschluss entweder ein Masterstudium mit inhaltlichem Bezug zu Inklusion aufgenommen oder eine Beschäftigung im Feld der Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen gefunden hatten. Diese Teilnehmenden beschrieben ihre Situation durchgängig als erfolgreich. Als Hauptmotive nannten sie, die durch den Umgang mit ihrer Beeinträchtigung gewonnenen Erfahrungen nutzen zu wollen und den Wunsch, andere zu unterstützen:

„Mit meinem Fachwissen als [Studienabschluss] und mit meinen persönlichen Erfahrungen als [Person mit Beeinträchtigung] kann ich andere [Personen mit derselben Beeinträchtigung] besonders gut beraten [...]“ (T20).

In diesen Fällen wird beruflicher Erfolg stark sinnstiftend gerahmt und eng mit biografischer Kohärenz und gesellschaftlicher Teilhabe verknüpft.

4.2 Hinderliche Faktoren für einen erfolgreichen Übergang

Viele Teilnehmende berichten über Barrieren in den Köpfen sowie ein mangelndes Bewusstsein für die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigungen. Insbesondere Arbeitgeber:innen wurden als zentrale Akteur:innen benannt, bei denen Sensibilisierung und Wissen über barrierefreie Arbeitsgestaltung fehlen:

„Es braucht meiner Meinung nach noch mehr bewusstseinsbildende Maßnahmen, insbesondere auf Führungsebene [...]“ (T25).

Eng damit verbunden sind stereotype Zweifel an der beruflichen Leistungsfähigkeit von Menschen mit Beeinträchtigungen, die viele Teilnehmende insbesondere im Bewerbungsprozess erlebten:

„Blinde werden von der Gesellschaft oft nicht für voll genommen. Das sind unterbewusste Stereotype, die mir tagtäglich, aber auch bei Bewerbungen begegnet sind: Kannst du das leisten? Bist du langsamer?“ (T12).

Diese Erfahrungen verweisen auf persistente ableistische Deutungsmuster, die akademische Qualifikationen teilweise relativieren oder entwerten.

Am Arbeitsplatz wurde die Offenlegung nichtsichtbarer Beeinträchtigungen als besonders ambivalente Entscheidung beschrieben. Dabei wird die individuelle Abwägung stark von Barrieren geprägt: So ist der Erhalt von Arbeitsplatzanpassungen häufig zumindest an eine teilweise Offenlegung gebunden, gleichzeitig kann ein schlechtes Organisations- oder Teamklima die Befürchtung verstärken nach der Offenlegung negativ beurteilt oder diskriminiert zu werden:

„Was ich schade finde, ist dass ich über meine Behinderung im Arbeitsleben nicht offen reden sollte, da einem das als Nachteil angesehen werden kann“ (T22).

Zudem kritisierten mehrere Teilnehmende die geringe Repräsentation von Menschen mit Beeinträchtigungen in Entscheidungs- und Leitungspositionen, was bestehende Machtasymmetrien weiter verstärkt:

„Ich bin aber auch nicht blind gegenüber der Diskriminierung, die ich wegen meiner Behinderung erfahre. Ich würde mir wünschen, dass die Repräsentation von behinderten Menschen in den Medien und in Leitungspositionen zunimmt und mehr Sichtbarkeit bekommt“ (T19).

Eine weitere Barriere war mangelnde Unterstützung. Die Teilnehmenden forderten angemessene Hilfsmittel und Unterstützung für Arbeitnehmer:innen mit Beeinträchtigungen, um berufliche Nachteile auszugleichen und gleichberechtigt arbeiten zu können. Zudem betonten sie die Wichtigkeit barrierefreier Arbeitsplätze. Außerdem wiesen sie darauf hin, dass Menschen mit Beeinträchtigungen von Unternehmen unterstützt werden sollten, damit sie nicht gezwungen sind, unter extremem Stress zu arbeiten:

„Ich habe in dieser Zeit extrem viel gelernt, allerdings mit einem sehr hohen Stresslevel. Das liegt zum einen an behindertenbedingten Mehraufwendungen, zum anderen an der Firmenkultur“ (T12).

In diesem Zusammenhang gaben mehrere Teilnehmende an, dass sie aufgrund ihrer Beeinträchtigung und mangelnder Unterstützung nur in Teilzeit arbeiten können. Die daraus resultierenden finanziellen Probleme sowie begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten wurden als erhebliches Problem beschrieben:

„Bis vor kurzem war ich dort als [Tätigkeit] Leitung tätig, habe aber gemerkt, dass der Leistungsanspruch mit meinem Stundenvolumen von 50 % nicht abbildbar ist und arbeite nun als [Tätigkeit]. [...]. Ich konnte mir einen Teilzeitjob leisten, weil ich die finanzielle Unterstützung meines Partners hatte“ (T8).

Teilnehmende mit psychischen Beeinträchtigungen erklärten insbesondere, dass es in ihren Fällen viele Schwierigkeiten bei der Umsetzung angemessener Vorkehrungen bzw. von Nachteilsausgleichen gibt, vor allem aufgrund des Mangels an Information und Wissen über geeignete Arbeitsplatzanpassungen für diese Art von Beeinträchtigung:

„Allgemein finde ich die Versorgung zur beruflichen Integration für Menschen mit psychischen Erkrankungen echt schlecht. Ich weiß, dass ich großes Potenzial habe und ich fühle mich, als ob dieses verpuffen würde, weil mir nicht die nötigen Rahmenbedingungen geschaffen werden“ (T26).

Schließlich erwogen einige Teilnehmende sich selbstständig zu machen. Sie waren der Ansicht, dass eine Selbstständigkeit ihnen günstigere Bedingungen für die Ausübung ihres Berufs bieten könnte, unter Berücksichtigung ihres Arbeitsrhythmus und mit der entsprechenden Anpassung und Unterstützung. Aus verschiedenen Gründen wagten sie es jedoch nicht, diese Beschäftigungsoption zu wählen:

„Ich sträubte mich jedoch dagegen, mich selbstständig zu machen, da dies ohne ausreichende Unterstützung für einen blinden Übersetzer ein ziemlich schwieriges und unsicheres Unterfangen ist“ (T1).

Die Ergebnisse zeigen, dass die berichteten Hürden am Übergang nicht isoliert auftreten, sondern dass gesellschaftliche und organisationale Hürden kumulieren und individuelle Handlungsspielräume deutlich begrenzen.

4.3 Förderliche Bedingungen für einen erfolgreichen Übergang

Die Teilnehmenden berichteten auch über Bedingungen, die einen erfolgreichen Übergang nach Abschluss des Studiums gefördert haben. Insbesondere hoben sie die erhaltene Unterstützung und die hilfsbereite Haltung von Arbeitgeber:innen und Kolleg:innen hervor. Zudem berichteten sie von konkreter Unterstützung, die sie nach der Offenlegung ihrer Beeinträchtigung erhalten hatten, um ihre Arbeit erfolgreich ausüben zu können:

„Und dann war ich mutig: Ich habe einfach gesagt, dass ich die manisch-depressive Störung habe und ob sie damit ein Problem haben. Sie sagten, nein. [...] Meine Bedingungen, per Home-Office und 20 Stunden in der Woche zu arbeiten, wurden umgesetzt“ (T4).

Zudem hoben die Befragten die Relevanz von Qualifikationen und Erfahrungen im Lebenslauf hervor. Sie betonten die Bedeutung eines Hochschulabschlusses und gaben an, dass die persönlichen und beruflichen Kenntnisse, Kompetenzen und Fähigkeiten, die sie während ihres Studiums erworben hatten, eine wichtige Rolle beim Übergang gespielt hatten:

„[Der Abschluss hatte] einen großen [Einfluss], weil ich den größten Teil meines theoretischen Wissens aus der Uni habe. Und die in der Uni gelernten Softskills spielen im Beruf natürlich auch eine sehr große Rolle“ (T7).

Darüber hinaus berichteten mehrere Teilnehmende positiv von den Erfahrungen, die sie während ihres Studiums über einen Nebenjob oder ein Praktikum gesammelt hatten, welche dann wiederum einen großen Beitrag zu ihrem Lernprozess leisteten und ihre Chancen auf einen geeigneten Arbeitsplatz verbesserten:

„Was deutlich wichtiger für meinen Erfolg im Berufsleben und auch den Einstieg ins Berufsleben war, waren meiner Meinung nach tatsächlich die Praktika und die ehrenamtlichen Tätigkeiten, die ich während des Studiums durchgeführt habe“ (T19).

Abschließend lässt sich zu diesem Aspekt feststellen, dass es für eine kleine Gruppe von Teilnehmenden für den Übergang ins Berufsleben auch förderlich war, dass sie während ihres Studiums einen Auslandsaufenthalt absolviert hatten. Sie betrachteten diese Erfahrung als einen der wichtigsten Faktoren für ihren Studienerfolg und schätzten alle Erkenntnisse, die sie daraus für den Übergang in den Arbeitsmarkt gewonnen hatten:

„Außerdem war es mir wichtig, Erfahrung in den Ländern zu sammeln, deren Sprachen ich lernte, weshalb ich ein Auslandssemester während meines Bachelors in [Stadt] und während meines Masters ein Erasmussemester in [Stadt] verbracht habe“ (T1).

Zusammenfassend zeigt sich, dass erfolgreiche Übergänge weniger auf einzelne Faktoren zurückzuführen sind, sondern auf das Zusammenspiel individueller Ressourcen, unterstützender organisationaler Bedingungen und förderlicher struktureller Kontexte.

5 Diskussion und Fazit

Studierende mit Beeinträchtigungen haben trotz ihrer hohen Qualifikation nach Abschluss ihres Studiums nicht die gleichen Chancen in eine sinnstiftende und qualifikationsadäquate Beschäftigung überzugehen, wie ihre Kommiliton:innen ohne Beeinträchtigungen (Association of Graduate Careers Advisory Services, 2025; Phillips et al., 2022). In dieser Studie haben wir untersucht, welche Erfahrungen Absolvent:innen mit Beeinträchtigung am Übergang machen und unter welchen Bedingungen sie den Übergang als erfolgreich bewerten. Manche der Teilnehmenden waren berufstätig, andere schlossen ein Masterstudium an und nur wenige waren weder

berufstätig noch im Masterstudium. Ob die Teilnehmenden den Übergang als erfolgreich bewerteten oder nicht, hing davon ab, ob ihre aktuelle Situation ihren Vorstellungen und Qualifikationen entsprach. Dies war nicht der Fall, wenn das Masterstudium als Notlösung gewählt wurde, eine Stelle nicht qualifikationsadäquat war oder Absolvent:innen ungewollt in Teilzeit arbeiten mussten. Ähnliche Ergebnisse könnten auch von Absolvent:innen ohne Beeinträchtigung stammen, denn insbesondere Bachelorabsolvent:innen von Universitäten und aus bestimmten Fachbereichen haben generell Schwierigkeiten beim Berufseinstieg und viele schließen (geplant oder ungeplant) ein Masterstudium an (Bundesagentur für Arbeit, 2024). Spezifisch für Absolvent:innen mit Beeinträchtigung ist, dass einige sich gezielt für ein Masterstudium oder eine Tätigkeit im Bereich Inklusion entschieden. Einerseits kann dies eine Chance sein, um Schwierigkeiten beim Übergang in Arbeit zu verringern und zugleich anderen Menschen mit Beeinträchtigungen zu helfen (Berry & Domene, 2015). So waren alle Teilnehmenden, die diesen Weg eingeschlagen hatten, zufrieden. Andererseits ist es ein Problem, dass Absolvent:innen mit Beeinträchtigungen oft gezwungen sind, in ausbildungsfremden Bereichen oder unterhalb ihrer Qualifikation zu arbeiten (Bjørnshagen & Ugreninov, 2021). Daher ist es notwendig, Absolvent:innen mit Beeinträchtigungen darin zu unterstützen, ihre Beschäftigung frei im Rahmen ihrer formalen Qualifikationen wählen zu können.

Ebenfalls spezifisch für die Erfahrungen von Absolvent:innen mit Beeinträchtigungen sind die meisten der Barrieren, die sie am Übergang erleben. Viele berichteten, dass die Suche nach einer Stelle sehr mühsam war. Eine große Rolle spielen dabei Barrieren „in den Köpfen“, wie mangelndes Bewusstsein, stereotype Vorstellungen und negative Reaktionen auf die Offenlegung nicht sichtbarer Beeinträchtigungen. Hingegen wurden kollegiale Unterstützung und positive Reaktionen nach Offenlegung nicht sichtbarer Beeinträchtigungen als förderlich benannt. Das zeigt, wie abhängig Absolvent:innen mit Behinderungen hinsichtlich ihrer beruflichen Erfolgsmöglichkeiten vom Organisationsklima und den Einstellungen entscheidungsmächtiger Einzelpersonen in Hochschulen und Unternehmen sind. Hier sind die Organisationen gefragt, ihre Organisationsmitglieder zu schulen und eine Arbeitsumgebung

zu schaffen, in der sich Betroffene sicher fühlen über ihre Beeinträchtigung zu sprechen und ihre Rechte in Anspruch zu nehmen, weil sichergestellt ist, dass keine negativen Konsequenzen daraus folgen (Bauer et al., 2023; Gillies, 2012; Odame et al., 2021; Vornholt et al., 2018). Hierfür könnten beispielsweise spezielle Unterstützungszentren eingerichtet werden (AktionMensch, 2023; Cage et al., 2022; Europäische Union, 2022a, 2022b).

Eine weitere Barriere ist die mangelnde Unterstützung wirklich inklusiver Arbeitsmöglichkeiten. Neben fehlender Barrierefreiheit und Unwissen von Arbeitgeber:innen (z. B. zu Anpassungen bei psychischen Beeinträchtigungen) berichten Befragte, dass sie wegen ungünstiger Rahmenbedingungen nur in Teilzeit arbeiten konnten oder auf Selbständigkeit verzichten mussten (Berry & Domene, 2015; Goodall et al., 2022; Niehaus & Bauer, 2013). Dies zeigt, dass für echte Inklusion die Wahrung des Rechts auf ein barrierefreies, bedarfsgerechtes Arbeitsumfeld unerlässlich ist. Aber auch die geringe Repräsentation von Menschen mit Beeinträchtigungen in Führungspositionen ist eine Barriere, da einerseits geeignete Rollenvorbilder für Absolvent:innen mit Beeinträchtigungen fehlen und andererseits in entscheidenden Positionen Behinderungserfahrungen nicht vorhanden sind, wodurch diese Perspektive bei relevanten Entscheidungen fehlt. Daher sollten Unternehmen gezielt Führungskräfte mit Beeinträchtigung fördern. Schließlich helfen Erfahrungen wie Praktika, Nebenjobs, Ehrenämter oder Auslandsaufenthalte beim Berufseinstieg. Aufgrund von Barrieren im System ist es für Studierende mit Beeinträchtigungen aber oft deutlich schwieriger, solche Erfahrungen zu machen (Sarcletti et al., 2018). Daher sollten Barrieren reduziert und Unterstützungsstrukturen an Hochschulen (z. B. Career Services) sensibilisiert und besser ausgestattet werden.

Hochschulen und Unternehmen können den Übergang durch Mentoring- oder Tutor:innenprogramme unterstützen (Cage et al., 2022). Mentor:innenteams aus Absolvent:innen mit Beeinträchtigungen und Studierenden im letzten Studienjahr könnten zudem stärkere Verbindungen zwischen Hochschulen und Unternehmen fördern, aus denen langfristig gemeinsame Projekte und inklusivere Strategien hervorgehen.

Zusammenfassend zeigt die Studie, dass Hochschulabsolvent:innen mit Beeinträchtigungen am Übergang zahlreichen zusätzlichen gesellschaftlichen und organisationalen Hürden begegnen und dass Hochschulen und Unternehmen noch erhebliche Anstrengungen erbringen müssen, um den Übergang zu erleichtern. Die oben diskutierten Maßnahmen lassen sich in eine Strategie einbetten, die Chancengleichheit fördert, Anreize für die Beschäftigung und langfristige Inklusion von Arbeitnehmer:innen mit Beeinträchtigungen schafft, barrierefreie Arbeitsumgebungen sicherstellt und wirksame Mechanismen zur Überwachung und Durchsetzung etabliert.

Literaturverzeichnis

Ob der Zeichenbegrenzung der ZFHE findet sich die vollständige Literaturliste online unter: <https://zenodo.org/records/18299828>

Danksagungen

Die Forschungsarbeit wurde gefördert mit einem Stipendium aus besonderen Mitteln, die der Freistaat Bayern zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre im Staatshaushalt bereitstellt, eingeworben von Rosario Lopez-Gavira.

This publication is part of the grant RYC2024-048361-I awarded to Inmaculada Orozco, funded by the Spanish Ministry of Science, Innovation and Universities, the State Research Agency /10.13039/501100011033, and the European Social Fund Plus (ESF+).

This study was carried out in collaboration with the team of the research project funded by the Ministry of Science and Innovation of Spain, State Research Agency and FEDER funds European Union [grant numbers EDU2020-112761RB-100/Feder Funds].