

# MUTIGER SEIN

*Obwohl sich deutsche Hochschulen um mehr Teilhabe bemühen, arbeiten nur wenige Menschen mit einer Behinderung in der Wissenschaft. Eine der Ursachen: Es fehlen tragfähige und dauerhafte Förderstrukturen*



Foto: Marvin Lange

Prof. Dr. Benjamin Tannert lehrt heute an der Hochschule Bremen angewandte Medieninformatik

## TEXT: LEA BRANDES

Auch fast 15 Jahre nach Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention gibt es bei der Inklusion an deutschen Hochschulen noch viele Baustellen. Zwar schmücken sich zahlreiche Institutionen mit Diversity-Zertifizierungen und auch das Thema Studierende mit Behinderung wird öffentlich stärker thematisiert. Laut einer aktuellen Studie haben 16 Prozent der Studierenden eine studienerschwerende

Einschränkung. Davon wiederum haben vier Prozent einen amtlich festgestellten Behinderungsgrad von 50 Prozent oder mehr und besitzen einen Schwerbehindertenausweis.

Aber wie viele Hochschulen erfüllen die gesetzliche Verpflichtung einer fünfprozentigen Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung nach § 154 Absatz 1 des Sozialge-

setzbuches (SGB) IX? Zahlen von 2018 zeigen, dass die Hochschulen dieser Verpflichtung mit einer durchschnittlichen Quote von 4,1 Prozent aktuell nicht nachkommen. Dabei ist der wissenschaftliche Bereich nicht explizit erfasst, denn hierfür gibt es keine verlässlichen Zahlen.

Um diesem Missstand entgegenzuwirken, startete das Land Bremen bereits

2011 das Programm „InWi – Inklusion in der Wissenschaft“. In Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt Bremen und dem Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) unterstützte die Universität Bremen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler auf dem Weg zur Promotion. Durch die Schaffung von mindestens halben sozialversicherungspflichtigen Promotionsstellen konnte man dem Problem Herr werden, das reguläre Stipendien beziehungsweise Graduiertenförderungen für Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung mit sich bringen: den nicht geltenden Anspruch auf Reha-Maßnahmen, also die Bereitstellung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

#### BREMEN IST VORREITER

Geschaffen wurden zu Beginn zwölf PhD-Stellen, zunächst auf drei Jahre befristet und mit der Möglichkeit auf zweijährige Verlängerung. Das Integrationsamt und die Arbeitsagentur finanzierten die Stellen jeweils bis zu 70 Prozent aus Mitteln der sogenannten Ausgleichsabgabe, die Arbeitgeber, also auch Hochschulen, entrichten müssen, wenn sie bei mehr als 20 Mitarbeitenden die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote von fünf Prozent nicht erfüllen.

Ein großer Teil dieser Gelder geht an die jeweiligen Inklusionsämter, aber auch die Agentur für Arbeit und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verwalten Anteile der erhobenen Ausgleichsabgabe, um sie wiederum gezielt für Projekte zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einzusetzen. So können Arbeitgeber für maximal 60 Monate von der ZAV gestaffelte Eingliederungszuschüsse von bis zu 70 Prozent für schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker bekommen. Die genaue Förderquote wird individuell, etwa anhand des Schweregrads der Behinderung, berechnet und liegt im Schnitt bei 30 bis 50 Prozent.

Nach knapp neun Jahren lief das Bremer InWi-Projekt aus. Für den ersten Absolventen, Benjamin Tannert, diente das Programm tatsächlich als Sprungbrett in die Wissenschaft. Wäh-

rend des Studiums hatte er mit einem Kommilitonen eine Firma gegründet, entschied sich dann aber doch für die Promotion. „Ich hatte das große Glück, vor Ort in Bremen an der Uni zu sein, als InWi gestartet ist, und konnte deshalb ohne größeren organisatorischen Mehraufwand mit meiner Promotion starten“, erzählt Tannert, der seit einem Motorradunfall zu Studienzeiten querschnittgelähmt ist. Durch sein Studium an der Universität Bremen war er mit den örtlichen Gegebenheiten vertraut und wusste, an wen er sich bei Problemen wenden konnte. Außerdem hatte er neben seiner Promotion eine halbe Stelle in einem Forschungsprojekt und konnte wichtige Erfahrungen für seinen weiteren Werdegang sammeln: „Im Anschluss an meine Promotion habe ich dann erneut viel Glück gehabt und konnte bei einem neu berufenen Professor an der Uni Bremen als Postdoc anfangen.“

In dieser Position lehrte Tannert etwa in Kursen zur Medieninformatik und arbeitete auch als Lehrbeauftragter an der Hochschule Bremen. Als man dort im Jahr 2020 nach einem Professor für angewandte Medieninformatik suchte, zögerte der Informatiker nicht lange: „Mein wissenschaftliches Profil passte genau und durch meine Firmengründung zu Studienzeiten hatte ich auch genügend außeruniversitäre Erfahrung, die es für eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften braucht, also habe ich mich auf die Stelle beworben.“

Heute ist er Professor für angewandte Medieninformatik an der Hochschule Bremen und Leiter des Instituts für Digitale Teilhabe, an dem mittlerweile zwölf Mitarbeitende mit und ohne Behinderung in interdisziplinären Teams zusammenarbeiten. Nur wenn alle zusammenarbeiten, kann Inklusion an Hochschulen gelingen, ist der Informatiker überzeugt: „Um sicherzustellen, dass am Ende auch etwas Brauchbares herauskommt, ist es wichtig, dass Menschen mit Behinderung von Anfang an in die Entwicklung von Maßnahmen als gleichwertige Partner eingebunden werden.“

Zwar ist Tannerts erfolgreicher Werdegang durch das ein oder andere Quäntchen Glück geprägt, aber er

zeigt auch, was möglich ist, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Für deren Verbesserung setzt sich Arne Frankenstein, seit 2020 Landesbehindertenbeauftragter der Freien Hansestadt Bremen, ein, der mit Blick auf InWi resümiert: „Es ist wichtig, das Modellprojekt auch als solches zu benennen, denn, so lobenswert InWi auch war, die zukünftige Absicherung muss in den Wissenschaftshäusern erfolgen.“ Die grundsätzliche Bereitschaft der Hochschulen sei zwar vorhanden, aber es fehle an Struktur und entsprechenden Haushaltsmitteln, um Menschen mit Behinderung langfristig im Wissenschaftssystem halten zu können.

#### RAHMENBEDINGUNGEN SCHAFFEN

Dabei könnten Hochschulen etwa durch individuell gestrickte Förderangebote mehr akademische Talente mit Behinderung aus ihrer Studierendenschaft an sich binden. Eine Option, die auch Torsten Prenner von der ZAV in Anbetracht der Förderung durch sein Haus für sinnvoll hält: „Wir reden hier ja nicht von Unsummen – in den meisten Fällen sind PhD- beziehungsweise Postdoc-Stellen 50- bis 65-Prozent-Stellen und wenn wir uns mit einer Lohnkostenförderung beteiligen, sollte die Schaffung von ein bis zwei Stellen im Jahr für die allermeisten Hochschulen umsetzbar sein.“ Anstrengungen wie diese hätten aus Frankensteins Sicht Strahlkraft über die Wissenschaft hinaus: „Hochschulen tragen eine besondere Verantwortung und gestalten den gesellschaftlichen Wandel aktiv mit. Diesem Anspruch sollten sie sich auch in Bezug auf eine inklusive Gesellschaft stellen.“

Als hilfreiches Instrument eignet sich etwa ein hochschulinterner „Aktionsplan Inklusion“, der konkrete Ziele und die dafür notwendigen Inklusionsmaßnahmen benennt. Laut Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung hatten bis 2023 gerade einmal 26 von 400 Hochschulen hierzulande ein solches Strategiepapier verabschiedet. Eine von ihnen ist die Universität Bremen, die mit ihrem 2023 verabschiedeten Aktionsplan auch die Karrieremöglichkeiten im wissenschaftlichen

Bereich verbessern will, wie Dr. Mandy Boehnke, Konrektorin für Internationalität, wissenschaftliche Qualifizierung und Diversität, erläutert: „Dazu gehört unter anderem, dass wir unsere Promotionsordnungen, Vergabekriterien und Ausschreibungen der zentralen Forschungsförderung im Hinblick auf ihre Inklusivität kritisch hinterfragen und anpassen sowie Möglichkeiten für gezielte Förderformate für Promovierende mit Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen ausloten.“

### HÜRDEN ABBAUEN

Gezielte Förderformate sind für in der Wissenschaft tätige Menschen mit Behinderung unabdingbar, denn die Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit sind häufig schwammig. Beschäftigte mit Schwerbehinderung oder chronischer Erkrankung und Assistenzbedarf stellt das vor eine besondere Herausforderung, erklärt Dr. Jana Bauer von der Universität Köln: „Die implizite Erwartungshaltung gegenüber Beschäftigten in der Wissenschaft, dass arbeitsrelevante Aufgaben noch nach Feierabend erledigt werden sollen, ist grundsätzlich hochproblematisch. Dies verschärft sich noch einmal für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Behinderungen, denn beispielsweise Assistenzansprüche existieren außerhalb der geregelten Arbeitszeit nicht.“

Bauer und ihr Team vom Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation haben sich knapp zehn Jahre als Projektleitung von „PROMI – Promotion inklusive“ intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt. Für die bundesweite Ausgabe des Bremer InWi-Programms kooperierten sie ebenfalls mit der ZAV, dem Unternehmensforum e.V. sowie 21 Hochschulen in ganz Deutschland. Eingerichtet wurden 45 sozialversicherungspflichtige Promotionsstellen, von den Beteiligten konnte knapp die Hälfte ihre Promotion bereits erfolgreich abschließen. Übergeordnetes Ziel des 2022 ausgelaufenen Projekts war unter anderem die Schaffung nachhaltiger Strukturen für schwerbehinderte Hochschulangehörige an den teilnehmenden Institutionen.

Die Belange von Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

werden beim Thema Promotion bislang nicht ausreichend mitgedacht“, erklärt Projektmitarbeiterin Karoline Rhein mit Verweis auf die Problematik, dass nur bei sozialversicherungspflichtigen Stellen Anspruch auf Reha-Maßnahmen besteht. Dabei ist das Vorliegen des Anspruches kein Selbstläufer. Das Projekt Promi habe noch einmal deutlich gezeigt, dass das Abhängigkeitsverhältnis zu den Reha-Trägern eine der größten Hürden für die Betroffenen sei, erläutert Bauer: „Die zuständigen Reha-Träger verstehen häufig nicht, was zu einem Job in der Wissenschaft dazugehört und welche Bedarfe sich daraus für schwerbehinderte Menschen ergeben.“ Eine Promovendin habe beispielsweise neben ihrer Promotion einem kleinen Lehrauftrag nachgehen wollen und dafür Assistenz beantragt, die seitens des Reha-Trägers jedoch mit Verweis auf das geringe Stundenkontingent abgelehnt wurde. Für Bauer ein Unding: „Assistenzbedarf in der Lehre ist keine Verhandlungssache, entweder kann man dann seinen Job machen oder eben nicht.“

Bundesweite Daten zu Studierenden mit Behinderung zeigen, dass Betroffene solche Missstände häufig durch eigene Anstrengungen oder die Unterstützung aus dem Freundes- und Familienkreis kompensieren. „Basierend auf diesen Daten lässt sich vermuten, dass auch unter den Promovierenden die Bedarfe häufig durch das private Netzwerk gedeckt werden, aber das ist natürlich nicht der Sinn der Sache“, sagt Rhein. Der Aufbau nachhaltiger Förderstrukturen ist dringend notwendig. In Anlehnung an das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) initiierte Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder forderten die Kooperationspartner und Mitglieder des Promi-Beirats in einer gemeinsamen Stellungnahme die Etablierung einer ähnlichen Förderstruktur für Menschen mit Behinderung im Wissenschaftsbetrieb. Auf Bundesebene sieht man sich dafür aber nicht zuständig, sagt Bauer: „Das BMBF verweist hier leider auf die Verantwortung der Länder.“ Jedoch können die Hochschulen sich auch selbst in die Pflicht nehmen und etwa Aktionspläne, wie es sie in Bremen oder Köln gibt, aufsetzen.

### HOCHSCHULEN IN DER PFLICHT

Mit gutem Beispiel geht seit über 20 Jahren auch die Uni Bielefeld voran: Sie stellt ihren Fakultäten und Einrichtungen Fördermittel zur anteiligen Finanzierung von Personalkosten für Promovierende mit Behinderung zur Verfügung. Auch in Köln gibt es neuerdings eine dauerhafte Förderstruktur: Jährlich steht mindestens eine 65-Prozent-Promotions- oder Postdoc-Stelle zur Verfügung. „Unserer Erfahrung nach sind Best-Practice-Beispiele anderer Hochschulen eines der wichtigsten Mittel, um weitere Hochschulen für das Thema zu gewinnen“, betont Torsten Prenner von der ZAV.

Auch nach Abschluss von Promi engagieren sich die Projektverantwortlichen weiter und arbeiten etwa an einer Handreichung für Hochschulen, die wissenschaftliche Stellen für Menschen mit Behinderung bei sich einrichten wollen. Basierend auf jahrelanger Erfahrung sind laut Prenner nicht nur entsprechende Richtlinien wichtig für den Erfolg: „Entscheidend ist auch, dass es vor Ort jemanden gibt, der sich für das Thema verantwortlich fühlt und mit Engagement bei der Sache ist.“ //

### ZUM WEITERLESEN

Umfrage unter Studierenden zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen:  
<https://tinyurl.com/3ubcprrd>

Aktionsplan der Universität Bremen zu Chancengleichheit und Inklusion:  
<https://tinyurl.com/ycywhwse>

Promotion für schwerbehinderte Studierende fördern  
Universität zu Köln:  
<https://tinyurl.com/yeu8kzam>  
Universität Bielefeld:  
<https://tinyurl.com/4c9xxecu>

Kleine Anfrage an die Bundesregierung (2020) zur Barrierefreiheit an Hochschulen  
<https://tinyurl.com/3hpb48b7>