

Jana Bauer, Susanne Groth, Mathilde Niehaus

PROMOVIEREN MIT BEHINDERUNG

Rahmenbedingungen an deutschen Hochschulen im Fokus

Hochschulen sind in ihrer Doppelrolle als Bildungsinstitutionen und Arbeitgeberinnen in mehrfacher Weise durch die UN-BRK gefordert, sich zu inklusiven Organisationen zu entwickeln (Art. 24 Bildung und Art. 27 Arbeit). Beim Thema Promotion vereinigen sich beide Rollen, denn der Großteil der Promovierenden ist gleichzeitig an der Hochschule beschäftigt. Verlässliche Daten zu Promovierenden mit Behinderungen gibt es nicht, es deutet sich jedoch an, dass Absolvent_innen mit Behinderungen im wissenschaftlichen Nachwuchs unterrepräsentiert sind (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013; Rosendahl, 2012). Und auch Arbeiten, die sich eher theoretisch mit dem Übergang von Hochschulabsolvent_innen mit Behinderungen ins Arbeitsleben sowie mit dem Promotionssystem in Deutschland auseinandersetzen, weisen darauf hin, dass hier Barrieren und exkludierende Selektionsmechanismen existieren, die einer chancengerechten Teilhabe von Absolvent_innen mit Behinderungen am Promotionssystem in Deutschland im Wege stehen (Bauer, Groth & Niehaus, 2016; Bauer, Groth, Niehaus & Kaul, 2016; Richter, 2016).

Vor dem Hintergrund eines Behinderungsverständnisses, das behindernde Rahmenbedingungen in den Vordergrund stellt, fokussiert der vorliegende Beitrag darauf, inwiefern die Rahmenbedingungen und Strukturen an Hochschulen Promovierende mit Behinderungen berücksichtigen. Dabei wird zunächst allgemein auf mögliche Beschäftigungsformen Promovierender in Deutschland eingegangen sowie auf die Frage, welche Unterstützungsstrukturen sich je nach Beschäftigungsform für Promovierende mit Behinderun-

gen ableiten lassen (Abschnitt 1). Exemplarisch wird anschließend das Projekt PROMI – Promotion inklusive, mit dem 45 Promotionsstellen für schwerbehinderte Hochschulabsolvent_innen an 21 Hochschulen geschaffen wurden, vorgestellt (Abschnitt 2). Der anschließende Abschnitt 3 stellt die Ergebnisse der Analyse von drei relevanten Dokumentenformen vor, die im Rahmen des PROMI-Projektes durchgeführt wurden. Promotionsordnungen (Abschnitt 3.a), Integrationsvereinbarungen (Abschnitt 3.b) und Aktionspläne zur Umsetzung der UN-BRK (Abschnitt 3.c) werden dahingehend untersucht, inwiefern die Belange Promovierender mit Behinderungen explizit erwähnt werden. Es zeigt sich, dass es schon einige gute Ansätze gibt, dass es jedoch noch lange keine Selbstverständlichkeit ist, dass Promovierende mit Behinderungen Berücksichtigung finden.

1. BESCHÄFTIGUNGSFORMEN PROMOVIERENDER UND DEREN IMPLIKATIONEN HINSICHTLICH UNTERSTÜTZUNGSSTRUKTUREN FÜR PROMOVIERENDE MIT BEHINDERUNGEN

a) Datenlage

Laut Angaben des statistischen Bundesamtes gab es im Wintersemester 2014/2015 an promotionsberechtigten Hochschulen in Deutschland rund 196.200 Promovierende (Statistisches Bundesamt, 2016). Das Promotionssystem in Deutschland bietet eine Vielzahl an Möglichkeiten, die Promotionsphase hinsichtlich Form, Finanzierung, Anbindung an die Universität, Promoti-

onsdauer etc. zu gestalten. Die Zuständigkeit für das Promotionsverfahren in den promotionsberechtigten Hochschulen liegt bei den einzelnen Fachbereichen bzw. Fakultäten, die über ihre Promotionsordnungen den Zugang zur Promotion und den Ablauf des Promotionsverfahrens regeln. Allen Promotionen gemein ist, dass eine schriftliche veröffentlichte Leistung (die Dissertation) und eine mündliche Prüfung in Form eines Rigorosums oder einer Disputation erbracht werden müssen (Wissenschaftsrat, 2011). Davon abgesehen gibt es ausgeprägte Fachkulturen, die zu großen Unterschieden zwischen Fächern führen, was beispielsweise Anzahl und Form der Promotionen aber auch Charakteristika der Promovierenden (beispielsweise das Geschlecht) betrifft. Dementsprechend ist die Gruppe der Promovierenden in Deutschland sehr heterogen, was es auch schwierig macht, sie statistisch zu erfassen. Über Promovierende mit Behinderungen liegen bisher keine verlässlichen Daten vor.

b) Verschiedene Formen zu promovieren

In Bezug auf die verschiedenen Formen der Promotion wird zwischen internen, externen und studienbegleitenden Promotionen unterschieden. Als intern werden Promotionen bezeichnet, wenn die Promovierenden an der Hochschule ihrer Promotion beschäftigt sind, also Mitarbeiter_innen-Status an der jeweiligen Hochschule haben. Extern Promovierende hingegen sind nicht an der Hochschule beschäftigt, an der sie promovieren, können aber an einer anderen Hochschule, an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder in

der Wirtschaft angestellt sein oder ein Stipendium beziehen etc. Die studienbegleitende Promotion ist vor allem in der Humanmedizin verbreitet, hier haben die Promovierenden Studierendenstatus an der Hochschule ihrer Promotion. Mit 58 Prozent aller Promotionen ist die interne Promotion das am weitesten verbreitete Modell in Deutschland, gefolgt von 39 Prozent Promovierender in externen Promotionen und nur zwei Prozent studienbegleitend Promovierender. 16 Prozent der Promovierenden werden durch ein Stipendium gefördert.

Von den Promovierenden, die im Wintersemester 2014/2015 an einer Hochschule beschäftigt waren, hatten 96 Prozent einen befristeten Arbeitsvertrag (Statistisches Bundesamt, 2016). Dieser Prozentsatz überrascht nicht, da die Hochschulgesetze der Länder insbesondere für Anstellungen, die der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung dienen, befristete Stellen vorsehen, dabei wird auch explizit die Promotion genannt. Darüber, welcher Anteil der Arbeitszeit für die Promotion aufgebracht werden soll, machen die Gesetze jedoch sehr unterschiedlich genaue Angaben, die von „Gelegenheit zur Promotion“ über „ausreichend Gelegenheit“ bis zu „einem Drittel der Arbeitszeit“ reichen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013, S. 67). Die Befristung wissenschaftlicher Mitarbeiter_innen kann entweder mit Sachgrund über das Teilzeit- und Befristungsgesetz erfolgen oder über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das die Befristung von Mitarbeiter_innen regelt, die sich in wissenschaftlicher oder künstlerischer Qualifizierung befinden. Hier beträgt die Höchstbefristungsdauer in der Regel sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass Promovierende keine eigene Statusgruppe an Hochschulen bilden. Wenn sie an der Hochschule ihrer Promotion beschäftigt sind, zählen sie zu den Mitarbeiter_innen, wenn sie noch studieren (was nur einen sehr kleinen Prozentsatz betrifft) zu den Studierenden. Für Promovierende mit Behinde-

rungen bedeutet das, dass für sie, wenn sie Mitarbeiter_innen und schwerbehindert sind, die Schwerbehindertenvertretung zuständig ist und auch andere Regelungen für Mitarbeiter_innen mit Behinderungen für sie greifen, wie beispielsweise die Integrationsvereinbarung. Sind sie über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet, so gilt für sie seit März 2016 zudem eine so genannte „behindertenpolitische Komponente“. Bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung kann die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs Jahren um zwei Jahre verlängert werden, § 2 Abs. 1 S. 6 WissZeitVG. Der Arbeitgeber ist jedoch nicht verpflichtet, von dieser Möglichkeit tatsächlich Gebrauch zu machen (GEW, 2016), es sei denn, es lag eine längerfristige krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vor, vgl. § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 6 WissZeitVG. Erfolgt die Promotion studienbegleitend, so können sich Promovierende an die Rektoratsbeauftragten für die Belange Studierender mit Beeinträchtigungen wenden, die inzwischen fast flächendeckend an deutschen Hochschulen benannt wurden (Hochschulrektorenkonferenz, 2009). Ihre Interessen und Bedarfe sind zudem im Hochschulrahmengesetz in § 2 Abs. 4 sowie in § 16 explizit berücksichtigt. Extern Promovierende mit Behinderungen, die mit 39 Prozent ebenfalls eine große Gruppe ausmachen, und weder den Mitarbeiter_innen noch den Studierenden der Hochschule zugeordnet sind, haben keine formal geregelte Ansprechperson an der Hochschule; den Rahmen für die Promotion bildet dann lediglich die Promotionsordnung.

c) Finanzierung behinderungsbedingter Mehrbedarfe

Auch die Möglichkeiten der Finanzierung behinderungsbedingter Mehrbedarfe im Rahmen der Promotion sind, jedenfalls nach derzeit ganz überwiegender Praxis, von der Form der Promotion abhängig [Hinweis der Redaktion: Zur Kritik an der restriktiven Verwaltungs-

praxis und zu den neuen Entwicklungen in der Rechtsprechung der Beitrag von Nebe/Schimank in diesem Heft]. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe sieht einen Studienabschluss als „ausreichende Lebensgrundlage“ an und schließt daher, dass „Leistungen der Eingliederungshilfe für das Erlangen der Doktorwürde in der Regel nicht zu erbringen sind“ (BAGüS, 2012, S. 15). Sind Promovierende innerhalb oder außerhalb der Universität sozialversicherungspflichtig beschäftigt, so erwerben sie im Rahmen dieser Tätigkeit Ansprüche auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, über die behinderungsbedingte Mehrbedarfe wie Arbeitsplatzanpassungen, Assistenzen usw. finanziert werden können. Diese Leistungen beziehen sich allerdings auf die konkrete Tätigkeit, für die das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis besteht. Die Arbeit an der Promotion wird somit nur abgedeckt, wenn sie im Rahmen der Beschäftigung auch vorgesehen ist, wie dies beispielsweise bei Qualifizierungsstellen an Hochschulen der Fall ist. Welcher Anteil der Arbeitszeit für die Arbeit an der Promotion vorgesehen ist, ist aber wie bereits erwähnt, üblicherweise äußerst unpräzise geregelt; zudem wird davon ausgegangen, dass außerhalb der vertraglich festgelegten Arbeitszeit an der Promotion weitergearbeitet wird. Besteht in diesem Zeitraum beispielsweise Assistenzbedarf, wird dieser ebenfalls nicht finanziert. Bestreiten die Promovierenden ihren Lebensunterhalt über Stipendien oder andere nicht sozialversicherungspflichtige Einnahmequellen, so ist die Übernahme behinderungsbedingter Mehrkosten in der Regel ebenfalls nicht gesichert (siehe z.B. Arbeitsgemeinschaft Studium und Behinderung, 2011; Drolshagen & Klein, 2011, Rosendahl, 2012). Eine der wenigen Ausnahmen unter den Stipendiengebern bildet hier die Deutsche Forschungsgemeinschaft als wichtigste Förderinstitution im Bereich der Promotionen in Deutschland. Sie übernimmt die Kosten für behinderungsbedingte Mehrbedarfe, wenn keine andere Förderung möglich ist (DFG, 2017).

Bezieht man alle diskutierten Rahmenbedingungen mit ein, so erscheint die Promotion über eine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter bzw. wissenschaftliche Mitarbeiterin als die geeignetste Variante für Promovierende mit Behinderungen [Hinweis der Redaktion: Zu den erweiterten Möglichkeiten infolge der geänderten Rechtsprechung vgl. der Beitrag von Nebe/Schimank in diesem Heft]. Jedoch ist bisher noch kaum etwas darüber bekannt, wie sich die Situation Promovierender mit Behinderungen in Beschäftigungsverhältnissen an der Universität konkret gestaltet, welchen Herausforderungen sie begegnen und inwiefern die Universitäten diese Zielgruppe auch in der Ausgestaltung formaler Rahmenbedingungen berücksichtigen. Vor diesem Hintergrund wurde das Projekt PROMI – Promotion inklusive initiiert, das im nachfolgenden Abschnitt beschrieben wird.

2. DAS PROJEKT PROMI – PROMOTION INKLUSIVE: EINBLICKE IN DIE SITUATION PROMOVIERENDER MIT BEHINDERUNGEN UND ANSTOSS FÜR VERÄNDERUNGEN

a) Struktur und Zielsetzungen des PROMI-Projekts

Im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projektes PROMI – Promotion inklusive wurden in den Jahren 2013 bis 2016 insgesamt 45 Promotionsstellen für Hochschulabsolvent_innen mit Behinderungen an 21 kooperierenden Hochschulen in Deutschland geschaffen. Bei den Promotionsstellen handelt es sich um halbe wissenschaftliche Mitarbeiter_innen-Stellen, die zunächst auf drei Jahre befristet sind, auf individuellen begründeten Antrag jedoch um bis zu zwei weitere Jahre verlängert werden können. Die teilnehmenden Hochschulen sind über ganz Deutschland verteilt und befinden sich in insgesamt zwölf Bundesländern (Abbildung 1).

ABBILDUNG 1: Am PROMI-Projekt teilnehmende Hochschulen



Das PROMI-Projekt wird von der Universität zu Köln geleitet und prozessbegleitend systematisch evaluiert. Es zielt einerseits darauf ab, über die Evaluation Einblicke in die Situation Promovierender mit Behinderungen sowie relevante Barrieren und Lösungsmöglichkeiten zu erhalten und andererseits darauf, im Sinne der Handlungsforschung Veränderungen auf drei Ebenen (Promovierende, Hochschule, Gesellschaft) anzustoßen. Auf Ebene der Promovierenden sollen über die Beschäftigung im Rahmen einer Mitarbeiter_innenstelle an der Universität eine möglichst barrierefreie Promotion ermöglicht sowie der Erwerb weiterer berufsrelevanter Kompetenzen und Qualifikationen gefördert werden. So sollen letztendlich die beruflichen Chancen nach der Promotion verbessert werden. Bestandteil des Projektes sind zudem regelmäßige Netzwerktreffen, bei denen die Promovierenden aus ganz Deutschland zusammenkommen, um sich auszutauschen und zu vernetzen. Auf der gesellschaftlichen Ebene soll das Projekt dazu beitragen, das Thema „inklusive Hochschule“ voranzutreiben und die öffentliche Aufmerksamkeit für die Gruppe hochqualifizierter Menschen mit Behinderungen zu schärfen, um gängige Stereotype herauszufordern und zum Abbau von Vorurteilen beizutragen.

b) Fokus: Rahmenbedingungen und Zuständigkeiten an den Hochschulen

Der Fokus des vorliegenden Beitrags liegt auf der Ebene der Universitäten. Hier strebt das Projekt an, nachhaltige Strukturen und neue Zugangsmöglichkeiten für schwerbehinderte Studierende und Mitarbeitende zu etablieren sowie bundesweite Netzwerke zu der Thematik zu bilden. An den kooperierenden Hochschulen wird der Zugang über einen Koordinator bzw. eine Koordinatorin geregelt, der oder die Ansprechperson für das PROMI-Projekt an der jeweiligen Hochschule ist. Da es – wie im vorangehenden Abschnitt geschildert – keine „natürliche“ Ansprechperson für Promovierende mit Behinderungen an Hochschulen gibt, haben sich Personen aus ganz unterschiedlichen Bereichen, wie der Personalabteilung, der Schwerbehindertenvertretung, dem Diversity-Management, der Hochschulleitung, der Graduiertenförderung oder dem Bereich Studium und Behinderung bereit erklärt, die Koordination des PROMI-Projektes an ihrer Hochschule zu übernehmen. Entsprechend ihrer organisationalen Zugehörigkeit in der Hochschule haben die Koordinator_innen natürlicher Weise jedoch häufig nicht in allen für die Koordinationsaufgabe relevanten

Teilbereichen Erfahrungen, Informationen und Netzwerke, was einen hohen Zusatzaufwand mit sich bringt. Einige Hochschulen haben daher ein eigenes Gremium etabliert, in dem alle relevanten Akteur_innen zu Fragen der inklusiven Hochschule regelmäßig zusammen kommen, um ihr Wissen zu teilen und Zuständigkeiten zu klären. Dies hat sich als ein wichtiger Gelingensfaktor herausgestellt, um das Thema Promovieren mit Behinderung an der Hochschule gut zu begleiten, unabhängig davon, an welchem organisationalen Teilbereich der Hochschule es verortet wird.

Neben einer personellen Zuständigkeit an Hochschulen für das Thema „Promovieren mit Behinderung“ ist die Berücksichtigung Promovierender mit Behinderungen in formalen Regelungen der Hochschulen ein wichtiger Struktur-aspekt der inklusiven Hochschule. Im Rahmen der projektbegleitenden Evaluation soll daher auch analysiert werden, welche Regelungen bisher die Belange und Bedarfe von Promovierenden mit Behinderungen berücksichtigen und welche Maßnahmen geplant sind, um auf die Personengruppe in Zukunft verstärkt einzugehen. Unter diesem Gesichtspunkt wurden Promotionsordnungen und Integrationsvereinbarungen der Hochschulen (falls vorhanden) sowie Aktionspläne zur Umsetzung der UN-BRK ausgewertet. Während die Promotionsordnung für alle Promovierenden – unabhängig vom Beschäftigungsstatus – den formalen Rahmen für die Promotionsphase bildet, handelt es sich bei der Integrationsvereinbarung um eine verbindliche Vereinbarung (nicht zwingend, aber häufig um eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung, dazu Feldes, 2015), in der festgelegt wird, welche Maßnahmen ergriffen werden, um die betriebliche Integration (schwer)behinderter Menschen voranzutreiben. Von Integrationsvereinbarungen werden in der Regel nur diejenigen Promovierenden profitieren, die an der Hochschule ihrer Promotion beschäftigt sind, auch wenn Gegenteiliges rechtlich nicht ausgeschlossen ist. Die

Aktionspläne zur Umsetzung der UN-BRK wiederum stellen Konkretisierungen der Forderungen der UN-BRK in verschiedenen Handlungsfeldern und auf unterschiedlichen Abstraktionsebenen dar. Ihre Umsetzung wird zwar evaluiert, hat jedoch – je nach Einzelfall – evtl. weniger verbindlichen Charakter als die beiden anderen Dokumente. Die Ergebnisse der Analysen dieser Dokumente sind Gegenstand der nachfolgenden Kapitel.

3. ANALYSE DER RAHMENBEDINGUNGEN AN HOCHSCHULEN

a) Berücksichtigung von Promovierenden mit Behinderungen in den Promotionsordnungen der PROMI-Universitäten

Den formalen Rahmen für den Zugang zur Promotion sowie deren Ablauf bilden die Promotionsordnungen, die von den zuständigen Fachbereichen bzw. Fakultäten verabschiedet werden. Während im Hochschulrahmengesetz in § 16 vorgeschrieben wird, dass Prüfungsordnungen „die besonderen Belange behinderter Studierender zur Wahrung ihrer Chancengleichheit“ berücksichtigen müssen, gibt es keine parallele Regelung für Promotionsordnungen. Zieht man als Beispiel für eine landesrechtliche Regelung das Hochschulgesetz von Nordrhein-Westfalen heran, so wird auch hier im eigentlichen Gesetzestext § 67 Promotion nicht explizit auf die Gruppe der Promovierenden mit Behinderungen eingegangen. In der Begründung zu den Änderungen von § 67 wird jedoch eine Verankerung von Nachteilsausgleichen für Promovierende mit Behinderungen in den Promotionsordnungen vorgeschlagen. Wörtlich heißt es hier „es ist wünschenswert, dass die Universitäten in den Promotionsordnungen nachteilsausgleichende Regelungen für Doktorandinnen und Doktoranden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung treffen. Hochschulgesetzlich sind sie hieran nicht gehindert“.

Um herauszufinden, inwiefern Promovierende mit Behinderungen in den Promotionsordnungen der Fachbereiche bzw. Fakultäten tatsächlich Berücksichtigung finden, wurden exemplarisch die Promotionsordnungen der am PROMI-Projekt beteiligten Universitäten analysiert. Dabei muss berücksichtigt werden, dass es sich bei den Kooperationshochschulen des PROMI-Projektes vermutlich um Hochschulen handelt, die bereits für das Thema Promovieren mit Behinderung sensibilisiert sind.

Einbezogen wurden die Promotionsordnungen von den 20 am PROMI-Projekt beteiligten Universitäten mit Promotionsrecht. Als 21. Kooperationspartnerin hat die Hochschule Bremen kein eigenes Promotionsrecht, sondern ermöglicht die Promotion in Kooperation mit der Universität Bremen. An den 20 PROMI-Universitäten gibt es insgesamt 199 Promotionsordnungen und dazugehörige Ordnungen zur Änderung der Promotionsordnungen. Die Analyse dieser Dokumente ergab, dass die meisten dieser Ordnungen keine besonderen Regelungen für Promovierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen treffen. Insgesamt finden sich in 41 Ordnungen (20 %) von 10 Hochschulen Regelungen, in denen Promovierende mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen oder dauerhaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen erwähnt werden. Bei vier Hochschulen finden sich in den Ordnungen eigene Paragraphen zu den besonderen Belangen Promovierender mit Behinderungen, bei allen anderen Hochschulen sind die entsprechenden Regelungen Teil anderer Paragraphen. In einigen Ordnungen sind die Formulierungen sehr allgemein gehalten, indem die Wahrung von Chancengleichheit oder die Verhinderung von Diskriminierung angemahnt werden. In anderen Ordnungen wird konkreter darauf eingegangen, dass im Bedarfsfall Verlängerungen von Prüfungszeiten, Änderungen der Prüfungsform in gleichwertige Prüfungsformen, besondere Regelungen hinsichtlich der Betreuung oder vereinbarter Fristen zu treffen sind

und dass für das Versäumen der Prüfung besondere Regelungen gelten. Dennoch bleiben auch diese Formulierungen relativ vage. In den meisten Ordnungen ist zum Nachweis der Behinderung ein ärztliches Attest beizubringen. Nur eine Hochschule verweist in zwei Ordnungen auf die Möglichkeit, den oder die Schwerbehindertenbeauftragte_n bei der Entscheidung über Nachteilsausgleiche hinzuzuziehen. Elf der Promotionsordnungen stehen zudem nur in eingescannter Form zur Verfügung und sind somit für sehbeeinträchtigte Personen nicht barrierefrei zugänglich.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass an der Hälfte der beteiligten Hochschulen bereits Promotionsordnungen existieren, die Promovierende mit Behinderungen explizit berücksichtigen. Dabei ist interessant, dass sich die entsprechenden Regelungen in manchen Hochschulen fast in allen Ordnungen finden, in anderen Hochschulen nur in einzelnen Fachbereichen. Auch das Abstraktionsniveau der getroffenen Regelungen variiert stark, wobei richtig konkrete Anregungen zu möglichen Nachteilsausgleichen in keiner der Regelungen zu finden sind. Auch wird auf die Expertise der Schwerbehindertenvertretung nur in den Promotionsordnungen einer Hochschule verwiesen. Es existieren also bereits gute Ansätze zur Verankerung der Belange Promovierender mit Behinderungen in Promotionsordnungen, diese sind aber bei weitem noch nicht flächendeckend umgesetzt, bedürfen weiterer Konkretisierung und könnten von der Expertise der Schwerbehindertenvertretungen bzw. der Rektorsbeauftragten profitieren.

b) Berücksichtigung von Promovierenden mit Behinderungen in den Integrationsvereinbarungen der PROMI-Hochschulen

Die Integrationsvereinbarung nach § 83 wird als eines der Kernstücke im arbeitsrechtlichen Teil des SGB IX gesehen (Oluk, 2012). Es handelt es sich dabei um ein Planungs- und Steuerungsinstrument zur betrieblichen Integration

(schwer)behinderter Menschen (Niehaus & Bernhard, 2008). Ausgehandelt wird die Vereinbarung auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung mit dem Betriebs- bzw. Personalrat und dient der verbindlichen Regelung zur Eingliederung (schwer)behinderter Menschen. Sie bezieht sich gem. § 83 Abs. 2 SGB IX insbesondere auf die Themenfelder Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation sowie Arbeitszeit. Darüber hinaus können auch andere Regelungen getroffen werden.

Von den 21 Kooperationshochschulen im PROMI-Projekt gaben dreizehn an, das Instrument der Integrationsvereinbarung zu nutzen. Acht Hochschulen nutzen es (noch) nicht. Die Integrationsvereinbarungen, die öffentlich zugänglich waren oder auf Anfrage zur Verfügung gestellt wurden, wurden inhaltlich dahingehend ausgewertet, welche der gem. § 83 Abs. 2, 2a SGB IX vorgesehenen Themenfelder Berücksichtigung finden und ob darüberhinausgehende Regelungen getroffen werden. Auf diese Art und Weise konnten die Integrationsvereinbarungen von zehn Hochschulen analysiert werden (Stand Januar 2017).

Die Auswertung zeigt, dass in den betreffenden Integrationsvereinbarungen ein großer Teil der geplanten Maßnahmen in den Bereichen Personalplanung und Gestaltung des Arbeitsplatzumfeldes anzusiedeln ist. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, bei der Personalgewinnung Bewerber_innen mit Behinderungen verstärkt zu berücksichtigen und für sie einen barrierefreien Arbeitsplatz bereitzustellen. Vereinzelt sind in den Integrationsvereinbarungen auch Maßnahmen zur Arbeitsorganisation und zur Gestaltung der Arbeitszeiten vorgesehen. Hierbei geht es vor allem darum, dass flexibel auf die Bedarfe der Mitarbeiter_innen mit Behinderungen eingegangen werden soll. Beispielsweise können zusätzlich Pausen, Telearbeit oder eine verlängerte Einarbeitungszeit ermöglicht werden. Einige wenige Hochschulen haben Regelungen in ihre Integrationsvereinbarung aufgenommen,

die über die konkreten Empfehlungen des Gesetzgebers hinausgehen. Sie benennen Maßnahmen, die dem Beschäftigungserhalt bzw. der Weiterbeschäftigung von Mitarbeiter_innen mit Behinderungen dienen. Konkret werden Maßnahmen zur Unterstützung der gezielten fachlichen Weiterbildung von Mitarbeitenden mit Behinderungen (Qualifizierung) sowie präventive Maßnahmen (z.B. im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements) vorgesehen.

Bei der Analyse von Integrationsvereinbarungen der Hochschulen sind die spezifische Aufteilung von Aufgabenbereichen an Hochschulen und die daraus resultierenden unterschiedlichen Beschäftigungsarten nicht außer Acht zu lassen. Hochschulen teilen sich in drei Organisationsbereiche (Forschung, Lehre und Verwaltung), die unterschiedlichen Funktionslogiken und Prinzipien der Arbeitsorganisation folgen. Während die Hochschulverwaltungen weisungsgebunden innerhalb klarer Strukturen und Abläufe und auf Basis von Gesetzen und Vorschriften agiert, ist Forschung überwiegend in zeitlich begrenzten Projekten und in Interessensverbänden organisiert (Nickel, 2012). Die Beschäftigtengruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, zu der in der Regel auch die promovierenden Mitarbeiter_innen gehören, ist dementsprechend überwiegend befristet beschäftigt (90 Prozent) und weist einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten auf (45 Prozent) (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013). Das Normalarbeitsverhältnis stellt in diesem Bereich somit nicht die Norm, sondern die Ausnahme dar (Dörre & Neis, 2008).

Aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsorganisation und Beschäftigungsformen in Wissenschaft und Verwaltung, stellt es eine große Herausforderung dar, eine Integrationsvereinbarung zu formulieren, die für beide Angestelltengruppen passend ist. Eine Unterscheidung zwischen wissenschaftlichem Personal und Verwaltungspersonal wird in den analysierten Integrationsvereinbarungen in der Regel nicht vorgenommen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das Instrument der Integrationsvereinbarung an den beteiligten Hochschulen durchaus Anwendung findet und die festgelegten Maßnahmen zum Teil auch über die Empfehlungen des Gesetzgebers hinausgehen. Aspekte, die mit den Themen Promovieren/wissenschaftlicher Weiterqualifikation zu tun haben, finden allerdings keine Erwähnung. Ob die Mitarbeiter_innen der Organisationsbereiche Forschung, Lehre und Verwaltung von den Maßnahmen im gleichen Umfang profitieren, stellt eine interessante Forschungsfrage für die Zukunft dar.

c) Berücksichtigung von Promovierenden mit Behinderungen in Aktionsplänen zur Umsetzung der UN-BRK

Nach Ratifizierung der UN-BRK wurden auf unterschiedlichen Ebenen Aktionspläne zur Umsetzung der Forderungen der Konvention erarbeitet, die relevante Handlungsfelder identifizieren und für diese Handlungsfelder konkrete Maßnahmen benennen. Die Umsetzung dieser Maßnahmen soll in regelmäßigen Abständen evaluiert werden, um so die Realisierung der Forderungen der UN-BRK voranzutreiben. Bezüglich der Teilaspekte, die die Hochschulen betreffen, sind sowohl der nationale Aktionsplan der Bundesregierung, als auch die Aktionspläne der Bundesländer und vereinzelt existierende Aktionspläne der Hochschulen von Relevanz. Die Bundesregierung hat im Jahr 2011 unter dem Motto „Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“ einen ersten Nationalen Aktionsplan (NAP) veröffentlicht (BMAS, 2011), der im Jahr 2016 durch den NAP 2.0 aktualisiert wurde (BMAS, 2016). Im Handlungsfeld Bildung, dem der Bereich der Hochschule zuzuordnen ist, liegt der Fokus auf schulischer Bildung. Die Maßnahmen, die die hochschulische Bildung betreffen, beziehen sich vor allem darauf, die Teilhabeforschung zu stärken und das Thema Studium und Behinderung voranzutreiben sowie die Datenlage in die-

sem Bereich zu verbessern. Als einzige konkrete Maßnahme, die Promovierende mit Behinderungen betrifft, wird die Verlängerung der Höchstfristen für Menschen mit Behinderungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz genannt.

Da die Bildung in erster Linie im Verantwortungsbereich der Länder liegt, ist zudem interessant, ob die Aktionspläne der Länder weitere Maßnahmen vorsehen. Fünfzehn Bundesländer haben aktuell entsprechende Aktionspläne verabschiedet, Schleswig-Holstein beließ es bisher bei einem Entwurf. In fast allen Bundesländern wurden die Aktionspläne von der Landesregierung veröffentlicht, häufig vom jeweiligen Sozialministerium. Die Zielformulierungen der UN-BRK wurden hier weiter konkretisiert bzw. operationalisiert und mit geeigneten Maßnahmen unterlegt (In der Smitten & Valero Sanchez, 2016).

Die Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS) hat in einer Broschüre zusammengestellt, welche der geplanten Maßnahmen konkret Bezug nehmen auf den Bereich Hochschule (Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung, 2016). Auf der Grundlage dieser Zusammenstellung und unter Berücksichtigung von Aktualisierungen der Aktionspläne wurde ausgewertet, welche Maßnahmen für Mitarbeiter_innen oder Promovierende mit Behinderungen an Hochschulen formuliert wurden.

Einleitend muss festgestellt werden, dass Hochschulmitarbeiter_innen mit Behinderungen insgesamt in nur drei Landesaktionsplänen erwähnt werden, Promovierende bzw. Nachwuchswissenschaftler_innen in nur einem davon. Die Zielgruppe der Studierenden steht deutlich im Fokus der Maßnahmen. Im Aktionsplan des Landes Brandenburg werden Maßnahmen zur Gewährleistung baulicher Barrierefreiheit genannt und das Vorhaben, relevante Akteure auf Landesebene zu vernetzen. In Sachsen-Anhalt ist ein Bericht zur Situation von Studierenden und Mitarbeitern mit Behinderungen geplant, der dem Landtag vorgelegt werden soll. Der Aktionsplan des Landes Hamburg sieht vor, dass

Nachwuchswissenschaftler_innen promovieren oder andere Formen der Weiterbildung nutzen können. Des Weiteren ist geplant, ein Kontingent an Promotionsstellen für Hochschulabsolvent_innen mit Behinderungen zu schaffen und besondere Regelungen bei der Einstellung wissenschaftlichen Personals zu entwickeln.

Da die Aktionspläne der Länder den Bereich Hochschule nur in geringem Maße berücksichtigen, haben einige Hochschulen begonnen, selbst ausführliche Aktionspläne zu entwickeln. So hat die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel bereits im Jahr 2015 einen Aktionsplan verabschiedet, der umfassende Handlungsfelder identifiziert. Hier werden Studierende, Beschäftigte, Lehrende und Forschende als Akteursgruppen bzw. als Zielgruppen von Maßnahmen benannt. Für Forscher_innen mit Behinderungen/chronischen Krankheiten sollen beispielsweise Beratungs- und Unterstützungsangebote eingerichtet werden sowie spezifische Weiterbildungen zur Karriereentwicklung (Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, 2015).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das Thema „Promovieren mit Behinderungen“ weder im nationalen Aktionsplan noch in den Aktionsplänen der Länder in großem Maße angesprochen wird. Die Maßnahmen, die in diesem Zusammenhang formuliert werden, verfolgen unterschiedliche Ziele, die wiederum unterschiedlich abstrakt formuliert sind. Hier gibt es noch kein einheitliches Vorgehen.

4. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Das Thema „Promovieren mit Behinderung“ hat viele verschiedene Facetten und muss nicht nur als Querschnittsthema, sondern auch als Längsschnittthema betrachtet werden. So spielen beispielsweise die Inklusivität des gesamten Bildungssystems, die Gestaltung von Übergängen (von der Schule zum Studium, vom Studium zur Promotion etc.) sowie die Überwindung von Barrieren in den Köpfen und die Etablie-

rung einer inklusiven Unternehmenskultur eine bedeutende Rolle, damit Menschen mit Behinderungen chancengerechten Zugang zur Promotion erhalten (s. auch Bauer, Groth, Niehaus, 2016; Bauer, Groth, Niehaus & Kaul, 2016). Im Vordergrund des vorliegenden Beitrags steht jedoch die Analyse von Rahmenbedingungen der Promotion in Deutschland und die Frage, inwiefern diese Rahmenbedingungen die Bedarfe Promovierender mit Behinderungen angemessen berücksichtigen. Denn solche strukturellen Rahmenbedingungen schaffen die Voraussetzung dafür, dass die Akteur_innen im System für das Thema sensibilisiert werden, dass Zuständigkeiten geklärt werden und dass Betroffene eine Grundlage haben, um ihre Rechte einzufordern.

Unter den vielfältigen Möglichkeiten der Promotion in Deutschland erscheint die etablierte Variante einer Promotion auf einer Mitarbeiter_innenstelle an der Hochschule auch für Promovierende mit Behinderungen das sinnvollste Modell darzustellen. Bestehen bleibt jedoch die Problematik, dass behinderungsbedingte Mehrbedarfe für Arbeiten an der Promotion außerhalb der vertraglich geregelten Arbeitszeit meist nicht finanziert werden [Hinweis der Redaktion: Beachte die neue Rechtsprechung zum Anspruch Promovierender auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gegenüber der Bundesagentur ohne zugleich bestehendes Arbeitsverhältnis, dazu Beitrag von Nebe/Schimank in diesem Heft]. Eine institutionalisierte eigene Ansprechperson für Promovierende mit Behinderungen an Hochschulen gibt es nicht. Das PROMI-Projekt zeigt jedoch, dass eine Ansprechperson ein wichtiger Gelingensfaktor ist, um das Thema Promovieren mit Behinderung an der Hochschule voran zu treiben. Deren organisationale Anbindung an der Hochschule ist zweitrangig, wenn sich ein Gremium an der Hochschule bildet, über das alle relevanten Akteur_innen zum Thema „inklusive Hochschule“ regelmäßig in Austausch treten können. Die Auswertung der Dokumente zeigt, dass ein

starker Fokus auf dem Thema Studieren mit Behinderungen liegt, während Promovierende mit Behinderungen bzw. Nachwuchswissenschaftler_innen mit Behinderungen an Hochschulen noch nicht durchgängig berücksichtigt werden. In den analysierten Integrationsvereinbarungen und Aktionsplänen findet die Personengruppe so gut wie keine Erwähnung und auch in nur rund 20 Prozent der Promotionsordnungen gibt es entsprechende Regelungen. Es ist daher wünschenswert, dass die Hochschulen sich die vereinzelt existierenden Regelungen zum Beispiel nehmen und auch in ihrem Verantwortungsbereich umsetzen. Natürlich muss berücksichtigt werden, dass die (fehlende) Erwähnung der Personengruppe keine zwingenden Aussagen darüber zulässt, wie barrierefrei oder inklusiv eine Hochschule tatsächlich aufgestellt ist und ob auf Bedarfe von Promovierenden mit Behinderungen in der Praxis eingegangen wird. Die Frage danach, wie individuelle Lösungen tatsächlich gefunden werden, wird im Rahmen des Projektes PROMI – Promotion inklusive noch umfassender analysiert werden.

LITERATUR

Arbeitsgemeinschaft Studium und Behinderung (Hrsg.) (2011). Promovieren mit Behinderung – Zur Finanzierung einer Promotion für behinderte und chronisch kranke Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Schriftenreihe Behinderung und Studium (Band 7). Zugriff am 22.01.2017. Online verfügbar unter: http://promi.uni-koeln.de/wp-content/uploads/2014/03/Promotion_Druck_a5.pdf

BAGüS, Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (2012). Empfehlungen zu den Leistungen der Eingliederungshilfe für Behinderte Menschen zum Besuch einer Hochschule. Zugriff am 22.01.2017 verfügbar unter: www.lwl.org/spur-download/bag/hochschulempfehlungen2012.pdf

Bauer, J., Groth, S., Niehaus, M. & Kaul, T. (2016). Auf dem Weg zur Promotion: Strukturelle Hürden und individuelle Herausforderungen für Promovierende mit Behinderungen. In U. Klein & IBS (Hrsg.), Inklusive Hochschule.

Neue Perspektiven für Praxis und Forschung (Diversity und Hochschule, S. 222–235). Weinheim u.a.: Beltz Juventa.

Bauer, J., Groth, S. & Niehaus, M. (2016). Employability mit Disability?! Herausforderungen für Hochschulen an der Schnittstelle zum Arbeitsmarkt. In U. Klein & IBS (Hrsg.), Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung (Diversity und Hochschule, S. 244–260). Weinheim u.a.: Beltz Juventa.

BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011). Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Zugriff am 21.01.2017. Verfügbar unter www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile&v=2

BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016). Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention. Zugriff am 21.01.2017. Verfügbar unter www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/NAP2/NAP2.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (2015). Aktionsplan der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Zugriff am 19.01.2017. Verfügbar unter www.uni-kiel.de/download/pm/2015/2015-cau-aktionsplan.pdf

DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2017). Behinderte und chronisch kranke Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Förderverfahren der DFG. Zugriff am 22.01.2017. Verfügbar unter: http://dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/menschen_mit_behinderung/index.html

Dörre, K. & Neis, M. (2008). Forschendes Prekariat? Mögliche Beiträge der Prekarisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft. In S. Klecha & W. Krumbein (Hrsg.), Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs (S. 127–142). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Drolshagen, B. & Klein, R. (Hrsg.) (2016). Studium und dann? Berufseinstieg, Promotion und Weiterbildung mit Behinderung oder chronischer Krankheit. Dokumentation von

DoBus-Veranstaltungen zum Übergang vom Studium in den Beruf, Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium. Zugriff am 16.01.2017. Verfügbar unter www.uni-heidelberg.de/md/studium/kontakt/handicap/absolvierendentage_2010_2011.pdf

Feldes, W. (2015). §83 Integrationsvereinbarung. In: W. Feldes, W. Kohte & E. Stevens-Bartol (Hrsg.), SGB IX. Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (S. 785–806), Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2016). Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft. Ratgeber. Mit den Regelungen des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2016. Zugriff am 22.01.2017. Verfügbar unter www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/WissZeitVG_Ratgeber_A5-2016-04.pdf

Günauer, F., Krüger, A., Moes, J., Steidten, T. & Koepernik, C. (Hrsg.) (2012). GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen (2. Aufl.). Bielefeld: GEW.

Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung. (2016). Aktionspläne der Länder zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Maßnahmen im Bereich Hochschule. Zugriff am 12.01.2017. Verfügbar unter www.studentenwerke.de/de/content/aktionspl%C3%A4ne-der-L%C3%A4nder-zur-umsetzung-der

Klein, U. & IBS (Hrsg.) (2016). Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung (Diversity und Hochschule). Weinheim u.a.: Beltz Juventa.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2013). Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Zugriff am 09.01.2017. Verfügbar unter www.buwin.de/dateien/2013/6004283_web_verlinkt.pdf

Nickel, S. (2012). Engere Kopplung von Wissenschaft und Verwaltung und ihre Folgen für die Ausübung professioneller Rollen in Hochschulen. In U. Wilkesmann & C. Schmid (Hrsg.), Hochschule als Organisation (S. 279-291). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Niehaus, M. & Bernhard, D. (2008). Betriebliche Integrationsvereinbarungen. Forschungsbericht am Beispiel der Deutschen Automobilindustrie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Zugriff am 09.01.2017. Verfügbar unter www.bmas.de/SharedDocs/

Downloads/DE/PDF-Publikationen/forschungsbericht-f376-integrationsvereinbarung.pdf?__blob=publicationFile

Oluk, A. (2012). Die betriebliche Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX. In Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht. Forum B: Schwerbehinderten- und Arbeitsrecht, betriebliches Eingliederungsmanagement (Diskussionsbeitrag Nr. 1). Zugriff am 19.01.2017. Verfügbar unter www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/b/2012/B1-2012_Betriebliche_Integrationsvereinbarung.pdf

Richter, C. (2016). Welche Chance auf eine Professur hat Wissenschaftsnachwuchs mit Behinderung? Selektivität und Exklusion in der Wissenschaft. Beiträge zur Hochschulforschung, 38 (1/2), 142–161.

Rosendahl, C. (2012). Promovieren mit Behinderung oder chronischer Erkrankung. In F. Günauer, A. Krüger, J. Moes, T. Steidten & C. Koepernik (Hrsg.), GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und

für DoktorandInnen (2. Aufl., S. 115–124). Bielefeld: GEW.

Smitten, S. in der & Valero Sanchez, M. M. (2016). Förderung von Inklusion über zentrale Instrumente der aktuellen Hochschulsteuerung? In U. Klein & IBS (Hrsg.), Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung (Diversity und Hochschule, S. 41–59). Weinheim u.a.: Beltz Juventa.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2016). Promovierende in Deutschland. Wintersemester 2014/2015. Zugriff am 16.01.2017. Verfügbar unter www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/Promovierende5213104149004.pdf?__blob=publicationFile

Wissenschaftsrat (2011). Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier. Zugriff am 21.01.2017. Verfügbar unter www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf

Die Autorinnen:

Prof. Dr. MATHILDE NIEHAUS
Universität zu Köln, Professur für Arbeit
und berufliche Rehabilitation



Dipl.-Psych. JANA BAUER
Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei
Prof. Dr. Mathilde Niehaus



SUSANNE GROTH (M.A.)
Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei
Prof. Dr. Mathilde Niehaus

