
Diversitätssensible Nachwuchsförderung (DiNa) an der Universität Bielefeld – eine Handreichung

(1. Fassung, Stand Mai 2021)

Autorinnen dieser Handreichung:

Dr. Carolin Dempki und Sabrina Hermann

Kontakt:

Dr. Carolin Dempki

Tel.: + 49 521 / 106-4244

Mail: carolin.dempki@uni-bielefeld.de

Impressum:

Dr. Carolin Dempki und Sabrina Hermann

Diversitätssensible Nachwuchsförderung (DiNa) an der Universität Bielefeld – eine Handreichung.

Bielefeld: BiSEd, Universität Bielefeld, 2021

DOI: <https://doi.org/10.4119/unibi/2954552>



Soweit nicht anders angegeben, wird diese Publikation unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter der gleichen Lizenz 4.0 International (CC BY-SA 4.0) veröffentlicht.

Namensnennung wie folgt: „Dr. Carolin Dempki und Sabrina Hermann, Universität Bielefeld“

Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> und

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>

Dr. Carolin Dempki,

Universitätsstraße 25, 33615 Bielefeld,

Tel.-Nr.: +49 521 106-4244,

Mailadresse: carolin.dempki@uni-bielefeld.de

Inhaltsverzeichnis

Entstehungskontext und Adressat*innen der Handreichung.....	4
Einleitung: Den „diversitätssensiblen“ Stein ins Rollen bringen...	7
Teil 1: Wissen und Information	10
1. Diversität und Ungleichheit, (Mehrfach-)Diskriminierung und Intersektionalität	10
2. Der Diversitätsaspekt „Behinderung/chronische Erkrankung“	13
2.1 Chronische Erkrankung.....	14
2.2 Behinderung.....	15
3. Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung.....	17
3.1 Das Recht auf Bildung und hochschulische Weiterbildung	17
3.2 Informations- und Datenlage zu Promovierenden und Postdocs mit Behinderung/chronischer Erkrankung.....	18
3.3 Das Ressourcen-Etikettierungsdilemma	21
3.4 Behindert in der akademischen Karriere oder gar gehindert an einer akademischen Karriere?	22
Teil 2: Diversitätssensible Nachwuchsförderung konkret	26
1. Aspekte von Diversitätssensibilität und Barrierefreiheit in der Nachwuchsförderung	26
2. Diversitätssensible Kommunikation in Veranstaltungen und Beratungsgesprächen	29
3. Barrierefreie Veranstaltungsplanung und Materialerstellung	33
3.1 Perspektivwechsel: Welche Barrieren gibt es?	34
3.2 Barrierefreie Veranstaltungsplanung: Wie fange ich am besten an?.....	35
3.3 Die Bedarfsabfrage	36
3.4 Barrierefreie Materialerstellung: „Design für alle“?	38

3.5 Hilfreiche Links: Wo finde ich weitere Informationen?.....	39
4. Ansprechpersonen an der Universität Bielefeld, Kooperationspartner*innen und weiterführende Informationen.....	40
Schluss: Den „diversitätssensiblen“ Stein ins Rollen gebracht... ..	42
Literaturverzeichnis	44

Entstehungskontext und Adressat*innen der Handreichung

„Diversität‘ bezeichnet die Vielfalt von Menschen hinsichtlich bestimmter Differenzkategorien, die sich häufig gegenseitig überlagern (Intersektionalität). Im Hochschulkontext sind besonders soziale und kulturelle Differenzkategorien von großer Bedeutung, dazu gehören Herkunft, Nationalität, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder (chronische) Erkrankung, Alter und Geschlecht (bezogen auch auf geschlechtliche Identität und körperliche oder chromosomatische Varianten der Geschlechtsentwicklung etc.), sexuelle Orientierung, Elternschaft bzw. Familie.“

(Prorektorat für Internationales und Diversität der Universität Bielefeld 2019)

Die vorliegende Handreichung rückt die Diversität von Promovierenden und Postdocs in den Fokus. Als eine Maßnahme zur diversitätssensiblen Nachwuchsförderung enthält sie Wissen und Informationen, bietet Empfehlungen und gibt Denkanstöße. Sie richtet sich in erster Linie an Akteure im Bereich der Nachwuchsförderung.

Entstanden ist diese erste Fassung der Handreichung im Rahmen des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands und des Projekts „Diversitätssensible Nachwuchsförderung“ (DiNa).¹ Das [DiNa-Projekt](#) verfolgte das Ziel, die Förderung und Unterstützung von Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen diversitätssensibler zu gestalten. Der Fokus lag auf den [Akteuren im Bereich der wissenschaftlichen Personalentwicklung](#), einschließlich der internen und externen Trainer*innen des Personalentwicklungsprogramms der Universität Bielefeld (PEP), um sie im Umgang mit der Heterogenität der Nachwuchswissenschaftler*innen² zu unterstützen. Hierzu setzte das Projekt auf drei Maßnahmen, die auf die

¹ Mitglieder der DiNa-Projekt-AG: Dr. Carolin Dempki (AG-Sprecherin), Sabrina Hermann, Dr. Lilian Streblow (alle drei BiSEd), Prof. Dr. Marie I. Kaiser (Prorektorin für Personalentwicklung und Gleichstellung), Dr. Jana Gieselmann (Projektleitung Diversität) und Carla Sauvigny-Wigge (PEP-Koordinatorin).

² Wir verwenden den Begriff „Nachwuchs“ im wissenschaftlichen Kontext kritisch-reflektiert, da uns die Gefahr einer möglichen Altersdiskriminierung bewusst ist.

Sensibilisierung für Diversitätsaspekte und deren intersektionales Zusammenwirken in der Organisation, Konzeption und Durchführung von Veranstaltungen für und in der Beratung von Nachwuchswissenschaftler*innen ausgerichtet waren. Im Fokus stand die Differenzkategorie „Behinderung/chronische Erkrankung“, da die Situation von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderung im Diskurs über Chancen bisher vergleichsweise wenig Raum einnimmt.

Konzipiert, organisiert, durchgeführt und evaluiert wurde eine Fortbildungsveranstaltung³ für diejenigen, die Veranstaltungen für Promotionsstudierende und Postdocs anbieten und in der Beratung von Nachwuchswissenschaftler*innen tätig sind ([PEP-Netzwerk](#)) (Maßnahme 1).

Co-konzipiert, organisiert, durchgeführt und evaluiert wurde außerdem eine Train-the-Trainer Veranstaltung⁴ für interne und externe Dozent*innen des wissenschaftlichen Personalentwicklungsprogramms der Universität Bielefeld (Maßnahme 2).

Der Fokus lag in beiden Veranstaltungen auf der Differenzkategorie „Behinderung/chronische Erkrankung“. Beide Veranstaltungen enthielten entsprechende Sensibilisierungsübungen und zielten auf den Abbau sozialer Barrieren (vgl. Prorektorat für Internationales und Diversität 2019, S. 7). Corona bedingt fanden beide Veranstaltungen nicht wie ursprünglich geplant in Präsenz, sondern online statt.

Die Teilnehmenden der Fortbildungsveranstaltung teilten vorab mit, welche Herausforderungen sie sehen und welche Fragen sie bezüglich ihrer

³ Fortbildungsveranstaltung für das PEP-Netzwerk zu diversitätssensibler Nachwuchsförderung unter besonderer Berücksichtigung des Diversitätsaspekts Behinderung / chronische Erkrankung am 24. und 25. Juni 2020, jeweils 09:00-12:00 Uhr, online. Hauptreferent: Michael Johannfunke (SBV/ZAB); Co-Referentinnen: Dr. Carolin Dempki (BiSEd), Sabrina Hermann (BiSEd), Konstanze Rosenbaum (ZAB).

⁴ Train-the-Trainer-Veranstaltung für interne und externe Trainer*innen zu diversitätssensibler Nachwuchsförderung unter besonderer Berücksichtigung des Diversitätsaspekts Behinderung / chronische Erkrankung am 08. Oktober 2020, 09:00-14:30 Uhr, online. Hauptreferentin: Susanne Groth, Universität zu Köln, PROMI; Co-Referent: Michael Johannfunke (SBV/ZAB).

schwerpunktmäßigen Tätigkeit im Hinblick auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderung/chronischer Erkrankung haben. Für die Train-the-Trainer Veranstaltungen wurden vorab außerdem Erfahrungen im Arbeitskontext mit dem Thema „Promovieren/PostDoc-Phase mit Behinderung“ bzw. mit Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderung und Erwartungen an die Veranstaltung erfragt.

Es bestand unter anderem der Wunsch nach Informationen zu Behinderungsarten sowie chronischen Krankheiten, aber auch nach Fachwissen zur rechtlichen Lage von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderung/chronischer Erkrankung. Diesem Wunsch nach Informationen wurde in den Veranstaltungen und wird in dieser Handreichung nachgegangen. Weiterhin wurde vielfach der Wunsch nach konkreten, tätigkeitsbezogenen Informationen geäußert. Unter anderem wurden folgende Fragen vor der Fortbildung zugesandt: Was sind wichtige Do's and Don'ts in Beratungsgesprächen und in der Veranstaltungsplanung? Was sind Unterstützungsmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderung/chronischer Erkrankung an der Universität Bielefeld? Wie kann ich Material barrierefrei entwickeln? Wie schaffe ich in meinem Arbeitsumfeld Bedingungen, die eine Benachteiligung verhindern? Und wie formuliere ich angemessen ohne zu diskriminieren?

Diesen Fragen wurde vor allem mit Sensibilisierungs- und Transfer-Übungen begegnet. Außerdem wird in Teil 2 dieser Handreichung auf diese Fragen eingegangen.

Die in den Veranstaltungen gesammelten Erfahrungen, die Diskussions- und Evaluationsergebnisse fließen ein in diese Handreichung (Maßnahme 3), die zur Sensibilisierung, Reflexion und Bewusstseinsbildung, wie sie in [Artikel 8 der UN-Behindertenrechtskonvention](#) gefordert wird (Praetor Intermedia UG 2020), beitragen möchte.

Einleitung: Den „diversitätssensiblen“ Stein ins Rollen bringen...

„[...] Ein wesentliches Kennzeichen von Chancengleichheit und diversitätskompetenter Nachwuchsförderung ist es, die unterschiedlichen Vorerfahrungen und Wege des Lernens wertzuschätzen und mit Blick auf das Vorhaben der Promotion (bzw. Habilitation) und des anschließenden Übergangs in den Beruf zu unterstützen, statt sie als Abweichung auszugrenzen“ ([UniWiND 2020](#)).

Seit 2019 beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe des Universitätsverbands zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND) unter dem Namen „Diversitätsaspekte in der Nachwuchsförderung“ intensiver mit der Heterogenität von Promovierenden und Postdocs. Auch greift die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) Vielfalt proaktiv auf und betont ihr Potential für die Wissenschaft (DFG 2017). 2021 veranstaltete außerdem die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) ein Seminar für Promotionsinteressierte und Doktorand*innen zum Thema „#nutzurpromotion -Gelebte Diversität? Chancen(un)gleichheiten auf dem Weg zur Promotion“.

Daneben werden einzelne Diversitätsaspekte, insbesondere das Merkmal Geschlecht, zunehmend auch soziale Herkunft, in den Fokus gerückt, wenn es um den wissenschaftlichen Nachwuchs und die Frage der Chancengerechtigkeit geht. Adressat*innen von Unterstützungsangeboten⁵ sind meistens die „Merkmalsträger*innen“ selbst, die empowert werden sollen.

⁵ An der Universität Bielefeld existiert beispielsweise seit 2011 das Mentoring-Programm „[movement](#)“ zur Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses. Seit 2013 gibt es die Initiative „Erste Generation Promotion“ (EGP) an der Universität zu Köln, aus welcher 2014 der gemeinnützige [Verein „Erste Generation Promotion – EGP e. V.“](#) hervorging und offen Promotionsinteressierte und Promovierende aus nichtakademischen Elternhäusern aus ganz Deutschland und dem Ausland ist.

Das Projekt „Diversitätssensible Nachwuchsförderung“ (DiNa) setzt hingegen bei den Akteuren im Bereich der wissenschaftlichen Personalentwicklung an, um diese im Umgang mit der „Spannung von Homogenisierung und Differenzierung“ (Helsper 2012, S. 32), respektive der Pluralisierungs- bzw. Differenzierungsantinomie⁶ zu unterstützen. Dies ließe sich selbstverständlich auf weitere Akteursgruppen wie etwa promotionsbetreuende Hochschullehrende ausweiten.

Im Diskurs über Chancengleichheit in Bezug auf wissenschaftliche Karrieren dominiert die Kategorie Geschlecht, während andere Diversitätsaspekte (vgl. BuWin 2017, S. 27), insbesondere die Situation von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderung (vgl. Richter 2016, S. 142), vernachlässigt werden. Dies war ausschlaggebend dafür, sich im DiNa-Projekt auf Behinderung und chronische Erkrankung zu konzentrieren, diese jedoch als eine Differenzkategorie „Behinderung/chronische Erkrankung“ zu fassen. Dies geschieht unter intersektionaler Perspektive und im Bewusstsein darüber, dass das Denken in Kategorien der Orientierung dient, um Komplexität zu reduzieren (Linde/Auferkorte-Michaelis 2018, S. 20). Kategorisierung birgt aber andererseits das Risiko zu diskriminieren (vgl. Linde/Auferkorte-Michaelis 2018, S. 20). Das Bewusstsein hierüber wird bereits als ein Merkmal von Diversitätssensibilität aufgefasst. Diskriminierung zu erkennen wird als notwendiger (Zwischen-)Schritt auf dem Weg zum Abbau sozialer Barrieren angesehen. Über eine mögliche Chancenungleichheit im Hinblick auf eine universitäre Karriere bzw. hochschulische berufliche

⁶ „Die Pluralisierungs- bzw. Differenzierungsantinomie: Professionelle unterliegen einheitlichen Standards und müssen im Unterschied zu partikularen Haltungen eine universalistisch orientierte Homogenität gegenüber ihrer Klientel einnehmen, die gerade als „Solidarität unter Fremden“ (Brunkhorst 1996) zu verstehen ist. Homogene, gleiche Behandlung im Unterschied zu Kumpanei, persönlichen Vorlieben oder machtgesteuerter Willkür impliziert aber – gerade im Horizont kultureller Pluralisierung und einer wachsenden Heterogenität von individuellen Ausgangslagen – auch die Gefahr einer Nivellierung und Vereinheitlichung. Denn unterschiedliche biographische Ausgangslagen, Lebensumstände und Ressourcen machen es erforderlich, gerade eine ungleiche Behandlung vorzunehmen, um gleiche Genesungs-, Bildungs- oder Teilhabemöglichkeiten zu sichern“ (Helsper 2016, S. 56).

Weiterbildung überhaupt nachzudenken, wäre ebenfalls ein erster Schritt und ein Merkmal von Diversitätssensibilität in der Nachwuchsförderung.

Die vorliegende Handreichung zur diversitätssensiblen Nachwuchsförderung ist als eine Maßnahme zu verstehen, die zum Abbau sozialer Barrieren im universitären Kontext beitragen möchte. Das ihr zugrundeliegende Verständnis von „Diversitätssensibilität“ ist in Anlehnung an Diez, Klink und Kott (2015, S. 116) die „systematische[.] Wahrnehmung, Reflexion und Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensbedingungen und -situationen [...]“. Hierzu gehört auch, für die eigene Vielfältigkeit sensibel zu sein und die Zugehörigkeit zu verschiedenen Differenzkategorien und deren Relevanz in unterschiedlichen Settings kritisch zu reflektieren.

Die Handreichung bietet in Teil 1 Wissen und Information und in Teil 2 gibt sie konkrete Hinweise auf Diversitätssensibilität und Barrierefreiheit in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Teil 1: Wissen und Information

Ausgehend von theoretischen Erläuterungen zu Diversität, sozialer Ungleichheit, Diskriminierung und Intersektionalität widmet sich Teil 1 insbesondere der Kategorie Behinderung/chronische Erkrankung. Neben einer Begriffsbestimmung werden am Beispiel dieses Diversitätsaspekts die Herausforderungen und Barrieren von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung illustriert.

1. Diversität und Ungleichheit, (Mehrfach-)Diskriminierung und Intersektionalität

Diversität respektive Vielfalt umfasst „[s]ichtbare und unsichtbare Merkmale von Verschiedenheit, die Menschen in Interaktionssituationen einbringen [...]“ (Linde/Auferkorte-Michaelis 2018, S. 18). Hierzu gehören zum Beispiel Geschlecht⁷, Alter, Herkunft, Nationalität, Kultur, Religion, Weltanschauung, Lebenssituation, Elternschaft bzw. Familie, sexuelle Orientierung, Gesundheitszustand, Behinderung und (chronische) Erkrankung (vgl. Prorektorat für Internationales und Diversität 2019). Diese Differenzkategorien „sind sozial konstruiert und können in subjektiver Wahrnehmung und je nach gesellschaftlicher Ordnung mehr oder weniger bedeutsam wirken“ (Linde/Auferkorte-Michaelis 2018, S. 18). Das heißt, praktisch jede Unterschiedsdimension kann ungleichheitsrelevant werden. Wie sich die

⁷ „Geschlecht“ umfasst sowohl das biologische (engl. sex) als auch das soziale (engl. gender) Geschlecht. Der englische Begriff ‚sex‘ bezeichnet die biologische Heterogenität von Lebewesen hinsichtlich ihres Geschlechts. Unter dem Begriff ‚gender‘ werden soziokulturelle Zuschreibungen von Merkmalen, Rollen, Verhaltensweisen und Erwartungen an die Geschlechter verstanden. Diese Zuschreibungen können je nach Gesellschaft, Land, Kultur, Wertvorstellungen und dem Verständnis von Individuen variieren.“ ([Deutsche Forschungsgemeinschaft \(DFG\) 2020](#))

Transformation von Verschiedenheit zu **sozialer Ungleichheit** vollzieht, illustrieren Solga, Berger und Powell (2009, S. 16) am Beispiel des Körpergewichts:

„Es scheint nicht mehr egal zu sein, wie viel man wiegt. Mit starkem Übergewicht verbinden sich heute beispielsweise zunehmend auch systematische Nachteile beim Zugang zu Beschäftigung – sei es mit der Begründung einer fehlenden Attraktivität in Berufen mit direktem Kundenbezug, eines höheren Risikos von Ausfällen durch Krankheit oder aufgrund einer Stigmatisierung durch die Unterstellung mangelnder Fähigkeiten zur Selbstkontrolle (wobei die Definition, was denn eigentlich Über- bzw. Untergewicht ist, keinesfalls eindeutig ist, sondern eine ständigem Wandel unterliegende soziale Konstruktion darstellt, die sich, medizinisch legitimiert, am ‚Typischen‘ oder ‚Durchschnittlichen‘ orientiert).“

Es sind Mechanismen von **Diskriminierung**⁸, bei der „vermeintlich eindeutige[,] und trennscharfe[,] Unterscheidungen zur Herstellung, Begründung und Rechtfertigung von Ungleichbehandlung mit der Folge gesellschaftlicher Benachteiligungen [verwendet werden]“ (Scherr 2016, S. 3), die soziale Ungleichheit verursachen. Im Beispiel „Körpergewicht“ vollzieht sich Diskriminierung „[...] auf der Grundlage von Personenkategorien [...], für die in irgendeiner Weise problematische individuelle Eigenschaften angenommen werden, die sie vom angenommenen Normalfall des physisch und psychisch gesunden, rechtskonform handelnden und erwerbstätigen Staatsbürgers und seiner Familienangehörigen unterscheiden“ (Scherr 2016, S. 3). Häufig kommt es zu Mehrfachdiskriminierung, bei der sich „[u]nterschiedliche Dimensionen von Diskriminierungen [...] überlagern und verstärken und somit zu spezifischen Formen verdichten [...]“ (Scherr 2016, S. 4). Die Rede ist dann von

⁸ Unterschieden wird zwischen unmittelbarer bzw. direkter Diskriminierung, bei der Regelungen und Praktiken einen direkten Bezug zu Diskriminierungsmerkmalen (Geschlecht) haben (Scherr 2016, S. 4), d.h. die „Benachteiligung eindeutig und ausdrücklich aufgrund der Personeneigenschaft erfolgt“ (Maschke 2007, 311) und einer mittelbaren bzw. indirekten Diskriminierung. Bei letzterer führen scheinbar neutral wirkende Maßnahmen, Vorgaben und Verfahrensweisen zur Benachteiligung bestimmter Personenkategorien oder sozialer Gruppen (Scherr 2016, S. 4; Maschke 2007, S. 311).

Intersektionalität (vgl. Linde/Auferkorte-Michaelis 2018, S. 20). Diese beschreibt gleichzeitig eine Analyseperspektive, die, anstatt einzelne Diversitätsaspekte und ihre (Aus-)Wirkung isoliert und additiv zu betrachten, die verwobene Wirkung zentraler ungleichheitsgenerierender Dimensionen, deren sich wechselseitiges Verstärken, Abschwächen und Verändern berücksichtigt (vgl. Degele/Winker 2007, S. 1).

Der folgende Auszug aus einer Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Strategie der Bundesregierung zur Internationalisierung von Wissenschaft und Forschung kann als ein Versuch gelesen werden, auf Diversität in Forschung und Wissenschaft einzugehen und damit dem Grundsatz der DFG Rechnung zu tragen, dass Wissenschaft Vielfalt und Originalität auch der Forschenden braucht (DFG 2017). Er illustriert zudem Intersektionalität und positive Diskriminierung⁹:

„Junge, weibliche und behinderte Forscherinnen und Forscher sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden ermutigt, Vorschläge einzureichen“ (BMBF 2020).¹⁰

Die latente Botschaft ist, dass es an (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Forscher*innen mit Behinderung mangelt und dass diese (im Gegensatz zu männlichen Kollegen und Menschen ohne Behinderung) erst ermutigt werden müssen. Linde und Auferkorte-Michaelis (2018, S. 17) merken zu solchen kategoriebezogenen Zuschreibungen und Unterstützungsangeboten für die darüber identifizierten Gruppen kritisch an, dass diese den Diversity-Diskurs verkürzen. Unter diversitätssensibler Perspektive wäre deshalb kritisch zu fragen: Was führt denn zu der (latenten) Annahme, dass „junge, weibliche und behinderte Forscherinnen“ unterrepräsentiert sind? Wieso sind die Diversitätsaspekte Alter, Geschlecht und

⁹ Affirmative Action: „Diese Instrumente sollen Minderheiten bessere Chancen einräumen und durch bewusste Bevorzugung von Mitgliedern einer Gruppe zum Ausgleich von existierenden Nachteilen dienen.“ (Maschke 2007, S. 311).

¹⁰ Bekanntmachung im Rahmen der Strategie der Bundesregierung zur Internationalisierung von Wissenschaft und Forschung; Richtlinie zur Förderung der wissenschaftlich-technologischen Zusammenarbeit mit dem palästinensischen Ministerium für Höhere Bildung und Forschung, Bundesanzeiger vom 10.02.2020.

Behinderung im wissenschaftlichen Kontext – hier Antragsstellung – von besonderer Relevanz? Löst eine solche explizite Adressierung (im Sinne von Affirmative Action), die Selbstzuschreibung voraussetzt, das dahinter liegende strukturelle Problem? – Wohl kaum. Diversitätssensibilität ist mehr als Empowerment, sie ist vor allem Awareness (mehr dazu [unter I.3.](#)).

2. Der Diversitätsaspekt „Behinderung/chronische Erkrankung“

Im Folgenden wird sich dezidiert dem Aspekt „Behinderung/chronische Erkrankung“ gewidmet, bei dem es sich um eine Form horizontaler Ungleichheit handelt, die sich quer zu vertikalen Ungleichheiten durch alle Gesellschaftsschichten zieht (vgl. Maschke 2007, S. 299). Sozial ungleichheitsrelevant wird dieser Diversitätsaspekt, wenn mit ihm Vor- und Nachteile, im Sinne von „statusmindernd oder -erhöhend“, verbunden sind (Maschke 2007, S. 299).

Ganz allgemein steht der Begriff „Behinderung“ für „eine Vielzahl heterogener (auch unsichtbarer) Erscheinungsformen von gesundheitsrelevanter Differenz“ (Bösl/Klein/Waldschmidt 2014, S. 7). Im Alltagsverständnis werden jedoch oft der große Teil an nicht sichtbaren Behinderungen und chronischen Erkrankungen außer Acht gelassen. So gibt beispielsweise die Mehrheit der befragten Studierenden (67 %) im Rahmen der Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17 an (Selbstauskunft), dass ihre Beeinträchtigung für Andere gar nicht wahrnehmbar sei (vgl. Poskowsky et al. 2018, S. 26).

Berücksichtigend, dass sich Menschen mit psychischen und chronischen Erkrankungen meistens nicht als Menschen mit Behinderung sehen (vgl. Poskowsky et al. 2018, S. 2)¹¹ und dass das Alltagsverständnis von „Behinderung“ der Vielfalt, die sich hinter diesem Begriff verbirgt und seiner Mehrdimensionalität nicht gerecht wird, sprechen wir vom Diversitätsaspekt „Behinderung/chronische Erkrankung“. Hierzu zählen wir sämtliche sichtbare und unsichtbare Behinderungen, Bewegungs-

¹¹ Diese Selbstzuschreibung von Studierenden ist auch deshalb wichtig, wenn es um Zuständigkeiten und Nachteilsausgleiche geht.

und Sinnesbeeinträchtigungen, Teilleistungsstörungen, psychische und chronisch-somatische Erkrankungen sowie schwere, längerfristige Erkrankungen wie z.B. Krebserkrankungen (vgl. Poskowsky et al. 2018, S. 2).

Eine [Übersicht über die Vielfalt von Behinderungen](#) und [chronischen Erkrankungen](#) finden Sie auf den Seiten der [Zentralen Anlaufstelle Barrierefrei \(ZAB\)](#) der Universität Bielefeld.

2.1 Chronische Erkrankung

Eine Krankheit gilt laut der Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses als schwerwiegend chronisch, „wenn sie wenigstens ein Jahr lang, mindestens einmal pro Quartal ärztlich behandelt wurde (Dauerbehandlung) und eines der folgenden Merkmale vorhanden ist:

- a) Es liegt eine **Pflegebedürftigkeit des Pflegegrades 3, 4 oder 5** nach dem zweiten Kapitel SGB XI vor.
- b) Es liegt ein **Grad der Behinderung (GdB) oder ein Grad der Schädigungsfolgen (GdS) von mindestens 60 oder eine Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) von mindestens 60 %** vor, wobei der GdB nach den Maßstäben des § 152 in Verbindung mit § 153 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX), der GdS nach den Maßstäben des § 30 Absatz 1 des Bundesversorgungsgesetzes (BVG) in Verbindung mit der Versorgungsmedizin-Verordnung und die MdE nach den Maßstäben des § 56 Absatz 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VII) festgestellt und zumindest auch durch die Krankheit nach Satz 1 begründet sein müssen.
- c) Es ist eine **kontinuierliche medizinische Versorgung** (ärztliche oder psychotherapeutische Behandlung, Arzneimitteltherapie, Behandlungspflege, Versorgung mit Heil- und Hilfsmitteln) **erforderlich**, ohne die nach ärztlicher Einschätzung eine lebensbedrohliche Verschlimmerung, eine Verminderung der Lebenserwartung oder eine dauerhafte Beeinträchtigung der Lebensqualität durch die aufgrund der Krankheit nach Satz 1 verursachte Gesundheitsstörung zu erwarten ist.“

(Gemeinsamer Bundesausschuss 2018)

2.2 Behinderung

Wie Behinderung definiert wird, hängt davon ab, welches **Modell von Behinderung** herangezogen wird. Unterschieden werden ein medizinisches, ein soziales, ein kulturelles und ein menschenrechtliches Modell.

Folgt man dem medizinischen Modell, so gilt Behinderung als eine Personeneigenschaft, mit der gesellschaftliche Bewertungen verbunden sind (Maschke 2007, S. 300). Dieser Sicht entspricht die Definition von Behinderung nach Paragraph 2, Absatz 1 des 9. Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Neuntes Buch Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen:

„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist“ (§ 2 Absatz 1 SGB IX).

Die in dieser Definition angesprochene „Beeinträchtigung“ umfasst dabei den körperlichen Aspekt von Behinderung (fehlende Gliedmaßen, eine chronische Krankheit). „Behinderung“ hat aber auch eine soziale Seite: „Barrieren behindern und schließen aus, und das macht die Beeinträchtigung oft erst zum Problem“ ([Sozialhelden 2020a](#)). Das soziale Modell spricht deshalb davon, dass Menschen zu Behinderten gemacht werden. Behinderung wird als soziale Interaktion und gesellschaftlich erzeugte Struktur aufgefasst, bei der die Verschiedenheit in eine soziale Ungleichheit transformiert wird (Maschke 2007, S. 300). Während aus medizinischer Sicht jemand behindert ist (Zustandspassiv), betont die gesellschaftliche Perspektive den Vorgang: jemand wird behindert (Vorgangspassiv) (vgl. [Wikipedia 2020](#)), „in der Gesellschaft zum Beispiel durch Stufen am Eingang oder fehlende Untertitel in Videos [oder durch Vorurteile]“ ([Sozialhelden 2020b](#)).

Das kulturelle Modell denkt Behinderung ganz neu, indem es Behinderung weniger als ein zu bewältigendes Problem, als vielmehr eine spezifische Form der Problematisierung körperlicher Differenz betrachtet (Waldschmidt 2005, S. 24) und

danach fragt, was es eigentlich heißt behindert zu sein (vgl. Sozialhelden 2020b). Die Zuschreibung von Behinderung wird in Abhängigkeit der Mehrheitsgesellschaft und eines zeitlichen Wandels gesehen:

„Behinderung ist das, was Gesellschaft, Kultur und Sprache daraus machen und weniger der beeinträchtigte Körper an sich“ ([Sozialhelden 2012](#)).

Schließlich hebt das menschenrechtliche Modell auf Strukturen und Rahmenbedingungen ab, die den wie auch immer Beeinträchtigten Teilhabemöglichkeiten verwehren und damit gegen Menschenrechte verstoßen. Es fußt auf dem 2009 in Deutschland in Kraft getretenen Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (**UN-Behindertenrechtskonvention**). Die UN-BRK „konkretisiert bestehende Menschenrechte für die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen mit dem Ziel, ihre Chancengleichheit in der Gesellschaft zu fördern“ ([UN-BRK 2017](#), S. 4). Nach Artikel 1 der UN-BRK wird Behinderung daher wie folgt definiert:

„Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben,

- welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können. (Offizielle Übersetzung)
- die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren ihre volle und wirksame Partizipation gleichberechtigt mit anderen an der Gesellschaft behindern können. (Schattenübersetzung)¹²“

Festgestellt wird die Teilhabebeeinträchtigung als **Grad der Behinderung** (GdB), welcher als „Maß für die körperlichen, geistigen, seelischen und sozialen Auswirkungen einer Funktionsbeeinträchtigung aufgrund eines

¹² Die deutsche Fassung der UN-BRK wurde von Fach- und Behindertenverbänden scharf kritisiert, „da aus ihrer Sicht darin zahlreiche wichtige Begriffe fehlerhaft übersetzt sind, so etwa der Begriff ‚inclusive‘ als ‚integrativ‘. Aus diesem Grund wurde eine sogenannte Schattenübersetzung angefertigt, die dem Wortlaut der Originalfassung näher kommt.“ ([BpB 2015](#))

Gesundheitsschadens“ ([Sozialverband VdK Deutschland e.V. 2020](#)) die Schwere einer Behinderung beziffert.

Bis zu einem festgestellten Grad der Behinderung von 40 erfolgt eine Einstufung als **Behinderung**, ab einem Grad von 50 liegt eine **Schwerbehinderung** vor.

Mit der amtlichen Feststellung des GdB hat die Person Anspruch auf Nachteilsausgleich¹³. Wird eine Schwerbehinderung festgestellt, hat die Person die Möglichkeit einen Behindertenausweis zu beantragen und unterliegt einem besonderen Kündigungsschutz. Eine Person mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 kann sich auf Antrag mit schwerbehinderten Menschen gleichstellen lassen (Johannfunke et al. 2020, Folie 25-27).

3. Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung

3.1 Das Recht auf Bildung und hochschulische Weiterbildung

Artikel 24 der UN-BRK betrifft das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Für Deutschland wird dies durch das SGB IX, Paragraph 75 SGB IX Leistungen zur Teilhabe an Bildung ergänzt:

„(1) Zur Teilhabe an Bildung werden unterstützende Leistungen erbracht, die erforderlich sind, damit Menschen mit Behinderungen Bildungsangebote gleichberechtigt wahrnehmen können.

¹³ Die Bezeichnung „**Nachteilsausgleich**“ macht bereits deutlich, dass es sich hier um Chancenungleichheit handelt, aufgrund eines Diversitätsmerkmals, das (in bestimmten – den aller meisten – Kontexten, wie etwa der Hochschule) ungleichheitsrelevant ist.

(2) Die Leistungen umfassen insbesondere [...] 3. Hilfen zur Hochschulbildung und 4. Hilfen zur schulischen und hochschulischen beruflichen Weiterbildung.

[...]“

Unter hochschulische berufliche Weiterbildung fallen auch Promotion und Habilitation, sodass diese Rechte und Leistungen für Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung von besonderer Relevanz sind. Als ebenso relevant erweist sich Artikel 27 der UN-BRK, der das Recht auf Arbeit und Beschäftigung betrifft. Denn in Bezug auf den wissenschaftlichen Nachwuchs sehen sich Hochschulen in ihrer Doppelrolle adressiert: sie sind Bildungsinstitutionen und – zumindest in den meisten Fällen – Arbeitgeberinnen für Promovierende und Postdocs (vgl. Bauer/Groth/Niehaus 2017, S. 35).

3.2 Informations- und Datenlage zu Promovierenden und Postdocs mit Behinderung/chronischer Erkrankung

Trotz dass Hochschulen durch die UN-BRK in doppelter Weise gefordert sind sich „zu inklusiven Organisationen zu entwickeln (Art. 24 Bildung und Art. 27 Arbeit)“ (Bauer/Groth/Niehaus 2017, S. 35) und obwohl Behinderung „eine weit verbreitete Lebenserfahrung“ (Waldschmidt/Schneider 2007, S. 10) darstellt, wird die Situation von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderung kaum diskutiert (vgl. Richter 2016, S. 142). Dasselbe gilt für Promovierende und Postdocs mit psychischer und/oder chronischer Erkrankung. Richter (2016, S. 144f., S. 146) führt dies u.a. auf eine desolante Informationslage zurück. Eine Datenlücke zeigt sich auch im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN), der seit 2008 einmal pro Legislaturperiode statistische Daten und aktuelle Forschungsbefunde zu Karrierewegen, Beschäftigungsbedingungen und Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses liefert (BMBF 2017). So lautet es im aktuellen BuWiN 2021 (S. 59):

„Menschen mit Behinderung sollen laut der UN- Behindertenrechtskonvention gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung haben. Konzepte wie die ‚inklusive Hochschule‘ stehen für den Anspruch, die

Hochschulen diesbezüglich zu öffnen. Das Thema wissenschaftliche Karriere mit Krankheit oder Behinderung findet jedoch nur sehr selten einen Platz in der Berichterstattung. Auch in der Wissenschaft stößt die Verknüpfung von akademischer Karriere und Behinderung als Forschungsthema bislang auf wenig Resonanz.“

Zukünftig wird sicherlich die National Academics Panel Study (Nacaps), eine neue Längsschnittstudie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) über Promovierende und Promovierte in Deutschland, entsprechende Informationen liefern können ([DZHW 2020a](#)). In regelmäßigen Abständen befragt Nacaps bundesweit Promovierende und Promovierte zu ihren Promotionsbedingungen, Karriereabsichten und Karriereverläufen sowie zu ihren allgemeinen Lebensbedingungen bzw. ihrem persönlichem Hintergrund, zu dem auch der Gesundheitszustand gezählt wird (vgl. [DZHW 2020b](#)). Die Universität Bielefeld ist an dieser Studie beteiligt. Auf dem [Nacaps-Datenportal](#) stehen aktuelle aufgearbeitete Daten zur Situation Promovierender und des wissenschaftlichen Nachwuchses bereits zur Verfügung, jedoch liegen zum jetzigen Zeitpunkt (Dezember 2020) noch keine Ergebnisse für den Gesundheitszustand vor.

Zurückgegriffen werden kann derzeit auf Studierendenbefragungen, etwa die 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, die die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016 erfasst (vgl. Middendorff et al. 2017). Der nach haben elf Prozent der Studierenden im Sommersemester 2016¹⁴ „eine oder mehrere gesundheitliche Beeinträchtigung(en), die sich nach Aussagen der Betroffenen erschwerend auf das Studium auswirkt bzw. auswirken“ (Middendorff et al. 2017, S. 12). Dies sind vor allem psychische Erkrankungen (47%) und chronisch-somatische Erkrankungen (18%). Sechs Prozent geben mehrere

¹⁴ Zur Grundgesamtheit der Sozialerhebung werden alle im Sommersemester des Befragungsjahres an den deutschen Hochschulen gemäß dem Berichtskreis des Statistischen Bundesamtes immatrikulierten Studierenden gezählt. 17 % aller Studierenden der Grundgesamtheit wurden in die Stichprobe aufgenommen – ca. 400.000 Studierende. 55.219 Datensätze konnten in die vorliegende Analyse einbezogen werden (Middendorff et al. 2017, S. 3f.).

studienerschwerende Beeinträchtigungen an. Ihre Auswirkungen auf den Studienverlauf, insbesondere die Dauer, sind enorm (vgl. Middendorff et al. 2017, S. 12).

Auch die Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/2017 im Auftrag des Deutschen Studierendenwerks (Poskowsky et al. 2018), erlaubt begrenzt Rückschlüsse auf die Situation von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung. Befragt wurden fast 21.000 Studierende von 153 Hochschulen mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung¹⁵ (vgl. Poskowsky et al. 2018, S. 1).

Für die Universität Bielefeld kann ebenfalls die Studierendenbefragung herangezogen werden ([Qualitätsmanagement Studium und Lehre 2020](#)). Von den 5783 im Wintersemester 2018/19 befragten Studierenden¹⁶ gaben 82,0% (4741) an keine Behinderung/chronische Erkrankung zu haben. Unter den übrigen 18% (1042) finden sich besonders viele mit einer psychischen Beeinträchtigung/Erkrankung (z.B. Psychose, Depression, Essstörung, Suchterkrankung) (553 bzw. 9,6%) und mit

¹⁵ „Die Kontaktierung der Zielgruppe stellte eine besondere Herausforderung dar, da Studierende mit studienrelevanten Beeinträchtigungen in keiner Datenbank erfasst sind und daher nicht zielgerichtet angeschrieben werden können. Um eine ausreichend hohe Zahl Studierender mit studienrelevanten Beeinträchtigungen zu erreichen, die gleichzeitig die hohe Heterogenität dieser Gruppe abbildet (z. B. hinsichtlich der Form der Beeinträchtigung), wurden insgesamt ca. 1,2 Millionen Studierende angeschrieben – auch wenn lediglich Studierende mit studienrelevanten Beeinträchtigungen gebeten wurden, sich an der Befragung zu beteiligen. In die Befragung einbezogen wurden Studierende mit im gesellschaftlichen Alltagsverständnis seit Längerem als Behinderung anerkannten Bewegungs- und Sinnesbeeinträchtigungen, Studierende mit Teilleistungsstörungen, mit psychischen Erkrankungen, mit chronisch-somatischen Erkrankungen und anderen schweren, längerfristigen Erkrankungen (z. B. Tumorerkrankungen).“ (Poskowsky et al. 2018, S. 2)

¹⁶ Im Wintersemester 2018/19 gab es an der Universität Bielefeld 25.015 ordentliche Studierende (ohne Gasthörer*innen und Beurlaubte) (Universität Bielefeld – Referat für Kommunikation 2018).

chronisch somatischer Erkrankung (z.B. Asthma, Diabetes, Rheuma, Multiple Sklerose) (333 bzw. 5,8%) (vgl. Johannfunke et al. 2020, Folie 19).

Folgendes Fallbeispiel illustriert die Studienbeeinträchtigung bei Behinderung und/oder chronischer Erkrankung sehr eindrücklich:

„Es gibt immer zu wenig Zeit und die auch noch zerstückelt. Seit dem Beginn meines Studiums jongliere ich Arzttermine, längere Therapien, Arbeit und einen Stundenplan [...] ... auf jeden Fall schwierig sich auf die Inhalte des Studiums zu konzentrieren. Und dann auch noch in der Regelstudienzeit fertig werden müssen?“ (Anonymer Erfahrungsbericht einer/eines Studierenden; [KIS 2020](#), S. 41f.)

3.3 Das Ressourcen-Etikettierungsdilemma

Bevor im Folgenden auf mögliche Nachteilsausgleiche, technische Hilfsmittel, Arbeitsassistenzen, spezielle Förderprogramme u.a. für Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung eingegangen wird, sei an dieser Stelle auf das **Ressourcen-Etikettierungsdilemma** nach Füssel und Kretschmann (1993) verwiesen. Kurz gesagt beschreibt das auf den schulischen Kontext bezogene Dilemma das Problem, dass eine Ressourcenzuwendung im Sinne einer Förderung an die Feststellung eines sonderpädagogischen Förderbedarfs gebunden ist. Der/Die betroffene Schüler*in erfährt somit eine Etikettierung, mit der die Gefahr einer Stigmatisierung und Diskriminierung einhergeht.

Dies lässt sich von der schulischen Situation auf die hochschulische Situation übertragen, etwa wenn es darum geht, dass Promotionsstudierende ihre Behinderung bekanntgeben müssen, um Unterstützung zu erfahren, durch die sie „voll(er)“, „wirksam(er)“ und „gleichberechtigt(er)“ promovieren können. Diese „Bringschuld“ aufseiten der Betroffenen macht deutlich, wie lang der Weg zu einer inklusiven Gesellschaft tatsächlich ist.

„Echte“ Barrierefreiheit würde bedeuten, dass ein/e Promovierende/r mit Behinderung wegen seiner/ihrer Behinderung gar keine Nachteile im akademischen

Werdegang erfährt, die ausgeglichen werden müssten, weil etwa die Universität soweit diversitätssensibel agiert, dass sie sämtliche Barrieren abgebaut hat und neue gar nicht erst entstehen lässt. Zwar muss man zum gegenwärtigen Zeitpunkt eine Barrierefreiheit in kleinen Schritten über Zwischenstufen wie etwa Nachteilsausgleiche und Bedarfsabfragen akzeptieren – man ist also in gewisser Weise auf die Auskunft und Information der „Betroffenen“ angewiesen. Aber mit Hinweisen wie dem auf das Ressourcen-Etikettierungsdilemma, schafft man ein Bewusstsein und bietet Reflexionsanlässe, die zur Entwicklung von Diversitätssensibilität beitragen.

3.4 Behindert in der akademischen Karriere oder gar gehindert an einer akademischen Karriere?

Die Studierendenbefragungen erlauben (vorsichtige) Rückschlüsse auf die Situation von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung. Im Folgenden möchten wir für Herausforderungen sensibilisieren, mit denen Promotionsinteressierte, Promovierende und Postdocs mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung konfrontiert sind.

„Meine Erfahrung als Trainer*in [...] von Angeboten in der Nachwuchsförderung ist, dass Promovierende mit Behinderungen nicht so sichtbar sind, entweder weil die Behinderung nicht sichtbar ist, oder, meine Vermutung, auch weil der Weg durch die Bildungsinstitutionen in Deutschland dazu führt, dass nicht viele Personen mit Behinderung eine Promotion anfangen. Ich bin in den letzten [...] Jahren, in denen ich in dem Feld tätig bin, nur einer Handvoll begegnet (bei denen ich es wusste). Meiner Erfahrung nach führt die mangelnde Sichtbarkeit häufig dazu, dass die Notwendigkeit, z.B. barrierearm zu arbeiten oder Veranstaltungen anzubieten, von institutioneller Seite häufig nicht gesehen wird, bzw. hinter Problemen, die als dringlicher beurteilt werden, zurückgestellt werden.“ (anonymisiertes Statement eines*einer Teilnehmenden der DiNa Train-the-Trainer Veranstaltung; bereinigt)

Diese Einschätzung eines*einer Teilnehmenden der DiNa Train-the-Trainer Veranstaltung fasst die Situation treffend zusammen; liegt eine gesundheitliche Beeinträchtigung bereits im Studium vor, kann dies an einer akademischen Karriere hindern:

„Behinderte und chronisch kranke Menschen, welche ein Studium aufnehmen und anschließend promovieren wollen, stehen meist vor vielen zusätzlichen Herausforderungen. Zu der eigentlichen Aufgabe des Studiums kommen behinderungsbedingte Herausforderungen wie z. B. längere krankheitsbedingte Ausfälle, physische Hürden, der Bedarf behinderungskompensierender Hilfsmittel und längere Regenerationsphasen hinzu“ (Rosendahl 2012, S. 115).

Der Einstieg ins „System Wissenschaft“ kann für Absolvent*innen mit Behinderung/chronischer Erkrankung schwierig sein, z.B. weil sie trotz ggf. erfolgter [Nachteilsausgleiche](#) im Studium, vielleicht nicht dieselben Leistungen in der Regelstudienzeit erbringen oder gar Zusatzqualifikationen erwerben konnten. Der Zugang zum „System Wissenschaft“ kann auch deshalb erschwert sein, weil es für sie aufgrund verschiedenster Barrieren nicht möglich war, relevante Netzwerke auszubilden oder als studentische Hilfskraft tätig zu sein (vgl. Groth 2020b, S. 5). Ein zentrales Hindernis sind die „Barrieren in den Köpfen“ (Bauer/Groth/Niehaus 2016), also sozial verursachte Barrieren:

„Bei sozial verursachten Barrieren kann es sich um lang etablierte Muster von Interaktionsgewohnheiten handeln, die bestimmte Zielgruppen ausschließen oder nicht ausreichend beachten. Barrieren bedeuten beispielsweise Schwierigkeiten beim Eintritt in die Universität, Beschränkungen bei der Entwicklung von Personal und Studierenden oder infrastrukturelle Hindernisse. Barrieren stehen auch für Diskriminierungsformen, die sich z. B. rassistisch oder sexistisch äußern. Verschiedene Barrieren können in Überschneidung mehrfach behindern. Die Universitätsstrukturen und universitäre Verhaltensmuster selbst können als Barrieren und diskriminierend wirken. [...]“ (Prorektorat für Internationales und Diversität 2019, S. 7)

Möglicherweise kommt es auch zu einem Selbstausschluss, da die Entscheidung für eine Promotion „für Studierende mit Behinderung eine viel komplexere Entscheidung mit weitreichenden Folgen“ ([Matysiak 2018](#)) darstellt. Vor welchen zusätzlichen

Herausforderungen und Barrieren Promovierende mit Behinderung/chronischer Erkrankung stehen, wird weiter unten erläutert.

Zwar liegen aktuell noch keine verlässlichen Daten zu Promovierenden mit Behinderungen vor, „es deutet sich jedoch an, dass Absolvent_innen mit Behinderungen im wissenschaftlichen Nachwuchs unterrepräsentiert sind (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013; Rosendahl, 2012)“ (Baur/Groth/Niehaus 2017, S. 35).

Weiterhin muss davon ausgegangen werden, dass Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderung/chronischer Erkrankung in ihrer akademischen Karriere aufgrund verschiedenster Barrieren behindert werden, auch weil sie einen organisatorischen, zeitlichen und materiellen Mehraufwand haben (vgl. Matysiak 2018). Susanne Groth¹⁷ betont insbesondere drei Faktoren (hier gekürzt wiedergegeben Groth 2020a, Folie 36):

1. Physische Barrieren/Bedarfe an Arbeitsplatzanpassung/Assistenz:

Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

→ Herausforderung 1: Bürokratischer Aufwand, zeitliche Verzögerung

→ Herausforderung 2: Bedarfe auch außerhalb des direkten Arbeitsplatzes (z.B. Veranstaltungen etc.)

2. Barrieren in den Köpfen auf beiden Seiten:

Vorurteile, Berührungsängste, Diskriminierung & Angst vor Diskriminierung

3. Zeit:

Behinderungsbedingter zeitlicher Mehraufwand: Zeit für die Promotion/Arbeit wird reduziert (z. B. Arzt-/Therapietermine, Notwendigkeit von Pausen/kürzere Konzentrationsfähigkeit, bürokratischer Aufwand etc.) bzw. Promotions-/Arbeitsaufgaben brauchen länger (insbes. bei Sinnesbeeinträchtigungen).

Einen Rechtsanspruch auf promotionsbezogene notwendige Leistungen der beruflichen Rehabilitation, z.B. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (hierunter

¹⁷ Susanne Groth ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation und im Referat Gender & Diversity Management, beides an der Universität zu Köln.

fallen z. B. [Arbeitsassistenz oder die Bereitstellung von Hilfsmitteln/technischen Arbeitshilfen](#) (§ 49 SGB IX)), haben (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen nur, wenn sie einer [sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der Hochschule](#) nachgehen. Bei einem Stipendium ist dies nicht der Fall (Groth 2020b, S. 5). An der Universität Bielefeld gibt es deshalb seit 2000 das [Förderprogramm zur Beschäftigung schwerbehinderter Nachwuchswissenschaftler*innen mit dem Ziel der Promotion an der Universität Bielefeld](#).

Bei einer Schwerbehinderung oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung verlängert sich die Höchstbefristungsdauer nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz um zwei Jahre (§ 2 [WissZeitVG](#)).

Anders als in Studien- und Prüfungsordnungen finden sich noch nicht in allen Promotions- und Habilitationsordnungen Hinweise auf [Nachteilsausgleiche](#) (vgl. Bauer/Groth/Niehaus 2017),¹⁸ obwohl sich der Anspruch hierauf „fast ausnahmslos aus dem jeweiligen Landeshochschulgesetz, der Satzung der Hochschule und dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung“ (Rosendahl 2012, S. 116) ergibt. Verwiesen sei an dieser Stelle auf die DFG, die [Nachteilsausgleiche im Rahmen der Beantragung von Forschungsfördermitteln](#) anbietet.

Für Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung bestehen somit zusätzliche Herausforderungen:

„Behinderte und/oder chronisch kranke HochschulabsolventInnen stoßen mit ihren Promotionsvorhaben häufig auf benachteiligende Bedingungen. Gerade weil die Promotion für eine Karriere in Wissenschaft und Forschung nahezu unabdingbar ist, bleibt den meisten behinderten und chronisch kranken AbsolventInnen ein ganzer Berufszweig verschlossen“ (Rosendahl 2012, S. 121).

Die angesprochenen „benachteiligten Bedingungen“ sind gleichbedeutend mit Barrieren, die es zu erkennen, „diversitätssensibel“ zu reflektieren und abzubauen gilt.

¹⁸ In der aktuell geltenden Rahmenpromotionsordnung der Universität Bielefeld von 2010 findet sich kein entsprechender Hinweis.

Teil 2: Diversitätssensible Nachwuchsförderung konkret

Basierend auf den theoretischen Grundlagen und empirischen Daten des ersten Teils dieser Handreichung konkretisiert der zweite Teil diversitätssensible Nachwuchsförderung und Barrierefreiheit entlang des Diversitätsaspekts Behinderung/chronische Erkrankung.

Einleitend wird zunächst genauer auf den Begriff Diversitätssensibilität in der Nachwuchsförderung eingegangen und ein Versuch der Operationalisierung unternommen. Anschließend werden Impulse und Empfehlungen zur diversitätssensiblen Kommunikation, zur barrierefreien Veranstaltungsplanung und Materialentwicklung gegeben. Zudem wird auf Ansprechpersonen an der Universität Bielefeld, Kooperationspartner*innen und auf weiterführende Informationen verwiesen.

Um die Konkretheit des zweiten Teils auch sprachlich zum Ausdruck zu bringen, wird im Folgenden der*die Leser*in von den Autorinnen der Handreichung direkt angesprochen.

1. Aspekte von Diversitätssensibilität und Barrierefreiheit in der Nachwuchsförderung

Behinderung/chronische Erkrankung ist nur einer von vielen Diversitätsaspekten, den Promotionsinteressierte, Promovierende und Postdocs in akademische Interaktionssituationen einbringen können (vgl. Linde/Auferkorte-Michaelis 2018, S. 18). Diese sich hieraus ergebenden unterschiedlichen Lebensbedingungen und -situationen systematisch wahrzunehmen, zu reflektieren und in der Nachwuchsförderung zu berücksichtigen (vgl. Diez/Klink/Kott 2015, S. 116), macht für uns – die Autorinnen dieser Handreichung – **Diversitätssensibilität** aus:

- a) Sich der Diversität seines Gegenübers, aber auch seiner eigenen Vielfältigkeit bewusst sein und wissen, dass das Denken in Kategorien (z.B. Geschlecht, Herkunft, Alter, Gesundheit) der Orientierung dient um Komplexität zu reduzieren (vgl. Linde/Auferkorte-Michaelis 2018, S. 20).

- b) Sich seiner eigenen Vorurteile bewusst sein und wissen, dass Kategorisierung das Risiko birgt zu diskriminieren (vgl. Linde/Auferkorte-Michaelis 2018, S. 20).
- c) Wissen, dass Diskriminierung und soziale Vorurteile soziale Ungleichheit verursachen können und dass praktisch jede Verschiedenartigkeit ungleichheitsrelevant werden kann.
- d) Sich der Pluralisierungs- bzw. Differenzierungsantinomie, d.h. der „Spannung von Homogenisierung und Differenzierung“ (Helsper 2012, S. 32) bewusst sein und sich hierzu reflektiert verhalten.
- e) Reflektieren, dass aufgrund mangelhafter Barrierefreiheit etwa die Abfrage von Unterstützungsbedarfen und das Angebot von Nachteilsausgleichen weiterhin von Nöten sind, wodurch Diversitätsaspekte wie Behinderung/chronische Erkrankung relevant bleiben, obwohl sie beispielsweise im Promotionsprozess keine Rolle spielen sollten.
- f) ...

Diese Operationalisierung ist keineswegs vollständig. Auch ist es Aufgabe jedes einzelnen und jedes Arbeitsbereiches, Diversitätssensibilität auf die eigene konkrete Tätigkeit zu übertragen und entsprechend zu definieren:

„Diversitätssensible Nachwuchsförderung heißt in meinem Bereich, dass wir uns der unterschiedlichen Diversitätskategorien bewusst sind und die Ressourcen dafür bereitstellen, ungleiche Zugangsbedingungen gleicher zu machen. Wir schließen insbesondere sensible Sprache in die Kommunikation mit unserer Zielgruppe ein [...].“ (Anonymes Statement aus der Evaluation der Fortbildung „Diversitätssensible Nachwuchsförderung“ am 24.-25.06.2020 an der Universität Bielefeld, Hermann 2020)

Sich der unterschiedlichen Diversitätskategorien bewusst zu sein und sich zu fragen, welche Relevanz sie jeweils und/oder sich überlagernd im System Wissenschaft entfalten können und warum das so ist, ist aus unserer Sicht ein wichtiger Ausgangspunkt der Diversitätssensibilität. Ebenso wichtig ist es, selbstkritisch zu reflektieren, welche Assoziationen, vielleicht sogar Vorurteile man zu einzelnen Diversitätsaspekten hat. Die Situation von (Promotions-)Studierenden und Nachwuchswissenschaftler*innen im Hinblick auf die Relevanz der verschiedenen Diversitätsaspekte zu antizipieren, halten wir für ein wichtiges Merkmal von

Diversitätssensibilität. Hierzu gehört auch, sich im Sinne des sozialen Modells von Behinderung Gedanken über Barrieren zu machen, z.B. inwieweit Nachwuchswissenschaftler*innen mit oder ohne Behinderung/chronische Erkrankung durch die Planung meiner Veranstaltung, ihre Organisation und Durchführung in der Teilhabe behindert und/oder an der Teilhabe gehindert sein könnten. Zum Beispiel muss ich mir darüber im Klaren sein, dass, wenn ich Veranstaltungen für Nachwuchswissenschaftler*innen ausschließlich in deutscher Sprache anbiete, möglicherweise internationale Promovierende ausschließe, deren Deutschkenntnisse (noch) nicht ausreichen, um der Veranstaltung gut folgen zu können. Barrieren wahrzunehmen, um sie (nach und nach) abzubauen zu können, ist daher kennzeichnend für Diversitätssensibilität. Mit einer „Extrawurst“ für jeden antizipierten Diversitätsaspekt komme ich in meiner Veranstaltungsplanung jedoch nicht weit(er). Erforderlich ist eine „Wurst für alle“, was sich auch mit „Universal Design“ übersetzen lässt. Damit die „Wurst für alle“ allen „schmeckt“ – um beim Bild zu bleiben – ist das Wissen über Vielfältigkeit unerlässlich. Selbstverständlich muss ich in meiner Veranstaltungsplanung davon ausgehen, dass auch Menschen mit (unsichtbarer) Behinderung und/oder chronischer Erkrankung unter den Teilnehmer*innen sein können. Statt diesen eine „Extrawurst“ anzubieten, gestalte ich meine Veranstaltung von vornherein diversitätssensibel.

Was das heißt und wer mich dabei unterstützt, möchten wir im Folgenden weiterhin am Beispiel des Diversitätsaspekts Behinderung/chronische Erkrankung ausführen. Dabei zeigt sich Diversitätssensibilität bereits darin, dass wir Ihnen, liebe Leser*innen, und uns bewusstmachen, dass wir durch die vorgenommene Fokussierung diesen Diversitätsaspekt relevant setzen, weil wir davon ausgehen, dass die Zugehörigkeit zu dieser Kategorie im hochschulischen Kontext mit Nachteilen verbunden ist. Deswegen verweisen wir an dieser Stelle nachdrücklich auf die vorangehenden Kapitel, insbesondere den Exkurs zum [Ressourcen-Etikettierungsdilemma](#) und auf das grundsätzliche Changieren zwischen Relevanz und Irrelevanz einer Kategorie wie Behinderung im universitären Kontext. Diversitätssensibilität ist stets eine Gradwanderung. Wie schnell kann es passieren, dass man positiv diskriminiert? (vgl. [Teil 1, 1](#)). Durch unsere Veranstaltungen zur diversitätssensiblen Nachwuchsförderung mit dem Fokus auf das Merkmal Behinderung/chronische Erkrankung haben wir auch ein Denken in dieser Kategorie ausgelöst. Die nun folgenden konkreten Hinweise zur diversitätssensiblen

Kommunikation, barrierefreien Veranstaltungsplanung und Materialentwicklung sind deshalb unbedingt unter Einbezug der vorangehenden Erläuterungen zu verstehen und verlangen von Ihnen eine kritisch-reflexive Lesart. Bitte beachten Sie auch, dass wir uns an den Erfahrungen, Erwartungen und Fragen der Teilnehmenden der DiNa-Fortbildung und Train-the-Train Veranstaltung orientiert haben, die uns im Vorfeld der Veranstaltungen, während der Veranstaltungen oder in den Evaluationen mitgeteilt wurden (siehe [Entstehungskontext und Adressat*innen](#) der Handreichung).

2. Diversitätssensible Kommunikation in Veranstaltungen und Beratungsgesprächen

Sprache und Kommunikation sind sowohl in der Beratung von Promotionsinteressierten, Promovierenden und Postdocs als auch in Veranstaltungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs von besonderer Relevanz. Aber was macht eine diversitätssensible Sprache aus und wie kommuniziert man eigentlich diversitätssensibel?

In unserer Fortbildung zeigten sich Unsicherheiten im Hinblick auf angemessene Formulierungen und die Adressierung von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderung. So bestand etwa eine Unsicherheit darin, ob man den Behinderungsbegriff im schriftlichen wie mündlichen Sprachgebrauch überhaupt verwenden darf und was es mit alternativen Bezeichnungen wie z.B. „Handicap“ auf sich hat.

An dieser Stelle möchten wir auf das Projekt [Leidmedien.de](#) der **SOZIALHELDEN** verweisen: „Ein Team aus Medienschaffenden mit und ohne Behinderung berät [seit 2012] Redaktionen, um Berührungängste abzubauen und Begegnungen zwischen nicht behinderten und behinderten Menschen zu schaffen. Statt Menschen [...] nur an ‚ihrer Behinderung leiden‘ zu lassen, ist es wichtiger das Leiden an Barrieren der Umwelt zu betonen (Stufen vor Gebäuden, fehlende Untertitel in Videos etc.)“ ([Sozialhelden 2020b](#)).

Leidmedien.de betont etwa, dass man sehr wohl den Begriff „behindert“ verwenden darf, allerdings immer mit dem Zusatz „Mensch“, denn „,[d]er/die Behinderte“ reduziert die Person auf ein Merkmal, das alle anderen Eigenschaften dominiert“ ([Sozialhelden 2020a](#)). Die folgende Tabelle bietet Formulierungsempfehlungen, die ebenfalls der Webseite [leidmedien.de](#) entnommen sind. Wichtig hierbei ist, dass sich diese auf das journalistische Schreiben über Menschen mit Behinderung beziehen und auf keinen Fall als Kommunikationsanweisungen verstanden werden dürfen!!! Dennoch möchten wir diese Tabelle sowohl als Antwort auf die Frage in unserer Fortbildung als auch als Reflexionsgelegenheit präsentieren.

Bitte vermeiden	Bitte besser so formulieren
Handicap, gehandicapt	Mensch mit Behinderung
der/die Behinderte, die Behinderten	Person X hat die Behinderung ABC oder lebt mit Krankheit ABC
Mensch mit Autismus	Autist/in
der/die Blinde	blinde Person
sehgeschädigt, Sehschwäche	sehbeeinträchtigt, sehbehindert
taubstumm, hörgeschädigt, Zeichensprache, Gebärdendolmetscher	taub, gehörlos, schwerhörig, hörbehindert, Gebärdensprache, Gebärdensprachdolmetscher
geistige Behinderung, geistig behindert	Mensch mit Lernschwierigkeiten, kognitiv beeinträchtigt
psychisch krank, psychisch gestört, geisteskrank	psychisch beeinträchtigt, Psychiatrie-Erfahrene
gesund oder normal vs. Krank	nichtbehindert vs. behindert
das Leben oder die Behinderung „meistern“	mit der Behinderung leben
trotz seiner/ihrer Behinderung	mit seiner/ihrer Behinderung

Bitte vermeiden	Bitte besser so formulieren
an den Rollstuhl gefesselt	Person X sitzt im oder benutzt den Rollstuhl, fährt Rollstuhl, ist auf den Rollstuhl angewiesen oder ist im Rollstuhl unterwegs

(Tab.: In Anlehnung an Smykowski/Karpa o.J.)

Die Formulierungen in der linken Spalte illustrieren die Orientierung an dem medizinischen Modell der Behinderung (vgl. [Teil 1, 2.2](#)) und zeigen, welche diskriminierende Wirkung Sprache haben kann. Bei den Formulierungsvorschlägen in der rechten Tabellenspalte ist zu beachten, dass sich diese – wie bereits erwähnt – auf das journalistische Schreiben über Menschen mit Behinderungen beziehen. Kritisch zu hinterfragen ist, inwiefern diese Formulierungsempfehlungen auch diskriminierend sind, weil sie Andersartigkeit unterstellen.¹⁹

Gelegentlich stellt sich auch im universitären Kontext die Frage nach der expliziten Adressierung von Menschen mit Behinderung. So lautete beispielsweise eine weitere Frage in unserer DiNa-Fortbildung: „Wie formuliert man angemessen, dass sich auch Personen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung beispielsweise für ein Förderprogramm etc. bewerben können?“

Wir führen an dieser Stelle noch einmal das Zitat aus der BMBF-Förderbekanntmachung auf und verweisen auf unsere kritischen Anmerkungen hierzu in [Teil 1, 1](#): „Junge, weibliche und behinderte Forscherinnen und Forscher sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden ermutigt, Vorschläge einzureichen“ (BMBF 2020).

Gleichzeitig verweisen wir auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und auf [AGG-konforme Formulierungen in Stellenausschreibungen](#), die Orientierung bieten können.

Die Universität Bielefeld verwendet beispielsweise folgende Standardformulierung bei Stellenausschreibungen:

¹⁹ Wir danken den Kolleg*innen der Zentralen Anlaufstelle Barrierefrei (ZAB) an dieser Stelle sehr für ihre kritische Anmerkung.

„Die Universität Bielefeld ist für ihre Erfolge in der Gleichstellung mehrfach ausgezeichnet und als familienfreundliche Hochschule zertifiziert. Sie freut sich über Bewerbungen von Frauen. Dies gilt im besonderen Maße im wissenschaftlichen Bereich sowie in Technik, IT und Handwerk. Bewerbungen geeigneter schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellten behinderten Menschen sind ausdrücklich erwünscht“ (Universität Bielefeld 2020).

Die verwendeten Formulierungen bzgl. Frauen und Menschen mit Behinderung gelten im Sinne von Paragraph 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) als „Positive Maßnahmen“ (§ 5 AGG, Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019).

Ergänzend hierzu führen wir ein aktuelles Formulierungsbeispiel der Georg-August-Universität Göttingen an, die Anfang 2019 mit dem Zertifikat des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ ausgezeichnet wurde:

„Die Universität Göttingen strebt in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert daher qualifizierte Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf. Sie versteht sich als familienfreundliche Hochschule und fördert die Vereinbarkeit von Wissenschaft/Beruf und Familie. Die Universität hat sich zum Ziel gesetzt, mehr schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Bewerbungen Schwerbehinderter erhalten bei gleicher Qualifikation den Vorzug“ (Georg-August-Universität Göttingen 2020).

Im Formulierungsbeispiel oben legt die Universität Göttingen Strukturprobleme, die sich hinter den Formulierungen verbergen, offen. Die Aufforderung z. B. an „qualifizierte Frauen“ sich zu bewerben, begründet sich darin, dass der Frauenanteil in bestimmten universitären Bereichen, „in denen Frauen unterrepräsentiert sind“, erhöht werden soll.

3. Barrierefreie Veranstaltungsplanung und Materialerstellung

„Barrierefreiheit ist nicht nur ein Konzept für Menschen mit Behinderungen, sondern für Menschen jeden Alters, mit und ohne Einschränkungen. Von einer barrierefreien Veranstaltung profitieren alle: ältere Menschen, jüngere Menschen und Menschen mit Einschränkungen, z. B. gehörlose und schwerhörige, blinde und sehbehinderte Menschen, Rollstuhlfahrer/innen, Menschen mit seltenen oder chronischen Erkrankungen wie Allergien sowie Menschen mit kognitiven Einschränkungen und psychischen Erkrankungen“ (Bundesfachstelle Barrierefreiheit 2020).

Im vorangestellten Zitat wird betont, dass Barrierefreiheit ein Konzept für alle ist. Denn alle profitieren von barrierearmen Veranstaltungen und Materialien, wenn diese so gestaltet sind, dass alle Menschen mit und ohne Behinderung ohne fremde Hilfe teilhaben bzw. sie nutzen können. Beispielsweise bietet eine Veranstaltung, zu der die Vortragsfolien und Materialien bereits einige Tage vorher verschickt werden, nicht nur Menschen mit einer Sehbehinderung, sondern auch Personen, die in der Seminarsprache nicht ganz sicher sind, Vorteile. Auf den in diesem Zusammenhang oft genutzten Begriff des „Universal Designs“ gehen wir am Anfang von [Teil 2, 3.4](#) zur barrierefreien Materialerstellung erneut ein.

Weitere Gründe, warum es sich bei der Veranstaltungsplanung und Materialerstellung lohnt von vornherein diversitätssensibel zu denken:

- Die meisten Behinderungen und chronischen Erkrankungen sind nicht sichtbar (siehe [Teil 1, 2](#)).
- Es kann jeden jederzeit be-treffen: 88% der 7,8 Millionen Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland haben ihre Behinderung durch Krankheit erworben (vgl. Johannfunke et al. 2020, Folie 18).

In den nachfolgenden Abschnitten stellen wir Ihnen konkrete Hinweise, Checklisten und Links sowohl zur barrierefreien Veranstaltungsplanung als auch Materialerstellung zusammen. Alle Links zusammengefasst finden Sie im [Teil 2, 3.5](#).

3.1 Perspektivwechsel: Welche Barrieren gibt es?

Um eigene Arbeitsabläufe neu zu denken und die Perspektive von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderung/chronischer Erkrankung einzunehmen, war für uns eine Auseinandersetzung mit bestehenden Barrieren hilfreich. Nur wenn Barrieren erkannt werden, können sie auch vermieden werden. In unserer Fortbildungsveranstaltung listete Michael Johannfunke folgende mögliche Barrieren auf.

- Räumliche Barrieren – Schwellen, Treppen, Bewegungsflächen zu gering, Möblierung
- Soziale Barrieren – Kommunikation Sitzende und Stehende, Spracheverstand, Zugang zu Infos
- Taktile Barrieren – fehlende Leitsysteme
- Visuelle Barrieren – Beleuchtung und Kontraste, Schriften, missverständliche Piktogramme
- Auditive Barrieren – Störgeräusche, schlechte Akustik
- Hygienische Barrieren – unzureichende Reinigung, zu wenig Toiletten
- Stoffliche Barrieren – Allergene in Speisen und Getränken

(Johannfunke et al. 2020, Folie 51).

All diese Barrieren können bei Präsenzveranstaltungen oder bei Beratungsgesprächen ins Gewicht fallen. Daher ist es wichtig, entsprechende Bedarfe vor Veranstaltungen abzufragen, so dass dann gezielt entsprechende Barrieren abgebaut werden können. Insbesondere für die physischen Barrieren möchten wir Sie auf den Hilfsmittelpool der ZAB verweisen. (Die Kontaktdetails und Checklisten finden Sie auf der [Webseite der ZAB](#).)

Als weitere Barrieren gelten Vorurteile, Berührungängste und Diskriminierung, die exkludieren können. Diesen sozialen Barrieren lässt sich vor allem durch Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung begegnen (vgl. [Artikel 8 der UN-Behindertenrechtskonvention](#)). Auch der Faktor Zeit kann zur Barriere werden. Von wann bis wann findet eine Veranstaltung statt? Können Nachwuchswissenschaftler*innen mit Familien- bzw. Betreuungsaufgaben

teilnehmen? Zu beachten ist bei der Veranstaltungsplanung auch, wann und wie lange die einzelnen Pausen auch für Regeneration sind (vgl. Groth 2020a, Folie 36).

Soziale Barrieren und der Faktor Zeit liegen quer zu den oben genannten Barrieren und können diese sogar noch verstärken.

Im folgenden Kapitel stellen wir Ihnen die Checklisten der Zentralen Anlaufstelle Barrierefrei der Universität Bielefeld vor, die wir Ihnen für Ihre Veranstaltungsplanung ans Herz legen möchten.

3.2 Barrierefreie Veranstaltungsplanung: Wie fange ich am besten an?

Wenn Sie nun Ihre eigene Veranstaltung barrierefrei planen möchten, empfehlen wir Ihnen als zentrale Dokumente:

- Für Präsenzveranstaltungen: [„Checkliste für die Organisation barrierefreier Präsenzveranstaltungen an der Universität Bielefeld“ \(PDF\)](#)
- Für Online-Veranstaltungen: [„Checkliste für die Organisation barrierefreier Videokonferenzen der Universität Bielefeld“ \(PDF\)](#)

Die Checklisten und weitere Informationen finden Sie auf der [Webseite der ZAB](#).

Wichtig! Wenn bei Ihrer Veranstaltung bestimmte Hilfsmittel oder Unterstützungsangebote gewünscht werden, kontaktieren Sie gerne das Team der ZAB. Die ZAB bietet u. a. einen Hilfsmittelpool an. Nach Absprache werden Hilfsmittel wie z. B. eine mobile induktive Hörschleife gerne ausgeliehen.

Zentrale Anlaufstelle Barrierefrei – Universität Bielefeld

0521 106-12600

zab@uni-bielefeld.de

<https://uni-bielefeld.de/barrierefrei>

3.3 Die Bedarfsabfrage

Eine weitere Frage aus der DiNa-Fortbildung lautete:

„Wie explizit darf man Leute auffordern ihre spezifischen Bedarfe zu artikulieren oder macht man das besser unauffällig, damit sie nicht den Stempel ‚extra versorgt‘ bekommen?“

In dieser Frage deutet sich ein Bewusstsein für das [Ressourcen-Etikettierungsdilemma](#) bereits an, auf das wir hier noch einmal explizit verweisen möchten.

Unterstützungsbedarf kann grundsätzlich allgemein im Vorfeld vor einer Veranstaltung abgefragt werden. Diversitätssensibilität bedeutet in diesem Zusammenhang, dass ich mir bewusst darüber bin, dass eine Bedarfsabfrage aber nur ein Zwischenschritt auf dem Weg zur (maximalen) Barrierefreiheit darstellt, durch den die Realisierung einer barrierefreien Teilnahme an einer Veranstaltung an die Bedarfsanzeige gekoppelt und damit die Verantwortung an den „Betroffenen“ abgegeben wird. Denn ob und wenn ja, welche Angaben gemacht werden, darauf hat man als Veranstalter*in keinen Einfluss. Die Entscheidung ob und was Preis gegeben wird, entscheidet jede/r potentielle Teilnehmer*in für sich. Sollten Sie die Beeinträchtigung einer Teilnehmerin/eines Teilnehmers kennen, bedeutet das außerdem nicht, dass Sie auch deren Bedarfe kennen. Wenn es sich ergibt, wäre eine Möglichkeit die Person direkt zu fragen (vgl. Groth/Ulutas/Niehaus 2017). Eine weitere Möglichkeit wäre, wenn Sie sich unsicher bei den Angaben einer Abfrage vorab fühlen, die ZAB der Universität Bielefeld zu kontaktieren (vgl. [Teil 2, 3.2](#)).

Im Folgenden stellen wir Ihnen mögliche Formulierungsvorschläge für die Bedarfsabfrage auf Deutsch und Englisch vor und möchten erneut auf die [Checklisten zur barrierefreien Veranstaltungsorganisation \(PDF\)](#) verweisen, die die Kolleg*innen der ZAB erarbeitet haben und die Hinweise zur Bedarfsabfrage enthält.

Beispiele Deutsch

- Bitte geben Sie in Ihrer Anmeldung einen Bedarf an Unterstützung oder Hilfsmitteln an.
- Das Organisationsteam möchte allen Interessierten die Teilnahme an der Veranstaltung ermöglichen. Es ist uns wichtig, dass alle Teilnehmenden die Veranstaltung gemeinsam genießen können. Bitte teilen Sie uns hierzu Ihren persönlichen Bedarf zum Beispiel in Bezug auf Kommunikation und räumliche Barrierefreiheit mit.
- Sollten Sie Unterstützung benötigen, kontaktieren Sie bis zum ... unser Veranstaltungsbüro (Anschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse)

Weitere Formulierungsvorschläge finden Sie in der Broschüre „Gestaltung barrierefreier Tagungen, Seminare und sonstiger Veranstaltungen“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung ([DGUV 2018](#), S. 10).

Example English

We strive to host inclusive, accessible events that enable all individuals, including individuals with disabilities, to engage fully. To be respectful of those with allergies and environmental sensitivities, we ask that you please refrain from wearing strong fragrances. To request an accommodation or for inquiries about accessibility, please contact (name, email, phone).

- I will need the following accommodations in order to participate:
- Assistive listening device
- Captioning
- Reserved front row seat
- Large print
- Advance copy of slides to be projected
- Wheelchair access
- Wheelchair access to working tables throughout room
- Scent-free room
- Gender neutral bathroom
- Lactation room

- Diet Restrictions. List:
- Other:

(Cornell University o.J.)

3.4 Barrierefreie Materialerstellung: „Design für alle“?

Von barrierefreien Materialien profitieren alle Personen. Egal ob z. B. eine Sehbehinderung vorliegt oder nicht – ein übersichtlich gestaltetes Dokument, in dem Formatvorlagen genutzt wurden, oder eine PowerPoint Präsentation in Schriftgröße 20 bietet jedem/jeder Betrachter*in komfortable Vorteile. Daher wird in diesem Zusammenhang gerne der englische Begriff „universal design“ verwendet. Dieser Begriff des universellen Designs hat seinen Ursprung in der Architektur und wird vor allem im Produktdesign verwendet (vgl. Vanderheiden/Tobias 2000). Hier steht die Vielfalt der Nutzer*innen im Fokus und es werden Produkte entwickelt, die niemanden ausschließen.

Am besten gestalten Sie Ihre (zukünftigen) Dokumente in Word, Excel, Powerpoint oder als PDF von Anfang an barrierefrei – das ist eigentlich keine große „Hexerei“. Hilfreiche Informationen zur barrierefreien Dokumentenerstellung bietet Ihnen die ZAB auf ihrer [Webseite zu barrierefreien Dokumenten](#). Dort finden Sie unter anderem eine Anleitung mit den wichtigsten [Hinweisen zur barrierefreien Gestaltung von Dokumenten mit Word](#) und was es beim Export in PDF-Dokumente zu beachten gilt.

Wir empfehlen Ihnen zusätzlich an Fortbildungen zur digitalen Barrierefreiheit und barrierefreien Dokumentenerstellung im PEP-Fortbildungsangebot teilzunehmen, die in Kooperation mit der ZAB durchgeführt werden. Sobald Fortbildungen dieser Art angeboten werden, finden Sie diese online auf der [Webseite des Personalentwicklungsprogramms für Forschende und Lehrende \(PEP\)](#).

3.5 Hilfreiche Links: Wo finde ich weitere Informationen?

Eine Auswahl an weiteren Informationen zur barrierefreien
Veranstaltungsplanung:

- Informationen der ZAB (Universität Bielefeld) zu barrierefreien Meetings mit den [Checklisten für die Organisation von barrierefreien Videokonferenzen](#) und [barrierefreien Präsenzveranstaltungen \(PDF\)](#)
- Hinweise zur [barrierefreien Veranstaltungsplanung des Teams von Ramp-Up.me](#)
- [Eine Universität für alle – „Studieren ohne Behinderung“. Empfehlungen zur Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter und chronisch erkrankter Studierender. Für Lehrende und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf \(PDF\)](#)
- [Dokumentation der Universität Köln für die barrierefreie Gestaltung von Online-Veranstaltungen \(PDF\)](#)

Eine Auswahl an weiteren Informationen zur Gestaltung barrierefreier Dokumente und Präsentationen:

- Allgemeine Tipps, konkrete Gestaltungsschecklisten und Methoden zum Prüfen der [Barrierefreiheit von Dokumenten](#) und vieles mehr auf der Webseite der ZAB (Universität Bielefeld)
- Allgemeines zur digitalen Barrierefreiheit auf der [Webseite der Bundesfachstelle Barrierefreiheit](#)
- Ausführliche Beschreibung von Gestaltungsmerkmalen für die Erstellung barrierefreier Dokumente im Leitfaden der Universität Köln „[Schritt für Schritt zum barrierefreien Dokument](#)“ (PDF)
- Barrierefreie PDFs und Webseiten auf der Webseite [„Einfach für Alle - Aktion Mensch“](#)
- Anleitung für die Erstellung von barrierefreien PDF-Dokumenten (u. a.) in der Broschüre von Zondervan [„Lernen ohne Barrieren. Leitfaden für Lehrende“](#) (S. 51-53) der Universität Bremen

4. Ansprechpersonen an der Universität Bielefeld, Kooperationspartner*innen und weiterführende Informationen

Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick über die zentralen Ansprechpersonen und Einrichtungen an der Universität Bielefeld. Auch führen wir unsere Kooperationspartner*innen auf.

- **Zentrale Anlaufstelle Barrierefrei (ZAB)**
 - Die ZAB ist die zentrale Anlaufstelle rund um die Themen Barrierefreiheit und aktive Partizipation von Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung an der Universität Bielefeld.
 - Die ZAB bietet Expertise
 - in barrierefreier und diversitätssensibler Hochschulentwicklung
 - in digitaler Barrierefreiheit
 - für Studieninteressierte, Studierende und Lehrende zum Studium mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
 - für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte zur Beschäftigung mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
 - <https://uni-bielefeld.de/barrierefrei>
 - **Kontakt:** E-Mail: zab@uni-bielefeld.de/Telefon: 0521 106 - 12 600

- **Vertreter und Beauftragte an der Universität Bielefeld**
 - Schwerbehindertenvertretung (SBV) – Michael Johannfunke (<https://www.uni-bielefeld.de/sbv>)
 - Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers – N.N. (zur Zeit nicht besetzt, ehemals Herr Dr. Frank Lohkamp)
 - [Beauftragter des Rektorats für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung](#) gemäß § 62b HG – Michael Johannfunke
 - Dezentrale Beauftragte der Fakultäten (Grundordnung § 23 Abs. 2)
 - Referat für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung (RSB vom AStA) (<https://www.rsb-bielefeld.de/>)

- **Anlaufstellen an der Universität Bielefeld, in NRW und bundesweit**
 - Hier finden Sie eine Übersicht verschiedener Anlaufstellen mit einer kurzen Beschreibung und Kontaktdetails:
<https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/zab/anlaufstellen/>

- **AG „Diversitätssensible Beratungsangebote“**
 - Entstanden im Rahmen des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“
 - Ziel I: „Runder Tisch diversitätssensible Beratungsangebote und Beratungslandkarte“, Ziel II: „diskriminierungskritische Arbeitsstruktur“
 - Mitglieder: Gleichstellungsreferat AStA, Gleichstellungsbüro, ZSB – Zentrale Studienberatung, Beratungsstelle für Mitarbeitende und Führungskräfte, Bedrohungsmanagement, International Office

- **Projekt PROMI – Promotion inklusive an der Universität Köln**
 - Einrichtung von 45 halben Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Behinderung an 21 Hochschulen in Deutschland in den Jahren 2013-2015
 - Projektleitung: Prof.'in Dr. Mathilde Niehaus, Inhaltliche Leitung: Dr. Jana Bauer, Wissenschaftliche Mitarbeit: M.A. Susanne Groth
 - Kontakt: PROMI-Projekt@uni-koeln.de, <https://promi.uni-koeln.de/>

- **UniWiND – Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland e. V.**
 - Forum für den hochschulübergreifenden Austausch über Chancen, Herausforderungen und Reformen in der Nachwuchsförderung
 - [AG Diversitätsaspekte in der Nachwuchsförderung](#)
 - Kontakt: UniWiND-Geschäftsstelle, Telefon: +49 3641 9-401390, E-Mail: kontakt@uniwind.org, <https://www.uniwind.org/>

Schluss: Den „diversitätssensiblen“ Stein ins Rollen gebracht...

Diversitätssensibilität betrifft im Grunde sämtliche Diversitätsaspekte und sämtliche Interaktionssituationen. Sie zeigt sich im mündlichen wie schriftlichen Sprachgebrauch und in Handlungssituationen; in Einstellungen und Verhaltensweisen genauso wie in strukturellen und physischen Gegebenheiten – ob und inwieweit Barrieren abgebaut sind. Dabei ist Diversitätssensibilität stets eine Gradwanderung. Wir haben selbst die Erfahrung gemacht, dass diversitätssensibel über Diversitätssensibilität zu schreiben nicht immer leicht ist. Denn steckt nicht in Kommunikations- und Veranstaltungshinweisen, die Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung inkludieren sollen, immer automatisch eine Diskriminierung? (vgl. [Teil 2, 1](#)) Es ist daher wichtig, fortlaufend die Reflexionsgedanken zu Diversitätssensibilität einzubeziehen. Hierzu gehört auch, kritisch zu reflektieren, dass mit dieser Handreichung der Diversitätsaspekt Behinderung und/oder chronische Erkrankung prominent gesetzt wird. Wir antizipieren damit die Relevanz dieses, aber auch daran anknüpfend weiterer verschränkter Diversitätsaspekte: Welche Barrieren gibt es für Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung an der Universität? Und wie kann ich Bedingungen schaffen, die diese Barrieren minimieren? (vgl. [Teil 2, 1](#))

Diese Handreichung löst auch nicht alle Probleme; es bleiben Fragen unbeantwortet. Die Frage „Wie formuliert man angemessen, dass sich auch Personen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung beispielsweise für ein Förderprogramm etc. bewerben können?“ aus [Teil 2, 2](#) zum Beispiel halten wir offen für weitere Diskussionen. Wir verstehen die Formulierung der Universität Göttingen als eine sehr transparente Ansprache, die nicht nur die Personen, die sich einem Diversitätsaspekt angehörig fühlen, in den Vordergrund stellt, sondern auch die Mechanismen, die an der Universität im Hintergrund arbeiten, offen darlegt.

Diese Handreichung hat auch gar nicht den Anspruch vollständig zu sein. In erster Linie möchte sie für die Thematik sensibilisieren und Denkanstöße und Diskussionsanregungen mit auf den Weg geben. Sie ist als fortlaufendes, offenes

Dokument und als ein Baustein gedacht, um diversitätssensible Nachwuchsförderung weiter voranzutreiben und den Transfer in andere Bereiche zu ermöglichen. Den stetigen Austausch zu der Thematik halten wir für wichtig und fruchtbar. Für Anregungen, Ergänzungen sowie Impulse sind wir dankbar und laden Sie herzlich zu einer aktiven Beteiligung ein.

Bielefeld, im Mai 2021

Carolin Dempki und Sabrina Hermann

Literaturverzeichnis

Aktion Mensch e.V. (o.J.): Barrierefreiheit Umsetzen - Einfach für Alle - Das Angebot der Aktion Mensch für ein barrierefreies Internet. Online verfügbar unter <https://www.einfach-fuer-alle.de/umsetzen/>, zuletzt geprüft am 01.12.2020.

Anonym (2020): Originalzitat aus E-Mailanmeldung eines*einer Teilnehmenden der DiNa-Train-the-Trainer Veranstaltung am 08.10.2020.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Online verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 20.11.2020.

Bauer, Jana; Groth, Sabine & Niehaus, Mathilde (2016). Diversity Kompetenz für den Übergang Studierender mit Behinderungen ins Arbeitsleben. In P. Genkova & T. Ringeisen (Hg.): Handbuch Diversity Kompetenz. Gegenstandsbereiche. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 1–16.

Bauer, Jana; Groth, Susanne; Niehaus, Mathilde (2017): Promovieren mit Behinderung. Rahmenbedingungen an deutschen Hochschulen im Fokus. In: *Aus Forschung und Praxis* (1), S. 35–42.

Bösl, Elsbeth; Klein, Anne; Waldschmidt, Anne (2014): Disability History: Einleitung. In: Bösl, Elsbeth. (Hg.): *Disability History : Konstruktionen von Behinderung in der Geschichte. Eine Einführung / . Disability Studies. Körper - Macht - Differenz ; 6* (1. Aufl.). Bielefeld: transcript-Verlag. S. 7-10.

BMBF - Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017): Forschung. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Online verfügbar unter <https://www.bmbf.de/de/bundesbericht-wissenschaftlicher-nachwuchs-569.html>, zuletzt geprüft am 15.12.2020.

BMBF - Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020): Bekanntmachung. Online verfügbar unter <https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-2847.html>, zuletzt aktualisiert am 14.01.2020, zuletzt geprüft am 02.12.2020.

Brunkhorst, H. (1996): Solidarität unter Fremden. In: Combe, Arno & Helsper, Werner (Hg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt a.M: Suhrkamp, S. 340–368.

Bundesfachstelle Barrierefreiheit (2020): Checkliste barrierefreie Veranstaltungen. Hg. v. Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Online verfügbar unter https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/SharedDocs/Downloads/DE/Veroeffentlichungen/checkliste-barrierefreie-veranstaltung.pdf?__blob=publicationFile&v=5, zuletzt geprüft am 24.09.2020.

BpB - Bundeszentrale für politische Bildung(2015): Die UN-Behindertenrechtskonvention. In: *Bundeszentrale für politische Bildung*, 30.11.2015. Online verfügbar unter <https://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/zukunftsbildung/216492/un-behindertenrechtskonvention>, zuletzt geprüft am 01.12.2020.

BuWiN – Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Online verfügbar unter <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>, zuletzt geprüft am 02.12.2020.

BuWiN – Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Online verfügbar unter <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>, zuletzt geprüft am 13.04.2021.

Cornell University (o.J.): Accessible Meeting and Event Checklist. Online verfügbar unter <https://accessibility.cornell.edu/event-planning/accessible-meeting-and-event-checklist/>, zuletzt geprüft am 01.12.2020.

Degele, Nina; Winker, Gabriele (2007): Intersektionalität als Mehrebenenanalyse. Online verfügbar unter <https://www.soziologie.uni-freiburg.de/personen/degele/dokumente-publikationen/intersektionalitaet-mehrebenen.pdf>, zuletzt geprüft am 02.12.2020.

DFG - Deutsche Forschungsgemeinschaft (2017): Migration und Flucht – Perspektiven der Forschung. In: *forschung* (3).

DFG - Deutsche Forschungsgemeinschaft (2020): Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung. Online verfügbar unter https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/vielfaeltigkeitsdimensionen/index.html, zuletzt aktualisiert am 13.07.2020, zuletzt geprüft am 01.12.2020.

DGUV - Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (Hg.) (2018): Gestaltung barrierefreier Tagungen, Seminare und sonstiger Veranstaltungen. Online verfügbar unter <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3336>, zuletzt geprüft am 02.12.2020.

Diez, Anke; Klink, Katrin; Kokott, Yulia (2015): Gendersensible Personalentwicklung in der Wissenschaft. In: *Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung (P-OE)* 10 (4), S. 114–118.

DZHW - Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) (2020a): Nacaps-Die Studie. Online verfügbar unter https://www.nacaps.de/studie/index_html#themen, zuletzt geprüft am 01.12.2020.

DZHW - Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (2020b): Nacaps-Eine Längsschnittstudie über Promovierende und Promovierte. Online verfügbar unter https://www.nacaps.de/index_html, zuletzt geprüft am 02.12.2020.

EGP - Erste Generation Promotion e. V. Köln (o.J.): Der gemeinnützige Verein "Erste Generation Promotion – EGP e. V.". Online verfügbar unter <https://www.egp-verein.de/>, zuletzt geprüft am 01.12.2020.

Füssel, Hans-Peter; Kretschmann, Rudolf (1993). Gemeinsamer Unterricht für behinderte und nichtbehinderte Kinder. Bildungspolitische und erziehungswissenschaftliche Texte der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft ; 3. Witterschlick/Bonn: Wehle.

Gemeinsamer Bundesausschuss (2018): Chroniker-Richtlinie. des Gemeinsamen Bundesausschusses zur Umsetzung der Regelungen in § 62 für schwerwiegend chronisch Erkrankte. Online verfügbar unter https://www.g-ba.de/downloads/62-492-1530/RL-Chroniker_2017-11-17.pdf, zuletzt geprüft am 02.12.2020

Georg-August-Universität Göttingen (2020): Stellenanzeige: wissenschaftliche*n Mitarbeiter*in (w/m/d). Online verfügbar unter <https://www.uni-goettingen.de/de/305402.html?cid=100785>, zuletzt geprüft am 13.12.2020.

Groth, Susanne, Ulutas, Sinem & Niehaus, Mathilde (2017): Akademikerinnen und Akademiker mit und ohne Behinderungen arbeiten zusammen. Empirische Ergebnisse zum Teamklima. In: D. Laubenstein & D. Scheer (Hg.), *Sonderpädagogik zwischen Wirksamkeitsforschung und Gesellschaftskritik Perspektiven*

sonderpädagogischer Forschung. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, S. 151–159.

Groth, Sabine (2020a): „Diversitätssensible Nachwuchsförderung (DiNa) – Förderung von Promovierenden und Postdocs mit chronischer Erkrankung und Behinderung“. Präsentationsfolien zur Train-the-Trainer-Veranstaltung. Durchgeführt am 08.10.2020 an der Universität Bielefeld.

Groth, Sabine (2020b): „Diversitätssensible Nachwuchsförderung (DiNa) – Förderung von Promovierenden und Postdocs mit chronischer Erkrankung und Behinderung“. Handout zur Train-the-Trainer Veranstaltung. Durchgeführt am 08.10.2020 an der Universität Bielefeld.

Hartke, Michael (2018): Schritt für Schritt zum barrierefreien Dokument. Anleitung zur Erstellung von PDF-Dokumenten für Studierende mit Beeinträchtigung. Hg. v. Servicezentrum Behinderung und Studium, Referat Gender & Diversity Management. Universität zu Köln. Online verfügbar unter https://portal.uni-koeln.de/sites/uni/PDF/Erstellung_barrierefreier_Dokumente_Leitfaden_UK.pdf, zuletzt geprüft am 01.12.2020.

Heinrich-Heine-Universität (2018): Eine Universität für alle - Studierende ohne Behinderung. Hg. v. Beauftragter für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung Univ.-Prof. Dr. med. Matthias Franz. Online verfügbar unter https://www.uni-duesseldorf.de/home/fileadmin/redaktion/Oeffentliche_Medien/BBST/Didaktikleitfaden_Mail_Stand_April_2015.pdf, zuletzt geprüft am 02.12.2020.

Helsper, Werner (2016): Lehrerprofessionalität - der strukturtheoretische Ansatz. In: Martin Rothland (Hg.): Beruf Lehrer/Lehrerin. Ein Studienbuch. Münster, New York: Waxmann (utb Schulpädagogik, 8680), S. 103–127.

Helsper, Werner (2012): Antinomien im Lehrerhandeln. Professionelle Antinomien - vermeidbare Verstrickung oder pädagogische Notwendigkeit? In: *Lernende Schule* (60), S. 30–34.

Hermann, Sabrina (2020): Evaluation der Fortbildung „Diversitätssensible Nachwuchsförderung“ am 24.-25.06.2020 an der Universität Bielefeld.

Johannfunke, Michael; Rosenbaum, Konstanze (2020): Checkliste für die Organisation barrierefreier Videokonferenzen der Universität Bielefeld. Hg. v.

Zentrale Anlaufstelle Barrierefrei- Universität Bielefeld. Online verfügbar unter <https://uni-bielefeld.de/einrichtungen/zab/publikationen/index.xml>, zuletzt geprüft am 02.03.2021.

Johannfunke, Michael; Rosenbaum, Konstanze (2020): Checkliste für die Organisation barrierefreier Präsenzveranstaltungen der Universität Bielefeld. Hg. v. Zentrale Anlaufstelle Barrierefrei- Universität Bielefeld. Online verfügbar unter <https://uni-bielefeld.de/einrichtungen/zab/publikationen/index.xml>, zuletzt geprüft am 02.03.2021.

Johannfunke, Michael; Dempki, Carolin; Hermann, Sabrina & Rosenbaum; Konstanze (2020): „Diversitätssensible Nachwuchsförderung (DiNa) – Förderung von Promovierenden und Postdocs mit chronischer Erkrankung und Behinderung“. Präsentationsfolien zur Fortbildung. Durchgeführt am 24. und 25.06.2020 an der Universität Bielefeld.

KIS - Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ; Zondervan, Ingrid; Kritische Initiative für Vielfalt und Inklusion (kivi) (2020): LERNEN OHNE BARRIEREN. 3. Aufl. Hg. v. Universität Bremen. Online verfügbar unter https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/kis/Broschueren/LoB_Broschuere_2020.pdf, zuletzt geprüft am 01.12.2020.

Linde, Frank; Auferkorte-Michaelis, Nicole (2018): Diversität im Lehr-Lern-Geschehen. In: Nicole Auferkorte-Michaelis und Frank Linde (Hg.): Diversität lernen und lehren. Ein Hochschulbuch. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 17–31.

Maschke, Michael (2007): Behinderung als Ungleichheitsphänomen-Herausforderung an Forschung und politische Praxis. In: Anne Waldschmidt und Werner Schneider (Hg.): Disability Studies, Kultursoziologie und Soziologie der Behinderung. Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld. Bielefeld: transcript (Disability studies Körper, Macht, Differenz, 1), S. 299–321.

Matysiak, Stefan (2018): Aktionen gegen die Diskriminierung des behinderten wissenschaftlichen Nachwuchses. Online verfügbar unter <http://www.matymedia.de/Behinderung.html>, zuletzt aktualisiert am 16.12.2018, zuletzt geprüft am 01.12.2020.

Middendorff, Elke; Apolinarski, Beate; Becker, Karsten; Bornkessel, Philipp; Brandt, Tasso; Heißenberg, Sonja; Poskowsky, Jonas (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. Zusammenfassung zur 21.

Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Berlin.

Movement - Forum Mentoring e.V. Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft (2020): movement - mit Rückenwind in die Zukunft. Universität Bielefeld. Online verfügbar unter <https://www.uni-bielefeld.de/themen/movement/>, zuletzt aktualisiert am 01.12.2020, zuletzt geprüft am 01.12.2020.

Poskowsky, Jonas; Heißenberg, Sonja; Zaussinger, Sarah; Brenner, Julia (2018): beeinträchtigt studieren – best2 Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17. 1. Aufl. Hg. v. Deutsches Studentenwerk (DSW). Berlin. Online verfügbar unter https://wwbew.studentenwerke.de/sites/default/files/beeintraechtigt_studieren_2016_barrierefrei.pdf, zuletzt geprüft am 01.12.2020.

Praetor Intermedia UG (2020): UN-Behindertenrechtskonvention. Bewusstseinsbildung. Online verfügbar unter <https://www.behindertenrechtskonvention.info/bewusstseinsbildung-3786/>, zuletzt geprüft am 14.12.2020.

Prorektorat für Internationales und Diversität (2019): Diversity policy. Teil I: Leitbild Diversität. Universität Bielefeld. Online verfügbar unter [https://www.uni-bielefeld.de/themen/diversitaet/diversity-policy/Diversity-policy-\(002\).pdf](https://www.uni-bielefeld.de/themen/diversitaet/diversity-policy/Diversity-policy-(002).pdf), zuletzt geprüft am 02.12.2020.

Qualitätsmanagement Studium und Lehre (2020): Die Studierendenbefragung im Überblick. Universität Bielefeld. Online verfügbar unter <https://www.uni-bielefeld.de/themen/qm-studium-lehre/befragungen-monitoring/studierendenbefragung/index.xml#>, zuletzt geprüft am 13.12.2020.

Richter, Caroline (2016): Welche Chance auf eine Professur hat Wissenschaftsnachwuchs mit Behinderung? Selektivität und Exklusion in der Wissenschaft. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 38 (1-2), S. 142–161.

Rosendahl, Cathleen (2012): Promovieren mit Behinderung oder chronischer Erkrankung. In: Franziska Günauer, Anne K. Krüger, Johannes Moes, Torsten Steidten und Claudia Koepernik (Hg.): GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen. 2. Auflage. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag (GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung, 119), S. 115–125.

Scherr, Albert (2016): Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 66 (9), S. 3–10.

SGB IX - Bundesamt für Justiz; Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz: Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen § 2 Begriffsbestimmungen. SGB Absatz 1 IX §2. Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/___2.html, zuletzt geprüft am 02.12.2020.

Smykowski, Judyta; Karpa, Jonas (o.J.): Behinderung in den Medien. Tipps von Leidmedien.de. Hg. v. Sozialhelden e.V. Online verfügbar unter https://leidmedien.de/wp-content/uploads/2017/02/LeidmedienBroschuere2020_bfrei.pdf, zuletzt geprüft am 02.12.2020.

Solga, Heike; Berger, Peter A.; Powell, Justin (2009): Soziale Ungleichheit — Kein Schnee von gestern! Eine Einführung. In: Heike Solga, Justin J. W. Powell und Peter A. Berger (Hg.): Soziale Ungleichheit. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse. Frankfurt, New York: Campus Verlag (campus Reader), S. 11–47.

Sozialhelden (2012): Disability Studies – Neues Denken zu Behinderung. Online verfügbar unter <https://leidmedien.de/geschichte/disability-studies-neues-denken-zu-behinderung/>, zuletzt aktualisiert am 04.07.2012, zuletzt geprüft am 02.12.2020.

Sozialhelden (2020a): Begriffe über Behinderung von A bis Z. Beeinträchtigung, beeinträchtigt. Online verfügbar unter <https://leidmedien.de/begriffe/>, zuletzt aktualisiert am 27.04.2020, zuletzt geprüft am 02.12.2020.

Sozialhelden (2020b): Hintergrund Leidmedien.de. Online verfügbar unter <https://leidmedien.de/hintergrund-leidmedien-de/>, zuletzt aktualisiert am 27.04.2020, zuletzt geprüft am 02.12.2020.

Sozialverband VdK Deutschland e.V. (2020): Grad der Behinderung (GdB). Online verfügbar unter

https://www.vdk.de/deutschland/pages/themen/artikel/9216/grad_der_behinderung_gdb, zuletzt geprüft am 14.12.2020.

UN-BRK - Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2017): Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Online verfügbar unter https://www.behindertenbeauftragte.de/SharedDocs/Publikationen/UN_Konvention_deutsch.pdf?__blob=publicationFile&v=2#, zuletzt geprüft am 02.12.2020.

Universität Bielefeld (2019): Das PEP-Netzwerk. Online verfügbar unter <https://www.uni-bielefeld.de/pep/netzwerk.html>, zuletzt aktualisiert am 18.03.2019, zuletzt geprüft am 01.12.2020.

Universität Bielefeld (2020): Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in (m/w/d) (Stellenausschreibung). Online verfügbar unter https://uni-bielefeld.hr4you.org/job/view/291/wissenschaftliche-r-mitarbeiter-in-m-w-d?page_lang=de, zuletzt geprüft am 15.12.2020.

Universität Bielefeld – Referat für Kommunikation (Hg.) (2018): Daten. 2018 Statistisches Jahrbuch. Online verfügbar unter https://www.uni-bielefeld.de/uni/profil/daten-zahlen/Statistisches_Jahrbuch_2018_ges_akt.pdf, zuletzt geprüft am 15.12.2020.

UniWIND (2020): Diversitätsaspekte in der Nachwuchsförderung (Start: 2019). Online verfügbar unter <https://www.uniwind.org/aktivitaeten/arbeitsgruppen/diversitaetsaspekte-in-der-nachwuchsfoerderung>, zuletzt aktualisiert am 01.12.2020, zuletzt geprüft am 01.12.2020.

Vanderheiden, Gregg; Tobias, Jim (2000): Universal Design of Consumer Products: Current Industry Practice and Perceptions. Online verfügbar unter <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/154193120004403206>, zuletzt geprüft am 02.12.2020.

Waldschmidt, Anne (2005): Disability Studies: individuelles, soziales und/oder kulturelles Modell von Behinderung? In: *Psychologie und Gesellschaftskritik* 29 (1), S. 9–31.

Waldschmidt, Anne; Schneider, Werner (2007): Disability Studies und Soziologie der Behinderung. Kultursoziologische Grenzgänge – eine Einführung. In: Anne

Waldschmidt und Werner Schneider (Hg.): Disability Studies, Kultursoziologie und Soziologie der Behinderung. Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld. Bielefeld: transcript (Disability studies Körper, Macht, Differenz, 1), S. 9–31.

Wikipedia (2020): Behinderung. Online verfügbar unter <https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Behinderung&oldid=203551013>, zuletzt aktualisiert am 10.09.2020, zuletzt geprüft am 02.12.2020.

WissZeitVG - Bundesamt für Justiz; Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (02.12.2020): Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG) § 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung. WissZeitVG. Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/__2.html, zuletzt geprüft am 02.12.2020.

Zentrale Anlaufstelle Barrierefrei (ZAB) (o.J.): Vielfalt der Behinderungen. Universität Bielefeld. Online verfügbar unter <https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/zab/zentrale-anlaufstelle/vielfalt-behinderungen/>, zuletzt geprüft am 01.12.2020.

Zentrale Anlaufstelle Barrierefrei (ZAB) (o.J.): Vielfalt der chronischen Krankheiten. Universität Bielefeld. Online verfügbar unter <https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/zab/zentrale-anlaufstelle/vielfalt-chronische-krank/>, zuletzt geprüft am 02.12.2020.