

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



# Promovieren mit Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung

Positionen der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW

### **Impressum**

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Hauptvorstand  
Verantwortlich: Dr. Andreas Keller (V. i. S. d. P.)  
Reifenberger Str. 21  
60489 Frankfurt am Main  
Telefon: 069/78973-0  
Fax: 069/78973-202  
E-Mail: [info@gew.de](mailto:info@gew.de)  
[www.gew.de](http://www.gew.de)

Autorinnen und Autoren: GEW-Projektgruppe Doktorand\*innen  
Redaktion: Torsten Steidten  
Gestaltung: Andrea Vath  
Foto: picture alliance/dpa/dpa-Zentralbild | Waltraud Grubitzsch

Bestellungen richten Sie bitte an: [broschueren@gew.de](mailto:broschueren@gew.de)  
Fax: 069/78973-70161

**November 2020**

# Promovieren mit Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung

Positionen der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW<sup>1</sup>

## Inhalt

<b>Einleitung .....</b>	<b>2</b>
<b>1 Problemlagen und aktuelle Situation.....</b>	<b>2</b>
1.1 Rechtslage .....	2
1.2 Datenlage .....	3
1.3 Promotionspezifische Probleme.....	3
<b>2 Positive Beispiele.....</b>	<b>5</b>
2.1 Projekt „PROMI – Promotion inklusive“ .....	5
2.2 Projekt „Inklusion in der Wissenschaft“ (InWi) an der Universität Bremen .....	5
2.3 Programm „PromoLi – Promotionsstellen ohne Limit“ in Österreich.....	5
<b>3 Lösungsvorschläge und Forderungen der GEW.....</b>	<b>6</b>

---

<sup>1</sup> Beschluss des Geschäftsführenden Vorstands der GEW vom 14.10.2020. Das Positionspapier wurde unter der Federführung von Torsten Steidten durch die GEW-Projektgruppe Doktorand\*innen erarbeitet.

## Einleitung

Im Beschluss 3.17 des Gewerkschaftstags 2017 der GEW („Es gibt keine Alternative zur Inklusion“)<sup>2</sup> heißt es: „Inklusion bedeutet für die GEW Gleichberechtigung und diskriminierungsfreie Teilhabe aller Menschen – unabhängig von einer Behinderung, Geschlecht, kulturellen und sozialen Hintergründen, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Weltanschauung, Religion, Leistungsfähigkeit, Sprache etc. – in allen gesellschaftlichen Bereichen. Dies schließt die diskriminierungsfreie Teilhabe an den allgemeinen Bildungsangeboten mit ein. Inklusion bezieht die Themen Behinderung, Armut, Migration, Flucht, Asyl und Gender ein.“ Ausgehend von diesem breiten Inklusionsbegriff beschäftigt sich dieses Papier mit den Spezifika in der Promotionsphase und speziell mit dem Teilaspekt Promotion mit Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung. Betrachtet werden sowohl der Zugang zur Promotion als auch die Promotion selbst. Eine spätere Erweiterung auf weitere Dimensionen von Beeinträchtigungen ist beabsichtigt.

An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass der Begriff „Behinderung“ zum Teil sehr unterschiedlich definiert wird. Hier wird der in Artikel 1 der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK)<sup>3</sup> (siehe unten) benutzte Behinderungsbegriff zugrunde gelegt: „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.“

Im ersten Teil dieses Papiers erfolgt eine Beschreibung des Ist-Zustandes. Dabei wird u. a. auf die Datenlage, auf wissenschaftsspezifische Probleme und die Situation an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen eingegangen. Im Anschluss werden einige Beispiele für eine gute Praxis des Umgangs mit dem Thema kurz vorgestellt. Der dritte Abschnitt formuliert dann gewerkschaftliche Lösungsvorschläge und Forderungen.

## 1 Problemlagen und aktuelle Situation

### 1.1 Rechtslage

Bereits im Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland steht innerhalb des Grundrechtekatalogs in Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 unmissverständlich: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“<sup>4</sup> Im Jahr 2009 wurde die UN-BRK durch die Bundesrepublik ratifiziert. Seitdem sind die darin enthaltenen Verpflichtungen rechtsverbindlich. Für die GEW ist die Promotion die erste Phase wissenschaftlicher Berufsausübung. Daher ist für die GEW für die Promotion Artikel 27 zu „Arbeit und Beschäftigung“ maßgeblich. Dort heißt es u. a.: „... das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit ... beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderung(en) zugänglichen Arbeitsmarkt frei gewählt oder angenommen wird“. Im weiteren werden Schritte gefordert, „um Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung ... einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen ... zu verbieten“. Nur am Rande sei erwähnt, dass sich Artikel 24 „Bildung“ der UN-BRK explizit auch auf lebenslanges Lernen bezieht. Laut Artikel 8 sind „in der

<sup>2</sup> [www.gew.de/beschluss2017](http://www.gew.de/beschluss2017) (05.09.2020)

<sup>3</sup> [www.behindertenrechtskonvention.info/](http://www.behindertenrechtskonvention.info/) (05.09.2020)

<sup>4</sup> [www.gesetze-im-internet.de/gg/art\\_3.html](http://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html) (05.09.2020)

gesamten Gesellschaft ... das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu schärfen und die Achtung ihrer Rechte und ihrer Würde zu fördern; Klischees, Vorurteile und schädliche Praktiken gegenüber Menschen mit Behinderungen ... in allen Lebensbereichen zu bekämpfen; das Bewusstsein für die Fähigkeiten und den Beitrag von Menschen mit Behinderungen zu fördern.“ Zur Umsetzung der UN-BRK gibt es einen Nationalen Aktionsplan und Aktionspläne in fast allen Bundesländern. Eine Synopse zu den enthaltenen Maßnahmen im Bereich Hochschule, die regelmäßig aktualisiert wird, hat die Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS) des Deutschen Studentenwerks (DSW) erstellt<sup>5</sup>, ebenso zu ausgewählten Regelungen in den Landeshochschulgesetzen<sup>6</sup>.

Im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)<sup>7</sup> gibt es seit der Novellierung im Jahr 2017 gemäß § 2 Absatz 1 Satz 6 für Nachwuchswissenschaftler\*innen mit einer Beeinträchtigung oder einer schweren chronischen Erkrankung eine um zwei Jahre längere Höchstbefristungsdauer: „Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre.“

## 1.2 Datenlage

Im Unterschied zum Studium mit Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung gibt es beim Übergang zur und bei der Promotion erhebliche Forschungslücken, auf die z. B. in allen drei bisher erschienenen Ausgaben des „Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs“ (BuWiN)<sup>8</sup> oder auch in einem Offenen Brief der Verantwortlichen für das weiter unten vorgestellte Projekt „PROMI“<sup>9</sup> deutlich hingewiesen wird. Die UN-BRK verlangt dagegen in Artikel 31: „Die Vertragsstaaten verpflichten sich zur Sammlung geeigneter Informationen, einschließlich statistischer Angaben und Forschungsdaten, die ihnen ermöglichen, politische Konzepte zur Durchführung dieses Übereinkommens auszuarbeiten und umzusetzen.“ Zu befürchten ist außerdem, dass insbesondere nicht sichtbare Beeinträchtigungen aus Angst vor Benachteiligung nicht mitgeteilt werden.

Laut BuWiN (Seite 166) bieten lediglich 16 Prozent der vorhandenen „institutionellen Dachstrukturen der Promotionsförderung“ eine spezielle Förderung von Personen mit Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung an.

## 1.3 Promotionspezifische Probleme

Charakteristika des Wissenschaftsbetriebs wie

- Forderung nach maximaler Mobilität,
- Forderung nach maximaler Flexibilität,
- falsch verstandenes Leistungsprinzip und
- Zwang zur (noch besseren) Selbstdarstellung

sind beim Vorliegen von Benachteiligungen oft noch schwerer erfüllbar.

5 [www.studentenwerke.de/sites/default/files/landesaktionsplaene\\_uebersicht\\_barrierefrei\\_stand\\_2019\\_03\\_0.pdf](http://www.studentenwerke.de/sites/default/files/landesaktionsplaene_uebersicht_barrierefrei_stand_2019_03_0.pdf) (05.09.2020)

6 [www.studentenwerke.de/de/content/landesrechtliche-regelungen-nachteilsausgleiche-im-studium](http://www.studentenwerke.de/de/content/landesrechtliche-regelungen-nachteilsausgleiche-im-studium) (05.09.2020)

7 [www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/](http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/) (05.09.2020)

8 zuletzt [www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf](http://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf) (05.09.2020), Seiten 27 unten, 64 oben

9 [promi.uni-koeln.de/wp-content/uploads/2017/04/Offener-Brief-Schliessung-Forschungsluecke.pdf](http://promi.uni-koeln.de/wp-content/uploads/2017/04/Offener-Brief-Schliessung-Forschungsluecke.pdf) (05.09.2020)

Aufgrund der in der Regel zeitlich begrenzten Promotionsfinanzierungen ergeben sich für Doktorand\*innen zusätzliche Probleme:

- Stellenausschreibungen sind oft nicht barrierefrei (zugänglich).
- Arbeitsplätze sind oft nicht oder nur mangelhaft barrierefrei.
- Oft gibt es unklare bzw. im Verhältnis zur Absicherung zu hohe Erwartungen an die Doktorand\*innen (Anzahl Publikationen ohne Publikationsfinanzierung; zu viel Tätigkeiten nebenbei – Drittmittelanträge etc. und Deadlines ohne Rücksicht auf Gesundheit, Kinder etc.).
- Spezielle Probleme resultieren aus der Befristung der Arbeitsverhältnisse – Promotions- und Qualifizierungszeiten sind viel zu knapp bemessen. Im Fall einer Beeinträchtigung und/oder chronischen Erkrankung verschärft sich dies.
- Nur reguläre Haushaltsstellen garantieren den Anspruch auf Eingliederungshilfe.
- Zusätzliche Probleme gibt es bei der Finanzierung durch Drittmittel: Integrationsgeld kann nicht eingefordert werden, weil bereits bei der Antragsstellung das entsprechende Formular fehlt; oft gibt es keine zusätzlichen Mittel zur Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung.
- Studierende und Auszubildende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung sind im Vergleich zu Promovierenden durch die Gesetzgebung besser unterstützt.
- Die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger hatte 2012 festgelegt<sup>10</sup>, dass ein Bachelor- bzw. Masterabschluss für den Erwerb des Lebensunterhaltes hinreichend ist. Dies widersprach nach Ansicht vieler dem Grundrecht auf Berufsfreiheit.
- Assistenzleistungen für Menschen mit Beeinträchtigung sind vom Stipendium in der Regel nicht abgedeckt. Das Sozialrecht sah bis Ende 2019 keine regelhafte Unterstützung derjenigen Promovierenden vor, die sich über ein Stipendium finanzieren, da diese vom Sozialversicherungsträger als selbstständig und vom Versorgungsamt als nichterwerbstätig betrachtet wurden. Seit Inkrafttreten der zweiten Stufe des Bundesteilhabegesetzes (BTHG)<sup>11</sup> am 01.01.2020 können Assistenzleistungen zumindest in bestimmten Fällen auch für eine Promotion bereitgestellt werden.
- Bei Promovierenden ist oft ein Aufwand von viel Energie und Zeit für die Alltagsbewältigung notwendig, und es gibt teilweise lange Krankheitszeiten.
- Der Faktor Zeit spielt eine große Rolle (Krankheitstage provozieren Fehlzeiten; chronische Schmerzen, Sehstörungen beeinflussen das Lesen von Literatur ...).
- Viele Tagungshäuser sind nicht barrierefrei.
- In Promotionsordnungen sind fachspezifisch sehr unterschiedliche Regelungen enthalten, und sie sind oftmals nicht barrierefrei gestaltet.
- Schwerfällige Verwaltungsabläufe reagieren nicht auf individuelle Bedürfnisse.
- Lösungen sind zum Teil abhängig von der persönlichen Kompensation, vom Engagement und dem individuellen Wissen der Promotionsbegleiter\*innen und von der Zahlungsbereitschaft des Sozialhilfeträgers.

Hinzu kommen für betroffene Menschen generell bestehende Probleme wie

- Vorurteile,
- Ignoranz/Gedankenlosigkeit,
- Unsichtbarkeit vieler Beeinträchtigungen – Gefahr von Diskriminierung bei einem „Outing“; oft noch Unwissenheit und Vorurteile gegenüber psychischen Erkrankungen,
- mangelnde Kenntnisse von Gesetzen; Rechte sind selten bekannt und werden unzureichend vermittelt;
- mangelnde Behördenzusammenarbeit.

---

10 [www.bagues.de/spur-download/bag/48\\_12an.pdf](http://www.bagues.de/spur-download/bag/48_12an.pdf) (05.09.2020)

11 [www.gesetze-im-internet.de/bthg/BTHG.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bthg/BTHG.pdf) (05.09.2020)

## 2 Positive Beispiele

Während es für das Studium mit Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung nicht zuletzt dank des Engagements des Deutschen Studentenwerks inzwischen eine ganze Reihe von Aktivitäten gibt, ist dies für die Promotionsphase nur deutlich eingeschränkt der Fall. Nachfolgend werden einige positive Beispiele kurz vorgestellt.

### 2.1 Projekt „PROMI – Promotion inklusive“<sup>12</sup>

Im Rahmen des 2013 gestarteten Projektes „PROMI – Promotion inklusive“ (Federführung an der Universität zu Köln angesiedelt) wurden an Partnerhochschulen in der gesamten Bundesrepublik zusätzliche halbe, sozialversicherungspflichtige Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen eingerichtet mit einer Befristungsdauer von drei Jahren und der Möglichkeit zur individuellen Verlängerung um bis zu weitere zwei Jahre. Die Promovierenden sind finanziell abgesichert, und es besteht ein Rechtsanspruch auf notwendige berufliche Reha-Leistungen.

### 2.2 Projekt „Inklusion in der Wissenschaft“ (InWi) an der Universität Bremen<sup>13</sup>

Die Universität Bremen und deren Kanzler haben hinsichtlich der Promotion von Akademiker\*innen mit Schwerbehinderung seit 2011 eine Vorreiterrolle eingenommen. Mit dem Programm „InWi – Inklusion in der Wissenschaft“ werden Hochschulabsolvent\*innen mit Schwerbehinderung auf ihrem Weg zur Promotion unterstützt. Das Vorhaben wendet sich vorrangig an erwerbslose Akademiker\*innen mit Schwerbehinderung. Gefördert werden mindestens halbe Stellen (höhere Stundenzahl war möglich, wurde jedoch meist nicht in Anspruch genommen) für zunächst drei Jahre, verlängerbar um bis zu zwei Jahre.

### 2.3 Programm „PromoLi – Promotionsstellen ohne Limit“ in Österreich<sup>14</sup>

„PromoLi – Promotionsstellen ohne Limit“ ist ein an neun österreichischen Universitäten gestartetes Pilotprojekt mit dem Ziel, „eine hinreichende Zahl an Stellen in Form eines dauerhaften Förderprogramms zu schaffen, auf denen Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung promovieren können, um diesen Personen die Voraussetzungen für eine wissenschaftliche oder künstlerische Karriere bzw. einen Einstieg in die außeruniversitäre Forschung bzw. eine adäquate erwerbsmäßige Tätigkeit zu ermöglichen“. Geschaffen werden Promotionsstellen mit befristeten Arbeitsverhältnissen bis zu vier (in Ausnahmefällen sechs) Jahren im Ausmaß von 20 bis 30 Wochenstunden.

---

12 [promi.uni-koeln.de/](http://promi.uni-koeln.de/) (05.09.2020)

13 [www.behindertenbeauftragter.bremen.de/themen/arbeit/inwi\\_\\_\\_inklusion\\_in\\_der\\_wissenschaft-9687](http://www.behindertenbeauftragter.bremen.de/themen/arbeit/inwi___inklusion_in_der_wissenschaft-9687) (05.09.2020)

14 [uniko.ac.at/themen/personal/promoli/](http://uniko.ac.at/themen/personal/promoli/) (05.09.2020)



### 3 Lösungsvorschläge und Forderungen der GEW

Bereits auf dem Gewerkschaftstag 2013 der GEW wurde der Beschluss 1.4 „Menschenrechte umsetzen: Menschen mit Behinderungen als gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft anerkennen und Teilhabe sicherstellen“<sup>15</sup> gefasst, in dem es heißt: „Die GEW setzt sich dafür ein, dass das Menschenrecht auf Teilhabe für Menschen mit Behinderung in allen Gesellschaftsbereichen umgesetzt wird. Hierzu gehört ein Bewusstseinswandel vom Konzept der Fürsorge zum Konzept der Teilhabe und des Empowerments, wie es in der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen gefordert wird.“

Daraus folgern wir für den Bereich Promotion:

- Die UN-Behindertenrechtskonvention muss auch hinsichtlich der in Abschnitt 2.1 zitierten Forderung in Artikel 31 umgesetzt werden. Die oben genannten Lücken in der Datenlage sind daher endlich zu schließen.
- Alle Mitglieder und Angehörigen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen im Sinne des oben zitierten Artikels 8 der UN-BRK für die Problemlage sensibilisiert werden.
- Ausschreibungen müssen barrierefrei und Bewerbungen für Promotionsstellen und -stipendien barrierefrei möglich sein.
- Auf bestehende Möglichkeiten etwa zum Nachteilsausgleich ist aktiv hinzuweisen.
- Promovierende mit Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung müssen sichtbar werden (können), damit ihre Teilhabe adäquat unterstützt werden kann. Dies setzt eine Entstigmatisierung und damit einen Kulturwandel voraus.
- Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für wissenschaftliche Mitarbeitende sind vor Vertragsabschluss zu klären. Ihre Rechte sind zu stärken.
- Es ist ein fachkompetentes Personalmanagement für wissenschaftliche Mitarbeitende mit Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung zu etablieren.
- Aus Regelungen in Promotionsordnungen und Promotionsanforderungen resultierende Barrieren müssen identifiziert und beseitigt werden. Belange von Promovierenden mit Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung müssen in den Promotionsordnungen berücksichtigt werden.
- Bestehende Möglichkeiten zur Verlängerung der Laufzeit von Promotionsstellen und -stipendien müssen genutzt und ausgebaut werden.
- Falls hierfür oder für ggf. nötige Anträge zur Abwehr von Gebühren für die Überschreitung der Regelstudienzeit bei Promotionsstudiengängen ärztliche Atteste gefordert werden, darf nur die Bescheinigung der Beeinträchtigung der Arbeit an der Promotion, nicht aber die konkrete Diagnose verlangt werden; die für die Atteste entstehenden Kosten dürfen nicht zu Lasten der Promovierenden gehen.
- Handlungs- und Kommunikationskulturen an der Hochschule müssen in Bezug auf ihre Ex- und Inklusionsmechanismen erforscht und verändert werden.
- Für Fachtagungen, Kolloquien etc. sollen bei Bedarf Angebote wie Gebärdensprache oder Verschriftlichung zur Verfügung stehen.
- Die Mitbestimmungsrechte von Personal- und Betriebsräten sind auch in Bezug auf wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung zu stärken.

---

15 [www.gew.de/beschluss2013](http://www.gew.de/beschluss2013) (05.09.2020)



# 7

## LÖSUNGSVORSCHLÄGE UND FORDERUNGEN DER GEW

- In den Landeshochschulgesetzen sind die Rechte der Inklusionsbeauftragten zu stärken.
- Die Arbeit der Inklusionsbeauftragten muss bundesweit evaluiert werden.
- Mitarbeiter\*innenarbeitsplätze sind zeitnah nach Beginn der Stelle/des Stipendiums barrierefrei auszustatten. (Auch) Für Behinderte muss es Ruheräume geben.
- Für Mitglieder und Angehörige von Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind Gebärdensprach- und Brailleschriftkurse anzubieten.
- Für Promovierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung muss es Mentoringangebote geben.
- Administrative Hürden müssen abgebaut werden.