



tu technische universität
dortmund



Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Akademiker_innen mit Behinderung in die Teilhabe- und Inklusionsforschung (AKTIF)

– Abschlussbericht –

30.06.2019

Vertr. Prof. Dr. Monika Schröttle
Dr. Stefan Zapfel

AKTIF-Verantwortliche:

- Vertr.-Prof. Dr. Monika Schröttle (Projektleitung AKTIF, Technische Universität Dortmund und Standortleitung Dortmund)
- Dr. Stefan Zapfel (Stellvertretende AKTIF-Projektleitung, Institut für empirische Soziologie und AKTIF- Standortleitung Nürnberg)
- Prof. Dr. Theresia Degener (AKTIF-Standortleitung, Evangelische Hochschule RWL, Bochum)
- Prof. Dr. Mathilde Niehaus (AKTIF-Standortleitung, Universität zu Köln)

Der vorliegende Bericht wurde erstellt von:

Monika Schröttle und Stefan Zapfel

unter der Mitarbeit von Theresia Degener, Mathilde Niehaus, Christiane Barbara Pierl, Gudrun Kellermann, Rosa Schneider, Andrea Anders, Kathrin Vogt, Nicole Andres, H.-Günter Heiden, Jana Offergeld, Lukas Groß, Franziska Witzmann, Susanne Groth, Stephanie Kohl, Wolfgang Thiems, Sinem Ulutas, Sonja Abend, Bernhard Schrauth, Bartholomeus Zielinski und David Klanke

Unser herzlicher Dank gebührt dem Beirat von AKTIF, der uns mit Rat und Tat begleitet und zum Teil auch bei der Erstellung der Enddokumentation beraten hat:

Dr. Valentin Aichele, Dr. Heinz Willi Bach, Dr. Ingo Bosse, Prof. Dr. Gisela Hermes, Dr. Thorsten Hinz, Prof. Dr. Swantje Köbsell, Prof. Dr. Eckhard Rohrmann, Dr. Birgit Rothenberg, Prof. Dr. Ulrike Schildmann, Reiner Schwarzbach, Dr. Anita Tisch, Prof. Dr. Felix Welti und Prof. Dr. Julia Zinsmeister.

Dortmund und Nürnberg, 30.06.2019

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung – Überblick über das Projekt AKTIF	6
II.	Leistungen und Erfolge des Projekts AKTIF	8
1)	Qualifizierung der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen	8
a)	Lehre.....	9
b)	Vernetzung	10
c)	Organisations- und Planungskompetenzen	11
d)	Wissenschaftliche Qualifizierung durch Fortbildungen	11
e)	Promotionen.....	12
f)	Weitere wissenschaftliche Qualifikationen.....	12
2)	Drittmittelinwerbungen	13
a)	Erfolgreiche eingeworbene Projekte.....	14
b)	Abgelehnte Projektanträge	15
3)	Übergang in neue Beschäftigungsverhältnisse	15
a)	Wissenschaftliche Karrieren	15
b)	Öffentlicher Dienst	17
c)	Praxisprojekte.....	17
4)	Auf- und Ausbau inklusiver Strukturen	17
a)	Schaffung einer barrierefreien Infrastruktur.....	18
b)	Konzeptpapiere zur Inklusion an Hochschulen	18
c)	Weiterbildung.....	19
d)	Veranstaltungen	19
III.	Etablierung des Projekts AKTIF in der Inklusions- und Teilhabeforschung	20
1)	Fokussierung auf Teilhabe und Selbstbestimmung	20
2)	Kontextorientierter Ansatz	22
3)	Beteiligung von Akademiker_innen mit Behinderung	22
4)	Interdisziplinarität	23
5)	Träger- und Institutionenübergreifender Ansatz	24
6)	Sozial- und gesundheitspolitischer Anwendungsbezug	25
7)	Nationale und internationale Ausrichtung	26
IV.	Erfahrungswerte in der inklusiven Teamarbeit und Forschung	27
1)	Beschreibung der Teams und Netzwerke	27

2) Generelle Erfahrungen mit dem Aufbau der inklusiven Teams und der Personal-Fluktuation..	28
3) Aktive Schulung, Weiterbildung und Vernetzung	28
4) Herstellung von Barrierefreiheit – gemeisterte Hürden und Begrenzungen	29
a) Dienstgebäude	29
b) Die Ausstattung des Arbeitsplatzes.....	30
c) Kommunikation und Abstimmung der Arbeitsprozesse	30
d) Dienstreisen und Veranstaltungsteilnahme.....	31
e) Abendgestaltung nach Projekttreffen.....	32
5) Inklusion als Bereicherung für Teams, Individuen und Institutionen.....	33
V. Zusammenfassung, Empfehlungen und Transfer in die Praxis	35
1) Erfolge des AKTIF-Projektes – eine Zusammenfassung.....	35
2) Identifikation von Veränderungsbedarfen	37
a) Obligatorische Förderung und Bereitstellung barrierefreier Arbeitsplätze und -umgebungen für Wissenschaftler_innen mit Behinderungen als institutionelle Verpflichtung	37
b) Obligatorische Fort- und Ausbildung von Führungskräften und Teams in der Wissenschaft, um inklusive Arbeits- und Forschungszusammenhänge herzustellen	38
c) Mehr zeitliche Ressourcen für inklusive Teams und Arbeitszusammenhänge.....	38
d) Alle wissenschaftlichen Veranstaltungen müssen Barrierefreiheit nicht nur räumlich, sondern auch in Bezug auf Kommunikation und visuelle Aspekte gewährleisten.....	39
e) Rechtlicher Anspruch auf eine barrierefreie Arbeitsumgebung und institutionelle Beratung/Unterstützung	39
f) Gezielte Karriereförderung für Akademiker_innen mit Behinderungen	40
g) Flexiblere Handhabung von Arbeits- und Anwesenheitszeiten	40
h) Veränderte Förderbedingungen.....	40
i) Umfassende und unkomplizierte Fördermöglichkeiten.....	40
j) Informationsbroschüren und Öffentlichkeitsarbeit	41
k) Entwicklung neuer Rahmenbedingungen, Werthaltungen und Ansätze für die erfolgreiche Arbeit im Wissenschaftsbetrieb	41
Literatur	42
Anhang	43
Anhang 1: Zitate/Erfahrungen von AKTIF-Mitarbeiter_innen	44
Anhang 2: AKTIF-Präsenz in Funk und Presse.....	50
Anhang 3: Publikationen, Vorträge, Kongress- und Workshop-Teilnahmen	52
Anhang 4: AKTIF Zeitplan	69
Bericht zur wissenschaftlichen Evaluation des AKTIF-Projektes	71

Abstract

Das von 2015 bis 2018 durch den „Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales geförderte Projekt „Akademiker_innen mit Behinderung in die Teilhabe- und Inklusionsforschung“ zielte darauf ab, die professionelle Beteiligung von Menschen mit Behinderung im deutschen Wissenschaftsbetrieb, und hier speziell in der Teilhabe- und Inklusionsforschung, voranzutreiben. Zu diesem Zweck wurden an vier Standorten inklusiv arbeitende Forschungsteams gebildet, deren Mitglieder vor allem durch Weiterqualifizierung und Vernetzung auf eine erfolgreiche Tätigkeit am akademischen Arbeitsmarkt vorbereitet werden sollten. In Zusammenhang mit Art. 24 UN-BRK war es auch Anliegen des Projekts, die Forschungslandschaft im Bereich der Inklusions- und Teilhabeforschung anzuregen, inklusiv und partizipativ zu arbeiten und zu forschen. Dies wurde einerseits durch die permanente Fortentwicklung von angemessenen Vorkehrungen und Maßnahmen der Barrierefreiheit an den beteiligten Standorten bewerkstelligt, andererseits durch Kampagnen und politische Öffentlichkeitsarbeit im Bereich der Hochschulen. Trotz der im und durch das Projekt erzielten Erfolge bleiben erhebliche Bedarfe an (sozialpolitischen) Änderungs- und Anpassungsleistungen auf verschiedenen Ebenen bestehen, deren Realisierung erst eine gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen in Wissenschaft und Forschung ermöglichen. Einige Maßnahmenvorschläge, um die Situation zu verbessern, wurden am Ende des Projektes entwickelt.

I. Einleitung – Überblick über das Projekt AKTIF

„Teilhabe“ und „Inklusion“ gehören in Wissenschaft und Politik seit geraumer Zeit zu den zentralen Schlagworten in der Auseinandersetzung mit sozialer Ungleichheit, Deprivation, Diskriminierung und divergenten Lebenschancen, insbesondere von Menschen mit und ohne Behinderungen (Ludwig-Mayerhofer 2009; Kastl 2017). Dabei werden die beiden Begriffe nicht nur auf die Gesellschaft als Ganze, sondern auch auf einzelne Teilgebiete bezogen. Interdependenzen zwischen den verschiedenen Gesellschaftsbereichen führen dazu, dass bestimmte Exklusionen sich wechselseitig überlagern und verstärken können (z.B. Schütte 2012). Zu den am häufigsten genannten Beispielen gehören auch in Bezug auf Menschen mit Behinderung die gut dokumentierten Interdependenzen zwischen Erwerbs- und Bildungschancen (z.B. Pfahl & Powell 2010 oder Bauer & Niehaus 2013). Für beide Gebiete werden regelmäßig die vergleichsweise ungünstigen Partizipationschancen von Menschen mit Behinderung bestätigt (z.B. von Kardorff 2013; Biermann & Powell 2016; Engels et al. 2017). Allerdings gibt es bisher kaum repräsentative empirische Befunde über Menschen mit Behinderung, die auf akademischen Arbeitsmärkten tätig bzw. im Forschungsbetrieb beschäftigt sind. Das verfügbare Material legt jedoch nahe, dass eine erwerbsförmige Einbindung in Forschungszusammenhänge bisher kaum oder nur unzureichend erfolgt ist. Das deutsche Wissenschaftssystem und insbesondere die sozialwissenschaftliche Inklusions- und Teilhabeforschung wird damit den in Art. 24 UN-BRK verankerten Ansprüchen einer umfassenden und gleichberechtigten Teilhabe behinderter Menschen in Wissenschaft und Bildung nach wie vor nicht gerecht.

An dieser Situation setzte das durch den „Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte Projekt „Akademiker_innen mit Behinderung in die Teilhabe- und Inklusionsforschung“ (AKTIF) an. In seinem Rahmen wurde ein bundesweites Netzwerk von Wissenschaftler_innen mit und ohne Behinderungen aufgebaut, in dem Inklusions- und Teilhabeforschung betrieben wurde. An insgesamt vier Standorten wurden inklusiv arbeitende Teams in der Größe von vier bis fünf Personen gebildet, die multidisziplinär zusammenarbeiteten. Die Teams waren zu mindestens 50% mit Wissenschaftler_innen mit Behinderungen besetzt.

Je nach Standort wurden unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte bearbeitet:

- ❖ An der TU Dortmund (Koordination: Vertr.-Prof.in Dr. Monika Schröttle) wurden folgende Themen bearbeitet: Geschlecht, Arbeit und Behinderung, Gewaltprävention, Partizipative Methoden, Empirische Menschenrechtsforschung, Situation und Vernetzung von Akademiker_innen mit Behinderungen, Peer-Beratung.
- ❖ Das Team am Institut für empirische Soziologie in Nürnberg (Koordination: Dr. Stefan Zapfel) befasste sich mit folgenden Themen: Soziologische Inklusionsansätze zu Erwerbsarbeit, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Mobilität und Verkehrssicherheit, Leichte Sprache.
- ❖ Das Team der Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum (Koordination: Prof.in Dr. Theresia Degener) fokussierte auf: Menschenrechtsbasierte Forschung zu Inklusion und Partizipation, ethische Fragen, partizipative Forschung, Drittmittelförderung

inklusive Forschung und baute das Bochumer Zentrum für Disability Studies auf.

- ❖ Am Standort der Universität zu Köln (Koordination: Prof.in Dr. Mathilde Niehaus) wurden folgende Themen bearbeitet: Inklusive Hochschule, Evaluation von Mentor_innenprogrammen für Akademiker_innen mit Behinderungen, inklusive Unternehmen, chronische Erkrankungen, psychische Beeinträchtigungen, behinderte Menschen mit Fluchterfahrung bzw. Migrationshintergrund.

Die Gesamtkoordination von AKTIF wurde von Vertr. Prof. Dr. Monika Schröttle und Dr. Stefan Zapfel übernommen.

AKTIF zielte darauf ab, die Inklusions- und Teilhabeforschung zunächst in einem überschaubaren Rahmen partizipativ und inklusiv zu gestalten, akademische Arbeitsmärkte in- und außerhalb der Wissenschaft durch Weiterqualifizierung und Kompetenzvermittlung zu öffnen, Sozialpolitikforschung unter Mitarbeit von Wissenschaftler_innen mit Behinderung im Kontext der UN-BRK zu intensivieren und auf dieser Grundlage Impulse für die Weiterentwicklung sozialpolitischer Maßnahmen zu setzen, die mit der UN-BRK in Zusammenhang stehen. Dies setzte u.a. laufende Verbesserungen der Barrierefreiheit in der Arbeits(platz)gestaltung, -ausstattung und -organisation voraus. Desweiteren wurde eine Aufwertung der Teilhabeforschung durch die stärkere Einbindung von Wissenschaftler_innen mit Behinderungen und die gezielte Einbindung der Disability Studies anvisiert.¹

Die Erfahrungen und Erfolge des Projekts, aber auch die erlebten Barrieren sind in diesem Bericht dokumentiert.

¹ Der Zeitplan des AKTIF-Projekts enthielt Angaben darüber, in welchen Projektphasen verschiedene Ziele erreicht werden sollten. Er befindet sich im Anhang dieses Berichts.

II. Leistungen und Erfolge des Projekts AKTIF

Zentrale Ziele des AKTIF-Projekts waren:

- ❖ den Zugang von Wissenschaftler_innen mit Behinderung(en) zu akademischen Arbeitsmärkten durch formalen und informellen Kompetenzerwerb nachhaltig zu verbessern,
- ❖ Organisations- und Planungskompetenzen der Mitarbeiter_innen und Forschungseinrichtungen im Bereich der Barrierefreiheit auszubauen und entsprechend anzuwenden,
- ❖ inklusive Arbeitsstrukturen in den beteiligten Forschungsinstitutionen zu schaffen und angemessene Vorkehrungen zu entwickeln,
- ❖ neue Stellen und Projekte für inklusiv arbeitende Mitarbeiter_innen mit und ohne Behinderung durch Drittmittelinwerbung zu schaffen,
- ❖ Sozialpolitikforschung im Kontext der UN-BRK voranzutreiben,
- ❖ die Vernetzung der Mitarbeiter_innen mit Expert_innen und Einrichtungen zu intensivieren, die ihrerseits im Bereich der Inklusions- und Teilhabeforschung tätig sind und
- ❖ Impulse dafür zu geben, auch außerhalb der vier in AKTIF involvierten Forschungseinrichtungen Teilhabe- und Inklusionsforschung unter aktiver Mitwirkung von Wissenschaftler_innen mit Behinderung zu betreiben.

Wie die vorliegende Dokumentation belegt, wurden die genannten Ziele durch das AKTIF-Projekt erfolgreich realisiert. Das Projekt hat in der deutschen Inklusions- und Teilhabeforschung hohen Bekanntheitsgrad erreicht, in den beteiligten Forschungseinrichtungen inklusives Arbeiten als Leitbild für die weitere Zusammenarbeit etabliert und in dieser Form auch neue Maßstäbe für inklusive, partizipative und gleichberechtigte Forschung, Lehre und Praxisarbeit gesetzt.

1) Qualifizierung der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen

Vor dem Hintergrund der hohen Mitarbeiter_innendiversität im AKTIF-Projekt war es notwendig, die Qualifizierungsstrategien an die jeweiligen Qualifizierungsbedarfe und beruflichen Zielsetzungen der beteiligten Wissenschaftler_innen anzupassen. Auch die divergenten Forschungsschwerpunkte der involvierten Standorte machten differenzierte Qualifizierungsangebote erforderlich. Allerdings unterschieden sich auch innerhalb der Standorte die Projektmitarbeiter_innen in Bezug auf ihre beruflichen Qualifikationen, Vorerfahrungen und Forschungsinteressen mitunter erheblich voneinander. Diese Vielseitigkeit wurde im Rahmen von AKTIF wertgeschätzt und positiv genutzt, indem die Mitarbeiter_innen der verschiedenen Standorte sich im Projektverlauf regelmäßig austauschten und wechselseitig zur Kompetenzerweiterung beitrugen.

Die Projektmitarbeiter_innen profitierten wesentlich von der Zusammenarbeit in inklusiven Teams. Sie brachten ihre unterschiedlichen Fähigkeiten und Erfahrungen konstruktiv ein und lernten, individuelle Bedarfe anderer, etwa bei der Konzipierung von (Lehr-)Veranstaltungen und Workshops, zu berücksichtigen und der Diversität in den Teams Rechnung zu tragen. Die daraus resultierenden Kenntnisse und Erfahrungen wurden von den Projektmitarbeiter_innen mit und

ohne Behinderung als wertvoll wahrgenommen. Darüber hinaus wurden auf der Grundlage der unterschiedlichen Erfahrungen und Fachkenntnisse neue Schwerpunkte der Inklusions- und Teilhabeforschung interdisziplinär herausgearbeitet. AKTIF ermöglichte es den Mitarbeiter_innen, sich in den verschiedenen Arbeits- und Tätigkeitsbereichen der Inklusions- und Teilhabeforschung zu erproben und zu qualifizieren. Eine Übersicht über die beteiligten Mitarbeiter_innen findet sich auf der Projekthomepage unter www.aktiv-projekt.de.

a) Lehre

Die Hochschullehre stellt ein zentrales Betätigungsfeld von wissenschaftlichem Personal dar. Lehrerfahrung ist deshalb ein entscheidender Faktor für die weitere und erfolgreiche Gestaltung wissenschaftlicher Karrieren. Aus diesem Grund führten auf Anregung der Projektleitungen nahezu alle wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen während der Projektlaufzeit selbstständig Lehrveranstaltungen an den beteiligten Hochschulen durch und/oder beteiligten sich an solchen. Auch übernahmen Mitarbeiter_innen externe Lehraufträge oder erhielten Stellen als Lehrkräfte an der eigenen oder einer anderen Hochschule.

Bei der Planung und Durchführung der Lehrveranstaltungen sahen sich einige Mitarbeiter_innen mit besonderen Herausforderungen konfrontiert, die sie jedoch erfolgreich bewältigen konnten. So berichtete eine Mitarbeiterin von ihren Erfahrungen als hörbeeinträchtigte Lehrende, wie es in Zusammenarbeit mit den Studierenden gelang, Strategien zu entwickeln, um Barrieren in der Lehrsituation abzubauen und die Veranstaltungen erfolgreich durchzuführen. In diesem Zusammenhang wurden neue didaktische Methoden erarbeitet, von denen auch nachfolgende Wissenschaftler_innen mit Beeinträchtigungen an den Hochschulen profitieren konnten. Die Studierenden wurden für den Umgang mit entsprechenden Bedarfen sensibilisiert und Maßnahmen zur Sicherstellung der Barrierefreiheit sowie angemessene Vorkehrungen hierzu (weiter-) entwickelt. Auch die Studierenden und Hochschulen profitierten so in hohem Maße von der Einbindung Lehrender mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen.

Ein Beispiel für angemessene Vorkehrungen

Eine mit Schriftsprachdolmetschung kommunizierende Lehrende des AKTIF-Projektes beschrieb, wie durch die Nutzung von Funktastaturen Anmerkungen von Studierenden in Lehrveranstaltungen visualisiert wurden. Damit konnte der fachliche Austausch auch dann sichergestellt werden, wenn die lautsprachliche Kommunikation zwischen Lehrenden und Studierenden eingeschränkt war. Dazu erforderliche angemessene Vorkehrungen wurden in der Zusammenarbeit der inklusiven Teams regelmäßig weiterentwickelt und haben gezeigt, dass vorhandene Barrieren in der Lehre beseitigt werden können und Akademiker_innen mit Behinderung auch in diesem Bereich der Hochschularbeit voll einsatzfähig sind.

b) Vernetzung

Die Projektmitarbeiter_innen vernetzten sich im Projektverlauf nicht nur untereinander immer mehr, sondern auch im Rahmen zahlreicher externer (wissenschaftlicher) Fachveranstaltungen mit Fachkolleg_innen und anderen für die eigene Profilbildung relevanten Institutionen. Beides erhöhte die individuelle Sichtbarkeit und damit auch die Karriereaussichten der einbezogenen Wissenschaftler_innen. Die Präsenz auf Fachtagungen, Konferenzen und Symposien stellte eine wichtige Möglichkeit dar, sich mit eigenen Themen im Teilhabediskurs zu verorten. Bei diesen Gelegenheiten wurden Forschungsergebnisse in den jeweils relevanten Fachgebieten präsentiert und der Austausch mit Kolleg_innen aus anderen Institutionen intensiviert und ausgeweitet.

Die Mitarbeiter_innen bauten zum Teil umfangreiche fachliche Kontakte auf, die eine zentrale Voraussetzung für die weitere Planung und den Erfolg der wissenschaftlichen Berufslaufbahn darstellten. Hierbei profitierten sie auch vom erreichten Bekanntheitsgrad des AKTIF-Projekts, der teils auf das fachliche Renommee der Projektleitungen an den vier Standorten, teils auf den Innovationscharakter des Projektes, teils auf die Aktivitäten der Mitarbeitenden sowie auf eine von AKTIF initiierte Kampagne zur barrierefreien Forschung² zurückzuführen war.

Als Gesamtprojekt war AKTIF Mitglied im Aktionsbündnis Teilhabeforschung,³ das in der Bundesrepublik die größte Austauschplattform für Wissenschaftler_innen im Bereich der Teilhabe- und Inklusionsforschung darstellt. Die Projektmitarbeiter_innen beteiligten sich aktiv an den verschiedenen Arbeitsgruppen des Bündnisses, darunter an den Arbeitsgruppen „Partizipative Forschung“, „Internationalisierung“, „Forschungsförderung“ sowie „Theorien und Begriffe der Teilhabeforschung“. Die Arbeitsgruppen stellten eine gute Gelegenheit dar, sich in den (nationalen) Fachdiskurs einzubringen und mit anderen (Nachwuchs-)Wissenschaftler_innen in Kontakt zu treten. Gleichzeitig engagierten sich die Projektmitarbeiter_innen in- und außerhalb des Aktionsbündnisses mit Nachdruck für eine Erweiterung der Beteiligungsmöglichkeiten für Wissenschaftler_innen mit Behinderung. Die inklusiven AKTIF-Teams konnten dabei auch auf der Grundlage eigener Erfahrungen wichtige Impulse und Hinweise für den Abbau der vielerorts noch bestehenden Barrieren geben.

Darüber hinaus vernetzten sich die Wissenschaftler_innen von AKTIF mit anderen wissenschaftlichen Bündnissen und Vernetzungsinitiativen im Bereich der nationalen und internationalen Disability Studies und der Inklusionsforschung und präsentierten ihre Erkenntnisse auf großen wissenschaftlichen Fachtagungen.

² Siehe im Internet unter: <https://www.aktiv-projekt.de/beitrag-anzeigen/innovatives-aktiv-projekt-das-an-der-tu-dortmund-koordiniert-wird-initiiert-kampagne-gegen-die-benachteiligung-inklusive-forsch.html>.

³ „Das Aktionsbündnis will zu einer stärkeren Vernetzung und Finanzierung von Teilhabeforschung beitragen. Eine interdisziplinäre Teilhabeforschung soll deutlicher als bisher das Augenmerk auf die Verwirklichung von Selbstbestimmung, Teilhabe und Partizipation von Menschen mit Behinderungen richten und damit zu einer Neuorientierung der Forschungslandschaft führen“ (<https://teilhabe-forschung.bifos.org/>).

c) Organisations- und Planungskompetenzen

Durch die Vorbereitung, Durchführung und Teilnahme an zahlreichen internen und externen Veranstaltungen konnten die Projektmitarbeiter_innen ihre Organisationskompetenzen erheblich ausbauen. Neben der Planung und inhaltlichen Konkretisierung wissenschaftlicher Fachveranstaltungen erwarben die Mitarbeiter_innen vor allem Kenntnisse im Bereich der barrierefreien und inklusiven Gestaltung von Veranstaltungen. Besonders die wiederkehrenden Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten und barrierefreien Veranstaltungsorten sowie die Sicherstellung einer barrierefreien inhaltlichen und kommunikativen Ausgestaltung von Tagungen und Workshops stellten hierbei wichtige Herausforderungen dar, die vielfach erfolgreich gemeistert wurden. Zu nennen ist in diesem Zusammenhang etwa die frühzeitige Eruiierung bestimmter Bedarfe wegen des mitunter langen Vorlaufs von Buchungen benötigter Unterstützungsangebote (z.B. Schrift- oder Gebärdensprachdolmetschung) oder auch die Wahl von geeigneten Tagungsorten und die Sicherstellung einer barrierearmen Kommunikation vor, in und nach Tagungen. Gerade hier zeigte sich eine Stärke der inklusiven Teams, denn die Mitarbeiter_innen mit Behinderungen zeigten sich meist nicht nur besonders reflektiert und sensibilisiert im Hinblick auf Anforderungen der barrierefreien Veranstaltungsplanung, sie verfügten in der Regel auch bereits über das erforderliche (Erfahrungs-)Wissen und die notwendigen Kontakte zu Dienstleister_innen (z.B. Dolmetschungsdienste), welche für eine adäquate Umsetzung erforderlich sind. Auch hier zeigte sich, dass inklusive und durch Diversität geprägte Teams durch die Einbeziehung unterschiedlicher Erfahrungen und Kenntnisse im Abbau von Barrieren eine Bereicherung für wissenschaftliche Institutionen darstellen.

d) Wissenschaftliche Qualifizierung durch Fortbildungen

Während der vierteljährlich stattfindenden Koordinierungstreffen der AKTIF-Standorte wurden Schulungen angeboten, die grundlegende Qualifizierungen der Projektmitarbeiter_innen in ausgewählten Bereichen sicherstellen konnten. Diese standortübergreifend organisierten Qualifizierungsmöglichkeiten orientierten sich dabei jeweils an den methodischen und inhaltlichen Schwerpunkten der einzelnen Hochschulen bzw. Institute und den durch die AKTIF-Mitarbeiter_innen geäußerten Bedarfen und Interessen. Beispiele hierfür waren Schulungen zur Nutzung sozialer Medien in Wissenschaft und Forschung oder über Anforderungen und Anbahnung von Drittmittelforschung. Auch erhielten die Mitarbeiter_innen Gelegenheit, Seminare zur Karriereplanung und zu inhaltlich-methodischen Fragen der Teilhabeforschung zu belegen.

Die Standorte profitierten in ihrem Schulungs- und Fortbildungsangebot von ihrem breiten Spektrum an fachlichen Zugängen und Hintergründen, sodass einige Schulungen von den Projektmitarbeiter_innen selbst abgehalten werden konnten. Beispiele dafür bestanden in den Bereichen „Partizipation im Kontext der UN-Behindertenrechtskonvention“, „Forschungsethik“, „Drittmittelakquise“ und „Das Konzept der Angemessenen Vorkehrungen“. Zusätzlich wurden an einzelnen Standorten spezielle Schulungsangebote bereitgestellt, die von externen Expert_innen und Anbietern durchgeführt wurden. In Dortmund gehörten hierzu entsprechende Angebote auf dem

Gebiet der Hochschuldidaktik (mit Zertifikaten), des Drittmittelmanagements, der Qualifizierung von Prozessbegleiter_innen für inklusive Entwicklungsprozesse in Bildungseinrichtungen sowie eine Schulung zur Beratung für Menschen mit so genannter geistiger Behinderung. An den Standorten Köln, Bochum und Nürnberg wurden zahlreiche Fortbildungen im Bereich wissenschaftlichen Arbeitens genutzt. In Nürnberg wurden die Mitarbeiter_innen u.a. in barrierefreier bzw. barrierereduzierter Kommunikation, in der computergestützten Datenanalyse (SPSS), in qualitativer Inhaltsanalyse und Mixed Methods sowie zu den Grundlagen des Betreuungsrechts fortgebildet. In Bochum wurden u.a. im Rahmen des Disability Studies Forums Fortbildungen zur neuen EU-Datenschutzrichtlinie sowie zur qualitativen Datenauswertung mit der Software MAXQDA von AKTIF-Mitarbeiter_innen in Anspruch genommen. In Köln wurden Schulungen zu „Scientific Presentation“, „Improved Reading“, „Academic Writing“ und zur Anwendung quantitativer und qualitativer Forschungsmethoden vorgehalten.

e) Promotionen

Mehrere wissenschaftliche Mitarbeiter_innen des AKTIF-Projekts entschieden sich im Projektverlauf dazu, eine Promotion anzuvisieren. Die methodischen und theoretischen Bezüge der Promotionsvorhaben waren äußerst heterogen, jedoch größtenteils im Feld der Teilhabe- und Inklusionsforschung angesiedelt. Zu den Dissertationstiteln gehören:

- ❖ „Erfahrung am Ende der Grundschule aus der Sicht der Kinder – Eine qualitative Studie zum Umgang mit der Übergangsempfehlung von der Primar- in die Sekundarstufe“
- ❖ „Das Recht auf soziale Sicherung für Menschen mit Behinderungen in Uganda und Ghana – Eine rechtsvergleichende Arbeit im Lichte von Art. 28 Abs. 2 UN Behindertenrechtskonvention“
- ❖ „Partizipation von Selbstvertretungsorganisationen im Politikfeld Behinderung unter besonderer Berücksichtigung der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung in Deutschland“
- ❖ „Artikel 12 UN-BRK und das Recht auf Entscheidungen – Perspektiven von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf das System der rechtlichen Betreuung“.

Im Rahmen der Standorttreffen bildeten die promovierenden Projektmitarbeiter_innen eine Arbeitsgruppe, in deren Rahmen sie Strategien der gegenseitigen Unterstützung entwickelten und (via Skype und durch Arbeitstreffen) in regelmäßigen Austausch miteinander traten. Zudem profitierten die Promovierenden von den durch den AKTIF-Verbund verfügbaren Unterstützungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten sowie vom Austausch mit anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Standortleitungen und den Mitgliedern des Projektbeirats.

f) Weitere wissenschaftliche Qualifikationen

Die AKTIF-Mitarbeiter_innen erhielten neben ihrer Projektarbeit in AKTIF die Möglichkeit, sich an anderen Forschungsprojekten zu beteiligen und dadurch ihre methodischen, theoretischen und organisatorischen Kompetenzen weiter auszubauen. Auch dort wurden sie von den Projektleitungen intensiv begleitet und wissenschaftlich betreut.

Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin des Standorts Dortmund beteiligte sich z.B. an einem richtungsweisenden Forschungsprojekt zur „Mediennutzung von Menschen mit Behinderungen“ an der TU Dortmund. Eine Mitarbeiterin des Standorts Bochum nahm an dem Forschungsprojekt „Voices of Individuals: Collectively Exploring Self-Determinations“ der National University of Ireland in Galway, Irland, teil. Das Projekt erregte international viel Aufmerksamkeit und beleuchtete die Lebensgeschichte von Menschen mit Behinderungen, die eine Aberkennung oder Einschränkung ihrer rechtlichen Handlungsfähigkeit erfahren mussten.

2) Drittmittelinwerbungen

Die Einwerbung von Drittmittelprojekten war eines der zentralen Ziele des AKTIF-Projekts, um für die Mitarbeiter_innen nach Projektende neue Stellen zu schaffen, die eine Fortführung inklusiven Forschens an den involvierten Standorten ermöglichen sollte. Die Projektpartner_innen stellten vor diesem Hintergrund eine Reihe von Anträgen und Forschungsangeboten und orientierten sich dabei an den jeweiligen thematischen und methodischen Schwerpunkten und Kompetenzen der AKTIF-Mitarbeiter_innen. Die interdisziplinäre Zusammensetzung der Projektteams ermöglichte es dabei, aktuelle und (sozial-)politisch hochrelevante Themen im Feld der Inklusions- und Teilhabeforschung aufzugreifen und ein breites Spektrum an Forschungsfragen auf diesem Gebiet zu formulieren.

Auch in Bezug auf die Drittmittelinwerbung erwies sich die Sensibilisierung und Erfahrung der Mitarbeiter_innen für behinderungsrelevante Anforderungen in Alltag und Forschung als äußerst relevant, denn so konnten die in der Planung, Beantragung und Angebotserstellung von Projekten häufig vernachlässigten Anforderungen an die Barrierefreiheit und aktive Mitwirkungen von Mitarbeiter_innen mit Behinderung stärker berücksichtigt und einkalkuliert werden. Beispiele hierfür sind etwa notwendig werdende höhere Reiseaufwendungen, die Einplanung größerer zeitlicher Ressourcen oder zusätzlich anfallende Kosten für die barrierefreie Kommunikation für Interviews und Fokusgruppensitzungen.

Im Rahmen der Projektakquise wurden mögliche Bedarfe der Mitarbeiter_innen bei der Antragstellung von Beginn an berücksichtigt und die anvisierten Projekte wurden so ausgestaltet, dass spezifische Fähigkeiten und Kompetenzen für die geplanten Vorhaben genutzt und weiterentwickelt werden konnten. Dieser Anspruch steht für einen Forschungsansatz, der sowohl der Diversität als auch den in der UN-BRK formulierten Ansprüchen in Forschung und Lehre Rechnung trägt. In diesem Zusammenhang und vor dem Hintergrund der in AKTIF gesammelten Projekterfahrungen wurde eine Kampagne für barrierefreies Forschen ins Leben gerufen, die dazu beitragen sollte, die Bedingungen für inklusives Forschen zu verbessern. Die Kampagne "Inklusive Forschung darf kein Wettbewerbsnachteil sein" richtete sich sowohl an Drittmittelgeber als auch an Forschungseinrichtungen und wurde im Rahmen einer Postkarten-Aktion auf der projekteigenen

Webseite sowie auf der Mitgliederversammlung des Aktionsbündnisses Teilhabeforschung vorgestellt und beworben.⁴ Ferner wurden die bei der Projektakquise gesammelten Erfahrungen bei der Erstellung eines internen Arbeitspapiers zu den Möglichkeiten der Forschungsförderung und Einwerbung von Drittmitteln im Bereich der Teilhabe- und Inklusionsforschung eingebracht.

AKTIF blickt insgesamt auf 19 beantragte Projekte zurück, von denen elf im Projektverlauf bewilligt bzw. erfolgreich eingeworben wurden.

a) Erfolgreiche eingeworbene Projekte

Die folgenden (Forschungs-)Projekte wurden durch die AKTIF-Mitarbeitenden und Leitungen erfolgreich eingeworben:

- ❖ Gründung und Aufbau des gemeinnützigen Vereins „Zentrum für inklusive Bildung und Beratung“ (ZIBB e.V.) mit Sitz in Dortmund (Standort Dortmund)
- ❖ Modellprojekt „frauen.stärken.frauen“ zur Ausbildung für Frauen mit Lernschwierigkeiten zur Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungstrainerin (WenDo), in Kooperation mit dem Landesverband Rheinland, gefördert von der Aktion Mensch (Standort Dortmund)
- ❖ Beratungsqualifizierung „einfach. gut. beraten.“ von und für Menschen mit Lernschwierigkeiten (Standort Dortmund)
- ❖ Zugangsbarrieren bei gewerblich-technischen Ausbildungsberufen in der beruflichen Rehabilitation – Qualitative und quantitative Befunde bei Rehabilitand_innen im Berufsförderungswerk Nürnberg, im Auftrag des Berufsförderungswerks Nürnberg (BFW) (Standort Nürnberg)
- ❖ Menschen mit kognitiver Behinderung in der empirischen Sozialforschung (MekoS), gefördert durch Aktion Mensch (Standort Nürnberg)
- ❖ IKSL – Initiative Kompetenzzentren Selbstbestimmt Leben in NRW, gefördert durch das MAGS NRW (vorher MAIS) (Standort Bochum)
- ❖ Nachwuchsforscher_innentreffen zum Thema „Disability Human Rights“, gefördert im Rahmen des PR.INT-Programms der RUB Research School (Standort Bochum)
- ❖ S_inn Transfernetzwerk Soziale Innovation (Teilbereich Science Shops: Exklusionsrisiken), gefördert im Rahmen der Förderlinie Innovative Hochschule des BMBF (Standort Bochum)
- ❖ Wissenschaftliche Begleitung und Evaluierung des Mentoren-Programms „Competentia – Kompetenzzentrum Frau und Beruf“ (Standort Köln)
- ❖ Evaluation für das Peer-Mentoren Programm der Epilepsie-Selbsthilfe (Standort Köln)
- ❖ IXNET (Inklusives Expert_innen-Netzwerk) – Entwicklung und Etablierung eines digitalen Peer Support Netzwerks für schwerbehinderte Akademiker_innen im Portal REHADAT (Standorte Dortmund und Nürnberg)

⁴ <https://www.aktiv-projekt.de/beitrag-anzeigen/innovatives-aktiv-projekt-das-an-der-tu-dortmund-koordiniert-wird-initiiert-kampagne-gegen-die-benachteiligung-inklusive-forsch.html>.

b) Abgelehnte Projektanträge

Abgelehnt wurden folgende Anträge:

- ❖ Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (an der Angebotserstellung waren alle vier Standorte beteiligt)
- ❖ Beeinträchtigung und Behinderung bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Vertiefende Analysen behinderungsspezifischer Barrieren in der deutschen Hochschullandschaft (Standort Nürnberg in Kooperation mit Köln und Dortmund)
- ❖ An der Quelle – Jahresgruppen für Familien mit Behinderungen zur Vernetzung und Stärkung der Selbsthilfepotenziale (Aktion Mensch) (Standort Dortmund)
- ❖ Selbstbestimmtes Leben im Privathaushalt: Bedarfe und Nutzungshürden von haushaltsnahen Dienstleistungen bei Menschen mit Behinderung (Standort Nürnberg)
- ❖ SHARED – Science Shops for the Advancement of the Human Rights of Persons with Disabilities (HORIZON 2020 EU-Förderlinie) (Standort Bochum)
- ❖ Empowering Choice: Improving Decision-making Opportunities of Women with Disabilities (Volkswagenstiftung) (Standort Bochum)
- ❖ FH Kompetenz: Aufbau des Bochumer Zentrums für Disability Studies (Standort Bochum)
- ❖ Vermittlung inklusiver Kompetenzen an Studierende (Standort Köln)
- ❖ Maßnahmeabbrüche in der beruflichen Rehabilitation. Die Situation in den Berufsförderungswerken Nürnberg und München (Standort Nürnberg).

3) Übergang in neue Beschäftigungsverhältnisse

Eines der Hauptziele von AKTIF bestand darin, den Projektmitarbeiter_innen im Anschluss an ihre AKTIF-Beteiligung den Übergang in ein qualifiziertes Beschäftigungsverhältnis auf dem akademischen Arbeitsmarkt in- und außerhalb der Wissenschaft zu ermöglichen. Den meisten Mitarbeiter_innen ist dieser Wechsel nahtlos gelungen, nicht nur durch Weiterbeschäftigungsoptionen, die sich an den AKTIF-Standorten selbst ergeben haben, sondern auch durch den Wechsel auf externe Stellen. Sie sind überwiegend weiterhin im Wissenschaftsbetrieb tätig, einige Mitarbeiter_innen wechselten in den Öffentlichen Dienst oder sind nun in Praxisprojekten beschäftigt, in denen die Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderung in unterschiedlichen Gesellschaftsbereichen verbessert werden soll.

a) Wissenschaftliche Karrieren

Ein Großteil der AKTIF-Mitarbeiter_innen strebte nach dem Projektende eine wissenschaftliche Karriere an und konnte hierfür passende Beschäftigungsverhältnisse finden. Die Mitarbeiter_innen des Standorts Dortmund sind nach Projektende als Lehrende und Forschende an Hochschulen und wissenschaftlichen Institutionen tätig und/oder an den eingeworbenen Drittmittelprojekten in Forschung und Praxis beteiligt. Eine Mitarbeiterin, die zu Beginn des Projekts für AKTIF tätig war, wurde Fachhochschulprofessorin, eine andere Lehrkraft für besondere Aufgaben,

ebenfalls an einer Fachhochschule. Zwei Mitarbeiterinnen arbeiten heute praxisnah und forschend an Projekten des Vereins „Zentrum für inklusive Bildung und Beratung“ (ZIBB e.V.) und zwei Mitarbeiterinnen sind/werden in das Projekt IXNET bei der Entwicklung und Etablierung sowie Evaluierung eines digitalen Peer Support Netzwerks für schwerbehinderte Akademiker_innen eingebunden.

In Nürnberg wurden nach Projektende mehrere Mitarbeiter_innen weiterhin in die eingeworbenen Forschungsprojekte am Institut für empirische Soziologie eingebunden. Eine Mitarbeiterin ist bereits vor Projektende in den Öffentlichen Dienst zurückgekehrt, wo sie im Vorfeld von AKTIF tätig war.

In Bochum konnten zwei wissenschaftliche Mitarbeiter_innen in das erfolgreich eingeworbene Drittmittelprojekt IKSL übernommen werden. Eine von ihnen hatte ihre wissenschaftliche Karriere ursprünglich als studentische Hilfskraft am AKTIF-Standort Bochum begonnen, wo sie bereits nach kurzer Zeit eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin erhielt und vielfach ihre hohe fachliche Kompetenz und eine enorme Belastbarkeit und Einsatzbereitschaft unter Beweis stellte. Dies ist nicht zuletzt auch deshalb hervorzuheben, weil ihr in der Phase der schulischen Bildung mehrfach eine Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen angeduldet worden war. Eine weitere Mitarbeiterin wurde im Anschluss an AKTIF in den Aufbau des „Science Shop – Exklusionsrisiken“ an der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe eingebunden, in dessen Rahmen partizipative Forschungsprojekte ausgehend von Anfragen zivilgesellschaftlicher Kooperationspartner_innen und unter Einbeziehung von Studierenden initiiert werden. Zwei Mitarbeiter_innen (mit und ohne Behinderung) übernahmen ab Sommersemester 2018 Lehraufträge an der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe. Einer davon beabsichtigt eine zeitnahe Einwerbung von Forschungsprojekten zur Zwangssterilisation und Euthanasie während der NS Zeit.

In Köln konnte ein wissenschaftlicher Mitarbeiter während der Laufzeit des Projektes eine Fachhochschulprofessur erlangen, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin nahm die Tätigkeit in einem Bundesministerium auf. Zu Projektende hatten drei Mitarbeitende Anschlussbeschäftigungen im Bereich Wissenschaft, die übrigen waren weiter in Forschungsprojekten am Lehrstuhl beschäftigt.

Die Bilanz zeigt auf, dass das AKTIF-Projekt sehr erfolgreich darin war, die wissenschaftlichen und beruflichen Karrieren der beteiligten Akademiker_innen mit Behinderungen zu befördern. Viele Mitarbeitende entwickelten ihre Karrieren entlang von wissenschaftlichen, politischen und praxisrelevanten Fragestellungen zur Umsetzung von Inklusion auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen. Für alle Mitarbeitenden war es eine wichtige und nachhaltige Erfahrung, Inklusion in den eigenen Arbeitszusammenhängen umzusetzen und das Erfahrungswissen in die wissenschaftliche Forschung und Lehre systematisch einzubeziehen. Dies war auch relevant für berufliche Kontexte im Bereich der Praxis und des Öffentlichen Dienstes.

b) Öffentlicher Dienst

Insgesamt wechselten drei wissenschaftliche Mitarbeiter_innen aus dem Wissenschaftsbetrieb in den Öffentlichen Dienst. Eine Mitarbeiterin, die am Standort Nürnberg gearbeitet hat, kehrte in die Bundesagentur für Arbeit zurück, eine Mitarbeiterin aus Köln ist nun im Bundesministerium des Inneren tätig und ein Mitarbeiter aus Bochum setzte nach Ende des AKTIF-Projekts sein Referendariat fort, neben dem er weiterhin Forschungsprojekte aus dem Bereich der Inklusions- und Teilhabeforschung begleitete.

c) Praxisprojekte

Zwei Mitarbeiter_innen vom Standort Dortmund gelang es, im Rahmen von AKTIF einen Verein zu gründen und im Rahmen eines neuen Praxisprojekts eigene Stellen einzuwerben. Eine Mitarbeiterin mit Beeinträchtigung ist seit Projektende leitende Mitarbeiterin im „Zentrum für inklusive Bildung und Beratung“ (ZIBB e.V.) mit Sitz in Dortmund.

Des Weiteren verließ ein wissenschaftlicher Mitarbeiter mit Behinderung aus dem Standort Bochum vorzeitig das AKTIF-Projekt, um die im Bundesteilhabegesetz vorgesehene Fachstelle „Teilhabeberatung“ aufzubauen und zu leiten. Die deutschlandweit operierende Fachstelle wird eine unabhängige Beratung und effektive Vernetzung regionaler Beratungsangebote sicherstellen, um die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes gemäß den Vorgaben der UN-BRK zu fördern.

4) Auf- und Ausbau inklusiver Strukturen

Wissenschaftler_innen mit und ohne Behinderung arbeiteten im AKTIF-Projekt gemeinsam und gleichberechtigt an der Verwirklichung der Projektziele. Die Mitarbeiter_innen mit anerkannter Schwerbehinderung machten (wie im Antrag vorgesehen) jeweils mindestens die Hälfte des inklusiven Teams aus, in einigen Teams auch mehr. Sie waren in sämtliche Tätigkeiten eingebunden, die die Arbeit im Wissenschaftsbetrieb auszeichnen (Lehre, Fachveröffentlichungen, Weiterqualifizierungen, Schulungen, Vortragstätigkeiten, Projektanbahnung und -organisation, Forschung, institutsorganisatorische Aufgaben etc.). Auch haben alle Mitarbeiter_innen mit und ohne Behinderung im Laufe des Projekts gelernt, im Arbeitsalltag wechselseitig auf die Bedürfnisse aller Beteiligten Rücksicht zu nehmen und die Arbeitsprozesse im Wissenschaftsbetrieb entsprechend zu gestalten.

Die Schaffung inklusiver Strukturen ist auch im Wissenschaftsbereich ein langfristiger Prozess, der Zeit, Geduld und Empathie erfordert und sich sowohl auf informeller als auch auf institutioneller Ebene abspielt. Die inklusive Zusammensetzung der AKTIF-Teams erwies sich in dieser Hinsicht als entscheidend für die (Weiter-)Entwicklung entsprechender Strukturen sowie die Identifizierung und den Abbau damit einhergehender Barrieren. Die Mitarbeiter_innen mit und ohne Behinderungen konnten sich in diesem Prozess wechselseitig unterstützen und ihre Expertise beispielsweise bei der barrierefreien Gestaltung von Dokumenten, Arbeitsprozessen und der Projektkommunikation einbringen.

a) Schaffung einer barrierefreien Infrastruktur

Die Schaffung einer barrierefreien Infrastruktur stellte die Standorte vor zahlreiche Herausforderungen. Inwieweit Maßnahmen ergriffen werden mussten, um den AKTIF-Mitarbeiter_innen ein möglichst barrierefreies Arbeiten zu ermöglichen, war zum einen abhängig von individuellen Bedarfen, zum anderen von den schon vorhandenen Standortbedingungen. Insbesondere die Anpassung der Arbeitsplätze stellte eine wichtige Grundlage für die erfolgreiche Projektarbeit dar.

Für den Abbau infrastruktureller Barrieren und notwendige Bedarfssensibilisierungen erwiesen sich die biographischen Exklusions- und Kommunikationserfahrungen der Mitarbeiter_innen mit Behinderungen als äußerst weiterführend und wichtig, um eine inklusive Gestaltung der Arbeitszusammenhänge, aber auch der Inhalte und Aktivitäten im Kontext einer partizipatorischen und emanzipatorischen Teilhabe- und Inklusionsforschung über AKTIF hinaus zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang ging es nicht nur um die Beseitigung formaler und infrastruktureller Hürden, sondern auch um methodische und inhaltliche Aspekte, z.B. bei der Erstellung von Erhebungsinstrumenten, der Formulierung von Projektinformationen für Studienteilnehmer_innen, der Entwicklung partizipativer Forschungsmethoden oder der bedarfsgerechten Präsentation und Darstellung von Forschungsergebnissen.

b) Konzeptpapiere zur Inklusion an Hochschulen

Konzeptpapiere zur Inklusion an Hochschulen wurden an den Standorten Bochum und Köln erstellt. In Bochum wurde ein Konzeptpapier verfasst, das dazu beitragen sollte, langfristig inklusive Strukturen an der Hochschule zu verbessern. Auf Basis der im Rahmen von AKTIF durchgeführten Veranstaltungen erstellten Mitarbeiter_innen eine speziell auf die Voraussetzungen an der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe angepasste Vorlage für die Planung und Gestaltung barrierefreier Veranstaltungen. Darüber hinaus entwickelte der Standort gemeinsam mit internationalen Kolleg_innen des Disability and Human Rights Research Networks (DHRRN) eine Handreichung für die barrierefreie Veröffentlichung von Forschungsergebnissen (Working Paper: Guidelines for Producing Accessible Research Outputs) und eine Richtlinie zu ethischen Fragen rechtbasierter und inklusiver Forschung zu Behinderung (Protocol for Rights-based Disability Research in all Fields). Beide Dokumente wurden auf den Webseiten der Netzwerk-Mitgliedsorganisationen veröffentlicht.

Die Projektmitarbeiter_innen in Köln arbeiteten an der Entwicklung des Aktionsplans Inklusion der Universität zu Köln mit, der künftig die Schaffung inklusiver und barrierefreier Strukturen innerhalb der Hochschule sicherstellen sollte. Diese Aktivitäten sollten sowohl den Mitarbeitenden als auch den Studierenden der Hochschule zugute kommen.

c) Weiterbildung

Vom Standort Dortmund aus wurde das Zentrum für inklusive Bildung und Beratung (ZIBB e.V.), eine gemeinnützig und inklusiv arbeitende Organisation, aufgebaut. Durch dieses wird die Qualifizierung und Beschäftigung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt und die bundesweite Verbreitung und Vernetzung von Bildungs- und Beratungsangeboten für Menschen mit Lernschwierigkeiten gefördert.

d) Veranstaltungen

Die Teilnahme der AKTIF-Mitarbeiter_innen an externen Veranstaltungen gestaltete sich barrierebedingt häufig schwierig. Erschwerend kam hinzu, dass sich die Beseitigung von Barrieren außerhalb des eignen Hochschulkontextes kaum substantiell beeinflussen ließ. Negative Effekte ergaben sich vor allem für Weiterbildungs- und Vernetzungsmöglichkeiten von Mitarbeiter_innen, deren Bedarfen die Veranstaltungsbedingungen nicht hinreichend gerecht wurden. Eine gleichberechtigte Teilhabe an Wissenschaft und Forschung ist vor diesem Hintergrund den Erfahrungen von AKTIF zufolge derzeit oftmals nicht möglich, muss aber künftig nachhaltiger eingefordert werden, auch über den Kontext der Inklusions- und Teilhabeforschung hinaus. Umso mehr waren die AKTIF-Standorte selbst bestrebt, die von ihnen ausgerichteten Workshops und Tagungen so barrierearm wie möglich zu gestalten. Hierzu wurden zusätzliche finanzielle Mittel bei den Hochschulen und Mittelgebern beantragt, Hilfskräfte zur Unterstützung eingesetzt und Angebote externer Dienstleister_innen in Anspruch genommen.

Am Standort Köln wurde in diesem Zusammenhang auch eine Lehrveranstaltung mit dem Titel „Behinderung und Inklusion in der Arbeitswelt“ entwickelt. Die Studierenden erhielten dort Einblick in das Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung und Informationen über Barrieren im Arbeitsleben.

III. Etablierung des Projekts AKTIF in der Inklusions- und Teilhabeforschung

Durch das AKTIF-Projekt wurde ein inklusives Netzwerk von Wissenschaftler_innen mit und ohne Beeinträchtigungen aufgebaut, das in kleinen gemischten Forschungsgruppen Inhalte, Methoden, Theorien und Projekte im Kontext der Teilhabeforschung erarbeitete. Die Etablierung des Projekts in der Teilhabe- und Inklusionsforschung erfolgte auf verschiedenen Wegen, insbesondere durch Veranstaltungen, Publikationen und Vorträge. Wichtig war auch die Erstellung einer eigenen Projekthomepage (www.aktiv-projekt.de), die über AKTIF, die beteiligten Einrichtungen, die Mitarbeiter_innen und Projektleistungen informierte. Neben ihrer Funktion als Plattform zur Kooperation und zum fachlichen Austausch zwischen den Standorten trug sie zur äußeren Sichtbarkeit des Projektes sowie zur Vernetzung mit externen Akteur_innen aus Wissenschaft und Politik bei. Auch ermöglichte sie eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit. Auf den öffentlich verfügbaren Seiten der Homepage wurden Projektergebnisse, Diskussionspapiere und Erfahrungsberichte aus AKTIF bereitgestellt.

Im Folgenden werden einige Beispiele präsentiert, die zeigen sollen, inwiefern die AKTIF-Mitarbeiter_innen Impulse und Fragestellungen ausarbeiten konnten, die für Fragen der Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderung in verschiedenen Gesellschaftsbereichen von Bedeutung sind. Die Reihung erfolgt in Anlehnung an das Diskussionspapier Teilhabeforschung (Buschmann-Steinhage & Wegscheider 2011), um anhand der dort aufgeführten Merkmale und Zielsetzungen (Fokussierung auf Teilhabe und Selbstbestimmung, Kontextorientierter Ansatz, Beteiligung der betroffenen Menschen, Interdisziplinarität, Träger- und Institutionenübergreifender Ansatz, Sozial- und gesundheitspolitischer Anwendungsbezug, nationale und internationale Ausrichtung) zu verdeutlichen, wie die jeweilige Umsetzung durch das AKTIF-Projekt realisiert wurde.

1) Fokussierung auf Teilhabe und Selbstbestimmung

„Teilhabe“ und „Selbstbestimmung“ wurden nicht nur theoretisch, methodisch und rechtlich in verschiedenen AKTIF-Veranstaltungen, -Vorträgen und -Veröffentlichungen thematisiert und aufgearbeitet, sondern im Projekt selbst unmittelbar mit Leben gefüllt, indem eine aktive Mitwirkung von Akademiker_innen mit Behinderung im Wissenschaftsbetrieb umgesetzt wurde. Das Selbstbestimmungs- und Teilhabeanliegen kam aber auch in anderen, aus AKTIF hervorgegangenen, Projekten und Initiativen zum Tragen. Zu nennen ist in diesem Zusammenhang das am Standort Dortmund entwickelte, dreijährige Modellprojekt „frauen.stärken.frauen“, in dessen Rahmen sich Frauen mit Lernschwierigkeiten seit September 2018 zu Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungs-Trainerinnen ausbilden lassen können. Grundprinzip der Ausbildung ist ein inklusives Trainerinnen-Tandem. Die eingesetzten Trainerinnen mit Beeinträchtigung übernehmen eine wichtige Vorbildfunktion für Mädchen und Frauen mit Lernschwierigkeiten. Sie werden zu Botschafterinnen zwischen Einrichtungen der Behindertenhilfe und den bestehenden Beratungsstellen. Das Projekt leistet einen wichtigen Beitrag zur Verhinderung von Gewalt gegen

Frauen und Mädchen mit Behinderung und fördert gleichzeitig ihre Selbstbestimmung durch Empowerment. Es bietet Beratungsstellen einen neuen, auf Nachhaltigkeit angelegten Weg, (noch) inklusiver zu werden. Darüber hinaus wurden am Standort Dortmund Lehrforschungsprojekte zu den Themen: „Armut, Behinderung und Gesundheit“, „Führungskräfte inklusiver Teams“ und zur „Arbeitssituation von Akademiker_innen mit Behinderungen“ durchgeführt sowie das „Projekt AKTIF“ durch quantitative und qualitative Befragungen evaluiert. Dadurch erlernen Studierende, Inklusion nicht nur theoretisch sondern auch im Hinblick auf verschiedene Praxis- und Politikkontexte kennen und es wird vermieden, die Einteilung von nichtbehinderten wissenschaftlichen Expert_innen und Betroffenen mit Behinderung zu reproduzieren, welche weite Bereiche der Teilhabeforschung noch immer prägt. Vielmehr ist die wissenschaftliche Expertise und das Erfahrungswissen von Wissenschaftler_innen und Führungskräften mit Behinderungen systematisch einzubeziehen und für die sinnvolle Weiterentwicklung institutioneller und sozialpolitischer Prozesse zu nutzen.

Zum besseren Verständnis von Teilhabe bedarf es einer intensiven und kontinuierlichen Auseinandersetzung mit Faktoren und Ermöglichungsbedingungen von Teilhabe. In diesem Kontext hat sich der Standort Nürnberg u.a. mit Prozessen und Interventionen auf dem Gebiet der „Leichten Sprache“ beschäftigt, um ein möglichst hohes Maß an Teilhabe von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen zu erreichen. Auch wurde hiermit zusammenhängend eine Lehrveranstaltung mit dem Titel „Leichte Sprache – Kommunikation mit Menschen mit geistiger Behinderung“ an der Technischen Hochschule Nürnberg durchgeführt. Zudem fand eine eingehende Auseinandersetzung mit inklusiven Unterrichtsmaterialien für und in Leichter Sprache statt. Hierzu wurden auch mehrere Vorträge und Posterpräsentationen auf Fachtagungen gehalten.

Am Standort Bochum wurde die Forderung „Nicht über uns ohne uns“ durch die Entwicklung des Bochumer Zentrums für Disability Studies BODYDYS (2015) umgesetzt. Kennzeichnend für BODYDYS ist, dass es einen Rahmen für menschenrechtsorientierte, partizipative und intersektionale Forschung und Lehre bietet. Die Förderung behinderter Nachwuchswissenschaftler_innen ist ein besonderes Anliegen von BODYDYS und trägt somit erfolgreich zu einem wichtigen Ziel der Teilhabeforschung bei. Arbeitsschwerpunkte von BODYDYS sind u.a. die Vorbereitung und Durchführung von Forschungsprojekten, die Förderung und Vernetzung der Lehre zu Disability Studies und der Aufbau von regionalen, nationalen und internationalen Kooperationen mit Forschungs- und Praxis-einrichtungen.

Der Standort Köln setzte sich nicht nur praktisch, sondern auch wissenschaftlich mit der Zusammenarbeit in inklusiven Teams auseinander und beschäftigt sich in diesem Zusammenhang insbesondere mit der empirischen Erhebung von Teilhabe. Hierbei lag der Fokus darauf, wie das Teamklima gestaltet sein muss, damit ein inklusives Forschungsteam gut zusammenarbeiten kann. Auf dem Wege eines „Selbstversuchs“ näherten sich Forscher_innen mit und ohne Behinderungen der Frage an, welche Bedingungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit in einem inklusiven Team gegeben sein müssen. Die Ergebnisse verdeutlichten, dass Mitarbeitende mit und ohne Behinderungen ihre Normalitätsvorstellungen hinterfragen müssen und eine Neuorganisation bestimmter Arbeitsschritte notwendig ist, um gemeinsam effektiv und innovativ zu arbeiten.

Das Thema „Zusammenarbeit in einem inklusiven Team“ wird in den kommenden Jahren eine immer größere Relevanz in der Praxis und auch in der Forschung an der Universität zu Köln im Arbeitsbereich bekommen. Die Ergebnisse der Erhebung wurden in einem Vortrag und in zwei Artikeln veröffentlicht.

2) Kontextorientierter Ansatz

In Bezug auf die Frage, wie Handlungsspielräume von Menschen mit Behinderung erweitert und positiv beeinflusst werden können, leistete das AKTIF-Projekt vielfältige Forschungsarbeit. So waren Mitarbeiter_innen des Standorts Dortmund an einer Studie mit dem Titel „Also, ich möchte einfach gesellschaftlich mitsprechen können – Welche Medien nutzen gehörlose Menschen und warum?“ beteiligt. Die Ergebnisse wurden u.a. in der Deutschen Gehörlosenzeitung veröffentlicht.

Behinderung wird nach dem ICF-Modell nicht als Merkmal einer Person verstanden, sondern sie entsteht durch das Zusammenwirken eines Gesundheitsproblems und der daraus resultierenden Funktionsfähigkeit mit Personen- und Umweltfaktoren. Dabei können die Voraussetzungen für Teilhabe durch eine Veränderung von Kontextfaktoren positiv beeinflusst werden. Unter diesem Gesichtspunkt wurden am Standort Nürnberg Unterrichtsmaterialien in Leichter Sprache analysiert. Die Ergebnisse wurden auf dem Symposium „Exklusiv INKLUSIV – Forschungsergebnisse und Beispiele guter Praxis“ vorgestellt. Eine entsprechende Veröffentlichung erfolgte in 2018.

Im Rahmen der vom Standort Köln konzipierten Lehrveranstaltung „Inklusive Sensibilisierung für die Arbeitswelt“ (Wintersemester 2017/18) wurde untersucht, mit welchen Herausforderungen Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind und welche Gelingensbedingungen zu einer erfolgreichen Inklusion beitragen. Dieses Lehrveranstaltungsformat wird auch zukünftig vom Arbeitsbereich an der Universität zu Köln angeboten und trägt zum Transfer der in AKTIF erarbeiteten Wissensbestände bei.

Darüber hinaus wird mit dem durch den Standort Dortmund und Nürnberg eingeworbenem Projekt IXNET derzeit eine virtuelle Plattform zum Austausch hochqualifizierter Menschen mit Behinderung in Kooperation mit externen Partner_innen aufgebaut, die von AKTIF-Mitarbeiter_innen durchgeführt und wissenschaftlich evaluiert wird. Das Projekt erfasst auch ein umfangreiches Mentoringprogramm und ein Informationsportal, das in Kooperation mit dem Hildegardsverein, REHADAT und der ZAV umgesetzt wird.

3) Beteiligung von Akademiker_innen mit Behinderung

Die aktive Beteiligung von Akademiker_innen mit Behinderung in professionellen Arbeitszusammenhängen war eines der zentralen Anliegen von AKTIF. Dies spiegelte sich nicht nur in der Grundstruktur des Projektes wieder, sondern wurde durch Außenkontakte und -auftritte auch in die breitere Fachöffentlichkeit getragen. Ein Beispiel hierfür war die am Standort Dortmund 2017

durchgeführte Fachtagung „Unsere Teilhabe – Eure Forschung? Anstiftung zur Inklusion und Partizipation von Menschen mit Behinderung in der Teilhabeforschung“. In ihrem Mittelpunkt stand die Aufforderung, Menschen mit Behinderung stärker als bisher in die Teilhabe- und Inklusionsforschung einzubinden – insbesondere auch als aktiv und selbstbestimmt Forschende, Lehrende und mitgestaltende Expert_innen. Die vielbeachtete Fachtagung wurde dokumentiert und auf der Projektseite von AKTIF veröffentlicht.

Darüber hinaus wurde anlässlich des Projektendes von AKTIF und des Projektstarts von IXNET am Standort Dortmund im November 2018 die Fachtagung „Akademiker*innen mit Behinderungen – für eine volle und selbstverständliche Inklusion im Wissenschaftssystem!“ durchgeführt.

Das Projektanliegen wurde während der AKTIF-Laufzeit und darüber hinaus durch vielfältige Aktivitäten nach außen und innen gestärkt. Zur Vermittlung der Eigenaktivität und des Selbstverständnisses von Akademiker_innen mit Behinderungen haben sich die Mitarbeiter_innen des AKTIF-Projekts aus den Standorten Dortmund und Bochum immer wieder in die Arbeitsgruppen „Partizipative Forschung“ und „Förderung der Teilhabeforschung“ des Aktionsbündnisses Teilhabeforschung und auch in unterschiedliche Fachtagungen und Vernetzungsaktivitäten anderer Akteur_innen eingebracht. Partizipative Forschung zielt neben dem Erkenntniserwerb auch auf die Einbeziehung der Lebenswelt der Betroffenen und deren Empowerment ab. Am Standort Nürnberg wurde vor diesem Hintergrund das bereits abgeschlossene Projekt „Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung in der empirischen Sozialforschung“ (MekoS) umgesetzt. Es verfolgte das Ziel, Wissenschaftler_innen für die Kommunikation mit Menschen mit Lernschwierigkeiten zu qualifizieren. Die im Rahmen des Projektes durchgeführten Veranstaltungen waren inklusiv gestaltet, sodass auch Menschen mit Lernschwierigkeiten teilnehmen konnten. Sichtbares und öffentlich zugängliches Ergebnis dieses Projektes war eine in Fach- und Leichter Sprache verfasste Broschüre.

Mitarbeiter_innen des Standorts Köln engagierten sich ebenfalls aktiv im Rahmen des Aktionsbündnis Teilhabeforschung, auch um dort ihre Interessen als Menschen mit Behinderung zu vertreten. Vor allem in der Arbeitsgemeinschaft „Begriffe und Theorien“ brachten sie ihre Perspektiven ein und standen im Austausch mit Expert_innen verschiedener Forschungsgebiete. Zudem engagierte sich der Standort Köln im Rahmen des universitätseigenen Aktionsplans Inklusion. Er unterstützte damit die Entwicklung inklusiver Strukturen an Hochschulen. Insbesondere in den dazugehörigen Arbeitsgruppen „Personal“ und „Studium und Lehre“ zur Implementierung des Aktionsplans Inklusion brachten die AKTIF-Mitarbeitenden ihre Expertise ein, um umfassende Verbesserungen an der Hochschule zu initiieren.

4) Interdisziplinarität

Zu den wichtigsten Erfolgen von AKTIF gehörte die inter- und transdisziplinäre Vernetzung von Akademiker_innen mit und ohne Behinderung. Sowohl standortintern als auch standortübergreifend setzten sich die Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Disziplinen zusammen und bearbei-

teten und diskutierten, u.a. als Kulturwissenschaftler_innen, Rechtswissenschaftler_innen, Sozialwissenschaftler_innen, Politolog_innen, Pädagog_innen, Literaturwissenschaftler_innen und Naturwissenschaftler_innen, gemeinsam Fragestellungen. Die Wissenschaftler_innen waren in soziale Praxis und Recht ebenso eingebunden wie in empirische Forschung und wissenschaftliche Theoriebildung.

Die hohe Diversität der Mitarbeiter_innen führte dazu, dass unterschiedliche fachliche Perspektiven in das AKTIF-Projekt eingeflossen sind. Dies lieferte wichtige Beiträge für die Forschungsqualität und die Forschungsinhalte und erfüllte die Interdisziplinaritätsanforderung, die der modernen Teilhabe- und inklusionsforschung als zentrales Merkmal gilt.

5) Träger- und Institutionenübergreifender Ansatz

In den von AKTIF eingeworbenen und durchgeführten Projekten und Aktivitäten wird durchgängig ein institutionenübergreifendes und kooperatives Vorgehen sichtbar. So haben etwa die Standorte Dortmund und Nürnberg in Kooperation mit REHADAT, der ZAV und dem Hildegardis-Verein das Projekt „IXNET (Inklusives Expert_innen-Netzwerk) – Entwicklung und Etablierung eines digitalen Peer Support Netzwerks für schwerbehinderte Akademiker_innen im Portal REHADAT“ erfolgreich eingeworben. Zweck des geplanten dreijährigen Projektes ist, die Beschäftigungs- und Karrierechancen von schwerbehinderten Akademiker_innen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern und Teilhabe entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention zu ermöglichen. Das Projekt soll im Anschluss verstetigt und auf dem Portal von REHADAT eingebunden werden.

Ein Evaluationsprojekt des Standorts Bochum, das im Sinne der Teilhabeforschung die Sichtweisen verschiedener Beteiligter berücksichtigt, ist die „Initiative Kompetenzzentrum Selbstbestimmt Leben“. Dabei wird der Aufbau von sechs „Kompetenzzentren Selbstbestimmt Leben“ (KSL) in Nordrhein-Westfalen wissenschaftlich begleitet. Die formative Evaluation überprüft den Aufbau und die Wirksamkeit der Arbeit der KSL. Die Ergebnisse der Evaluation sind Grundlage für ein Praxishandbuch über den Aufbau, mit ihm verbundene Herausforderungen und Lösungsstrategien. Außerdem wird ein Wissens-, Dialog- und Transferzentrum sowohl der Koordinierungsstelle als auch den KSL und ihren Nutzer_innen entsprechende wissenschaftliche Expertise bereitstellen.

Im Rahmen von AKTIF beantragte darüber hinaus eine Mitarbeiterin des Standortes Köln erfolgreich das Projekt „Schwerbehindertenvertretungen: Allianzpartner in Netzwerken“. Ziel des Projekts ist es, das Tätigkeitsspektrum von Schwerbehindertenvertretungen sowie die innerbetrieblichen und externen Allianzen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit zu erfassen und zu identifizieren. Außerdem wird analysiert, welche Faktoren Voraussetzung für eine gelingende Kooperation zwischen betrieblichen Akteuren und Reha-Trägern darstellen.

Auch weitere Projekte, die aus AKTIF hervorgegangen sind, sind durch vielfältige Institutionen übergreifende Kooperationen geprägt.

6) Sozial- und gesundheitspolitischer Anwendungsbezug

Neben den bereits genannten Zielen hatte AKTIF die Aufgabe, Daten und Erkenntnisse zu gewinnen, die genutzt werden können, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung auf sozialpolitischem Wege zu verbessern. Diese Ausrichtung entspricht dem in der Teilhabeforschung formulierten Anspruch, mit Hilfe eines intensiven Diskurses zwischen Akteur_innen aus Wissenschaft und Praxis geeignete Maßnahmen zur Überwindung von Exklusion, Deprivation und Diskriminierung von Menschen mit Behinderung zu entwickeln und so den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken. Eine am Standort Dortmund durchgeführte Studie zur Mediennutzung von Menschen mit Behinderung,⁵ an der auch AKTIF-Mitarbeiter_innen beteiligt waren, steht hiermit in engem Zusammenhang. Dort wurden die Nutzung von Massenmedien, insbesondere des Fernsehens, bei Menschen mit Behinderungen und deren Wahrnehmungen der Barrierefreiheit untersucht. Gegenstand war auch die Nutzung von Tageszeitungen, Radio und Internet.

Am Standort Nürnberg wurden sozialpolitische Problemstellungen aufgegriffen, um Maßnahmen zur Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Lernschwierigkeiten zu untersuchen, weiterzuentwickeln und in Form von Unterrichtsmaterialien zu disseminieren. Die erfolgreich eingeworbene und bereits abgeschlossene Studie „Zuweisungsbarrieren bei gewerblich-technischen Ausbildungsberufen in der beruflichen Rehabilitation“ identifizierte darüber hinaus, inwiefern das in Berufsförderungswerken angewandte Reha-Assessment bei bestimmten Teilhabeleistungen am Arbeitsleben zugangshemmend wirken kann und gibt Hinweise dafür, wie und an welchen Stellen gegebenenfalls Zugangsliberalisierungen vorgenommen werden könnten.

Am Standort Bochum entstand ein Dissertationsvorhaben, in dem Erfahrungen von Menschen mit Lernschwierigkeiten mit dem deutschen Betreuungsrecht empirisch erhoben wurden. Dort wurden die erlebten Barrieren und Möglichkeiten selbstbestimmter und unterstützter Entscheidungsfindung analysiert.

Durch die Evaluation des „Mentoring-Programms der Epilepsie-Selbsthilfe“ gewann ein Mitarbeiter des Standortes Köln Einblick in die (Zusammen-)Arbeit der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) und der Epilepsie Selbsthilfe in Nordrhein-Westfalen. Ziel der Evaluation war die Beurteilung der Umsetzung des Mentoring-Programms in Bezug auf die Kenntnisse und den Umgang mit unterschiedlichen Lebensbereichen für Menschen mit Epilepsie.

Leider konnte der erste große bundesdeutsche Teilhabsurvey des BMAS, für den die Initiator_innen von AKTIV bereits eine Vorstudie erstellt hatten, durch die Institutionen des AKTIV-Projektes nicht eingeworben werden, obwohl ein inklusives Forschungsteam für dessen Umsetzung sicherlich bereichernd und im Sinne der inklusiven Forschung innovativ gewesen wäre.

⁵ <http://kme.tu-dortmund.de/cms/de/Forschung/Aktuell/Studie-zur-Mediennutzung/index.html>.

7) Nationale und internationale Ausrichtung

Es gibt diverse internationale mit Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderung zusammenhängende Rechtsgrundlagen und Klassifikationen, etwa die UN-BRK oder die International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) der WHO, welche auch im Rahmen des AKTIF-Projektes aufgegriffen wurden. Zur internationalen Ausrichtung trugen unter anderem die Mitarbeiter_innen des Standorts Dortmund bei, indem Sie im Rahmen des Academic Network of European Disability Experts (ANED) regelmäßig Länderberichte zur Teilhabesituation in Deutschland und im Vergleich zu anderen europäischen Ländern erstellten.⁶ Darüber hinaus wurden Vorträge auf internationalen Konferenzen gehalten (z.B. „Disability Studies and Film Studies: Interdisciplinary Approaches to Writing, Presenting and Teaching about Disability“, vorgetragen im Juli 2017 auf der Konferenz “Disability and Disciplines: The International Conference on Educational, Cultural, and Disability Studies” at the Centre for Culture and Disability Studies, Liverpool Hope University).

Ein weiteres Beispiel für die internationale Einbindung von AKTIF war die Beteiligung des Standortes Bochum am EU-geförderten VOICES-Projekt. Unter Leitung der National University Ireland in Galway (NUIG) wurden Personen, deren rechtliche Handlungsfähigkeit im Kontext von Behinderung eingeschränkt ist, die Möglichkeit gegeben, persönliche Erfahrungen in die (Fach-)Öffentlichkeit zu tragen. Als „Storyteller“ (Erzähler_innen) berichteten sie aus ihrer Perspektive, wie sie individuell solche Einschränkungen erleben. Dabei wurden sie mit sogenannten „Respondents“ (Zuhörer_innen) in Kontakt gebracht, die sie während des Projekts begleiteten und gemeinsam mit ihnen auf Basis ihrer persönlichen Erfahrungen sozialpolitische und gesetzliche Reformvorschläge zur Umsetzung der UN-BRK entwickelten. Die Standortleitung Bochum war im wissenschaftlichen Beirat des Projekts vertreten. Eine Mitarbeiterin beteiligte sich als „Respondent“ und begleitete einen irischen Teilnehmer.

Mitarbeiter_innen des Standortes Köln waren ebenfalls in internationale Forschungszusammenhänge im Bereich Teilhabe und Inklusion eingebunden. Sie reichten einen Beitrag beim ERPA International Congress on Education 2017 in Ungarn ein, um eigene Forschungsergebnisse zum Thema „Arbeiten im inklusiven Team“ vorzustellen und einen schriftlichen Beitrag für den Tagungsband zu veröffentlichen. In diesem Rahmen erlangte das AKTIF-Projekt internationale Aufmerksamkeit und es konnten Fachkontakte außerhalb Deutschlands geknüpft werden.

Die genannten Beispiele belegen, dass die Zielsetzungen der Teilhabeforschung (Fokussierung auf Teilhabe und Selbstbestimmung, kontextorientierter Ansatz, Beteiligung der Betroffenen Menschen, Interdisziplinarität, Träger- und Institutionenübergreifender Ansatz, sozial- und gesundheitspolitischer Anwendungsbezug, nationale und internationale Ausrichtung) durch das AKTIF-Projekt umfassend verwirklicht und weiterverbreitet werden konnten, mit weiterführenden Aktivitäten auch über die Projektlaufzeit hinaus.

⁶ S. <http://www.disability-europe.net/country/germany>

IV. Erfahrungswerte in der inklusiven Teamarbeit und Forschung

Mit dem AKTIF-Projekt sollten u.a. inklusive Teamarbeit und Forschung aufgebaut, die Inklusion und Partizipation von Akademiker_innen mit Behinderung im Wissenschaftsbetrieb gestärkt und inklusive Forschungsstrukturen und -netzwerke in der Teilhabeforschung sowie zur Untersuchung von Fragen im Kontext der UN-BRK geschaffen werden. Hinzu kam das Ziel, die Berufs- und Karrierechancen von Akademiker_innen mit Behinderung zu verbessern, indem sie aktiv in die wissenschaftlichen Routinen der Forschungseinrichtungen einbezogen wurden, forschten, publizierten, lehrten, sich weiterqualifizierten, an Fachtagungen und Vernetzungsveranstaltungen teilnahmen und engagiert dabei unterstützt wurden, Drittmittel für Folgeprojekte einzuwerben, die ihnen eine Weiterbeschäftigung und dem systematischen Aufbau ihrer beruflichen Karrieren ermöglichten.

In diesem Kapitel werden die Erfahrungen mit vernetztem Arbeiten in inklusiven Teams dokumentiert und für andere Projekte und Akteure, die bestrebt sind, inklusive Teams zu etablieren, zur Verfügung gestellt. Diese Erfahrungswerte schließen sowohl Team-Aspekte als auch institutionelle Rahmenbedingungen ein und sollen insbesondere vor dem Hintergrund der AKTIF-Ziele beleuchtet werden. In diesem Zusammenhang wird auch dargelegt, inwiefern Forschung, Teams und Hochschuleinrichtungen hiervon profitieren können. Ebenso wird berichtet, welche Maßnahmen und Vorkehrungen für die Herstellung und Verbesserung der Barrierefreiheit erforderlich waren und welche Hürden es dabei zu überwinden galt.

Im Anhang befindet sich zudem das Ergebnis einer Evaluation des Projektes, welche im Rahmen einer Lehrforschung an der TU Dortmund durchgeführt wurde.

1) Beschreibung der Teams und Netzwerke

Insgesamt waren die vier Standortteams mit jeweils vier bis fünf Mitarbeiter_innen und ein bis zwei studentischen Hilfskräften so zusammengesetzt, dass eine größtmögliche Diversität erreicht wurde, sowohl in Bezug auf Geschlecht und Alter als auch hinsichtlich ihres Qualifikationsniveaus und des disziplinären Hintergrundes. Mehr als die Hälfte der Mitarbeiter_innen war selbst von Behinderungen oder chronischen Erkrankungen betroffen. Auch Art und Schweregrad der Beeinträchtigungen waren breit gefächert. Sie reichten von erkennbaren und nicht unmittelbar wahrnehmbaren physischen Beeinträchtigungen über Hör- und Sehbehinderungen bis hin zu körperlichen Beeinträchtigungen und verschiedenen chronischen Erkrankungen, die jeweils unterschiedliche Bedarfe an Assistenz, Barrierefreiheitsmaßnahmen und Vorkehrungen mit sich brachten.

Kennzeichnend für das Projekt war, dass die Mitarbeiter_innen zusätzlich zu ihren fachlichen Kompetenzen biografische Erfahrungen als Menschen mit Beeinträchtigungen in die wissenschaftliche Arbeit und Forschung einfließen lassen konnten.

2) Generelle Erfahrungen mit dem Aufbau der inklusiven Teams und der Personal-Fluktuation

Die Besetzung der Projektstellen erstreckte sich in AKTIF auf die gesamte dreijährige Projektlaufzeit. Die Gründe für die Mitarbeiter_innenfluktuation und immer wieder neu zu besetzende Stellen lagen im Ausscheiden einiger Mitarbeiter_innen durch Elternzeiten oder durch die Aufnahme externer qualifizierter Beschäftigungsverhältnisse. Es wurden vielfältige Kanäle zur Verbreitung der Stellenausschreibung genutzt (Inserate, öffentliche Arbeitsverwaltung, Newsletter von Fachgruppen, wissenschaftlichen Vereinigungen und Netzwerken, die Menschen mit Behinderung in Anspruch nehmen usw.). Dennoch gab es häufig eine nur vergleichsweise geringe Zahl an Bewerber_innen mit passendem Qualifikationsprofil, was auch auf die ungünstigen Chancen von Menschen mit Behinderung in Gegenwart und Vergangenheit im Bereich der höheren Bildung zurückzuführen sein dürfte.

Personalfluktuationen brachten es nicht nur mit sich, dass Stellenbesetzungsverfahren immer wieder von neuem in die Wege zu leiten waren, sondern sie führten auch zu erforderlich werdenden Modifikationen bestehender Maßnahmen zur Sicherstellung der Barrierefreiheit und den in den Teams entwickelten angemessenen Vorkehrungen. Entsprechende Maßnahmen und Vorkehrungen mussten an die Bedarfe von Mitarbeiter_innen mit verschiedenen Beeinträchtigungen kontinuierlich angepasst werden. Die Aufnahme neuer Mitarbeiter_innen erforderte daher in aller Regel informelle, institutionelle und ausstattungsbezogene Anpassungen sowie eine Weiterentwicklung und Veränderung bereits ausgebildeter Routinen, um inklusives Arbeiten zu ermöglichen. Voraussetzung hierfür waren Empathie, Zeit, Inklusionsmotivation und Geduld, sowohl von Seiten der Projektleitungen als auch der AKTIF-Mitarbeiter_innen.

3) Aktive Schulung, Weiterbildung und Vernetzung

Die Schulungs- und Weiterbildungsbedarfe der AKTIF-Mitarbeiter_innen divergierten angesichts ihrer äußerst heterogenen Bildungs- und Erwerbshistorie beträchtlich. Diese kamen nicht nur in der Diversität ihres disziplinären Hintergrundes zum Ausdruck, sondern auch in der Unterschiedlichkeit ihrer bisherigen beruflichen Erfahrungen (Coaching, Öffentliche Verwaltung, Wissenschaft, in Form von Angestelltenverhältnissen oder in selbständiger Tätigkeit). Um den Mitarbeiter_innen eine gemeinsame Wissensbasis in der Inklusions- und Teilhabeforschung zu bieten, wurden zunächst unterschiedliche Schulungsbedarfe eruiert und daraufhin entsprechende Schulungen und Weiterbildungen in den AKTIF-Einrichtungen und anderen Institutionen organisiert. U.a. wurden Schulungen zu Theorien und Methoden der Inklusions- und Teilhabeforschung (qualitative/quantitative Methoden, Statistik-Software-Anwendungen, SPSS), zu Datenschutzanforderungen in der Forschungspraxis, zu Forschungsethik, zur Praxis der Projektumsetzung, zur Drittmittelakquise, zum Sozialrecht, zur Nutzung von Sozialen Medien, zur Karriereplanung und Bewerbung sowie zu partizipativer Forschung durchgeführt. Zudem wurden Qualifizierungsangebote bereitgestellt, die dem Kompetenzerwerb auf dem Gebiet von Kommunikationsformen bestimmter Gruppen von Menschen mit Behinderungen dienen (z.B. Deutsche Gebärdensprache, Leichte Sprache).

Weitere Lernbedarfe wurden im Sinne eines „Learning-on-the-Job“ befriedigt. Die gemeinsame, inklusiv ausgerichtete Bearbeitung von Forschungsaufgaben, die intensive Begleitung der Mitarbeiter_innen an den beteiligten Standorten und im Rahmen der Standorttreffen sowie die Mitarbeit bei der Erstellung von Forschungsanträgen trugen wesentlich dazu bei, Fachkompetenzen und praktische Fertigkeiten auf dem Gebiet der Inklusions- und Teilhabeforschung zu erwerben und auszuweiten. Auch die fortgesetzte Vernetzungsarbeit mit anderen Forschungseinrichtungen, Fachverbänden und Vernetzungsinitiativen stärkte die fachliche Einbindung und förderte die Kompetenzentwicklung der AKTIF-Mitarbeiter_innen maßgeblich.

Die gezielten, auf die jeweiligen Mitarbeiter_innen zugeschnittenen Maßnahmen und Angebote schufen eine wichtige Voraussetzung für eine längerfristige Betätigung im Feld der Teilhabe- und Inklusionsforschung.

4) Herstellung von Barrierefreiheit – gemeisterte Hürden und Begrenzungen

Barrieren und Bedingungen ihrer Beseitigung zeigten sich nicht nur auf baulichem Gebiet und im Bereich der Arbeitsplatzausstattung, sondern auch in Bezug auf Kommunikation, Arbeitsorganisation sowie in den besonders in Wissenschaft und Forschung üblichen Anforderungen an Mobilität und Flexibilität, die je nach Situation oft schwer zu erfüllen sind.

a) Dienstgebäude

Die Gewährleistung der Barrierefreiheit in den Dienstgebäuden stellte an allen Standorten eine Herausforderung dar. Das lag vor allem daran, dass die Möglichkeit, auf die bauliche Situation zeitnah Einfluss zu nehmen, für die beteiligten Institute und Lehrstühle meist stark begrenzt war. Mitunter führten Hochschulentscheidungen über die räumliche Unterbringung von Mitarbeiter_innen ohne Rücksprache mit den jeweiligen AKTIF-Projektverantwortlichen dazu, dass Teammitglieder vorübergehend oder auf Dauer räumlich voneinander getrennt wurden oder nicht in (vollständig) barrierefreien Gebäuden arbeiten konnten. In anderen Fällen führten Anträge zur Herstellung der Barrierefreiheit erst nach längerer Zeit oder gar nicht zu sichtbaren Erfolgen. Die zeitweise räumliche Trennung von Teammitgliedern erschwerte die Kommunikation und Abstimmungsvorgänge. Interventionen durch die Standortleitungen waren erforderlich und konnten die Situation am Ende verbessern.

Besonders begrenzt waren die Möglichkeiten, bauliche Bedingungen zu verändern bei langfristig extern angemieteten Räumlichkeiten, bei denen für die Projektleitungen bzw. für ihre Institute keine Handhabe für bauliche Anpassungen vorlag. Standortübergreifende Treffen konnten in solchen Fällen in andere Universitätsgebäude verlegt werden.

Um die negativen Effekte unzureichender Barrierefreiheit und Mobilitätseinschränkungen so gering wie möglich zu halten und den Bedürfnissen der Mitarbeiter_innen gerecht zu werden, wurde größtmögliche Flexibilität in den Arbeitszeiten und -orten gewährt. Die Möglichkeit, auf eigenen Wunsch aber mit guter Teameinbindung im Home-Office zu arbeiten und Arbeitszeiten flexibel zu gestalten, trug insgesamt zur Familienfreundlichkeit der Beschäftigungsverhältnisse

bei und kam sowohl den Mitarbeiter_innen mit als auch jenen ohne Behinderung zugute. Über E-Mail, Telefonate und Skype-Konferenzen wurde ein enger Kontakt zwischen den Teammitgliedern auch unter diesen Bedingungen gewährleistet. Besagte Regelungen wurden von den Mitarbeiter_innen ebenso positiv bewertet wie informelle technische Hilfen, die von den Institutionen bereitgestellt wurden.

b) Die Ausstattung des Arbeitsplatzes

Die Anpassungsbedarfe in Bezug auf den Arbeitsplatz und die Arbeitsassistenzen waren an den einzelnen Standorten sehr unterschiedlich. Die Bewilligung der erforderlichen Maßnahmen zur Arbeitsplatzanpassung wie auch die Gewährung von Arbeitsassistenzen gestalteten sich oft schwierig und langwierig. Obgleich mit oftmals massiven zeitlichen Verzögerungen verbunden, gelang es den AKTIF-Mitarbeiter_innen, entsprechende Anträge zu formulieren und bei den zuständigen Behörden erfolgreich durchzusetzen.

Arbeits- und zeitintensive Verhandlungen mit den Kostenträgern waren für die gesamte Projektlaufzeit prägend. Überbrückungsphasen aufgrund einer verzögerten Gewährleistung von beantragten Unterstützungsleistungen bewältigten die AKTIF-Mitarbeiter_innen lösungsorientiert anhand informeller Hilfen durch Projektleitungen, Kolleg_innen und andere Akteure.

Durch den wiederkehrend enorm hohen bürokratischen Aufwand von der Antragstellung bis zur Bewilligung wurden die Kapazitäten für die inhaltlichen Forschungsarbeiten insbesondere bei Mitarbeiter_innen mit Behinderung stark reduziert. Dies beeinträchtigt deren die mittel- und langfristigen Karriere- und Teilhabechancen enorm und wurde als sehr problematisches, strukturell bedingtes Hindernis identifiziert. Erfreulicherweise konnte ein Teil der benötigten technischen Ausstattung unbürokratisch von Seiten der Institutionen übernommen werden.

c) Kommunikation und Abstimmung der Arbeitsprozesse

Die Kommunikationsanforderungen und -bedarfe variierten entsprechend der unterschiedlichen Teamzusammensetzung von Standort zu Standort. Waren Mitarbeiter_innen mit Hörbeeinträchtigung im Team, wurden Gebärden- und/oder Schriftsprachdolmetscher_innen hinzugezogen. Bei den Teamsitzungen wurde u.a. ein Funkmikrofon verwendet und von den Teammitgliedern war auf Sprechtempo, -pausen und -disziplin zu achten, um eine möglichst barrierearme Verständigung zu ermöglichen. Gegebenenfalls wurde bei den Teamtreffen eine verlängerte Sitzungszeit anberaumt, um den bestehenden Kommunikationsbedarfen Rechnung zu tragen. Auch wurde versucht, über technische Hilfen (etwa Spracherkennungssoftware und Hochleistungsmikrophone) Kommunikationsmöglichkeiten zu erweitern, zu beschleunigen und zu vereinfachen.

Darüber hinaus wurden an allen Standorten Arbeitsaufgaben in einer Form auf die Mitarbeiter_innen und studentischen Hilfskräfte verteilt, dass die individuelle Belastbarkeit in geeigneter Weise berücksichtigt und unnötige Arbeitsbelastungen vermieden werden. Dies erforderte Teamgeist und Solidarität, aber auch immer wieder neu herzustellende Achtsamkeit in den

Teams, um Bedarfe und Belastungsgrenzen zu erkennen, zu benennen und gemeinsam getragene Lösungen zu finden. Auch der Auf- und Abbau der technischen Voraussetzungen bei der Zuschaltung von Teammitgliedern im Home Office und/oder von Online-Schriftsprachdolmetscher_innen bei Skype-Konferenzen waren mit zusätzlichem Zeit- und Arbeitsaufwand verbunden. Im Idealfall ist hier Unterstützung von zusätzlichen Assistenzpersonen hilfreich, um die Mitarbeiter_innen zu entlasten.

Für Mitarbeiter_innen mit Sehbeeinträchtigung erwies es sich als vorteilhaft, PowerPoint-Präsentationen im Vorfeld von Veranstaltungen zu versenden, verschriftlichtes Informationsmaterial bereitzustellen und Präsentationsfolien während der Vorträge präzise zu beschreiben.

Die Einbindung geeigneter studentischer Hilfskräfte spielte im Projekt ebenfalls eine wichtige Rolle, nicht nur bei den Teamsitzungen, sondern auch bei der Organisation von Veranstaltungen und als Assistenz bei verschiedenen Aufgaben (z.B. für die aufwändige Verschriftlichung von Videoaufnahmen der AKTIF-Fachtagungen oder bei der Produktion der Tagungsdokumentationen). Zum Teil hatten die im Projekt eingesetzten studentischen Hilfskräfte selbst eine Behinderung (Rollstuhlnutzung, Gehörlosigkeit, Sehbehinderung). Mitunter wechselten studentische Hilfskräfte im Projektverlauf in den Kreis der wissenschaftlichen AKTIF-Mitarbeiter_innen. In inklusiven Projekten sind generell erhöhte Hilfskraftkapazitäten erforderlich.

Insgesamt haben sich die standortübergreifenden Kontakte und Kommunikationsprozesse im Projektverlauf sehr verdichtet und positiv entwickelt. In organisatorischer Hinsicht trug hierzu die Wahl von Standortsprecher_innen (SOS) unterhalb der Leitungsebene bei, die einen Großteil der Organisations-, Informations- und Kommunikationsaufgaben übernahmen. Die SOS standen in regem und engem Austausch miteinander und hielten sich gegenseitig und ihre Teams über neue Entwicklungen auf dem Laufenden. Überdies wurden Arbeitsgruppen zu verschiedenen Arbeitsschwerpunkten (z.B. Qualitätskriterien inklusiven Arbeitens, Öffentlichkeitsarbeit, Doktorand_innen-Kolloquium, Förderrichtlinien) eingerichtet, die sich aus Mitarbeiter_innen der verschiedenen Standorte zusammensetzten. Dies führte zu einem intensivierten Zusammenhalt der Standorte wie auch zu einer Corporate Identity im Gesamtprojekt und begünstigte Kompetenzerweiterungen im Abbau kommunikativer und organisatorischer Barrieren bei allen Beschäftigten.

d) Dienstreisen und Veranstaltungsteilnahme

Der Vorbereitungs- und Organisationsaufwand für Dienstreisen und die Teilnahme an internen und externen Veranstaltungen war für die am AKTIF-Projekt beteiligten Forschungsteams unterschiedlich hoch. Durch persönlichen Einsatz der Mitarbeiter_innen konnten die Belastungen der Mitarbeitenden mit Behinderung vermindert und bestehende Bedarfe berücksichtigt werden. Die Effektivität der Arbeitsabläufe wurde hiervon ebenfalls positiv beeinflusst.

Für einige Mitarbeiter_innen mit Behinderung konnte die Teilnahme an überregionalen AKTIF-Treffen aufgrund eines hohen Assistenzbedarfs sowie starker Mobilitätseinschränkungen in Verbindung mit finanziellen Restriktionen nicht immer gewährleistet werden, obwohl die Barriere-

freiheit am Veranstaltungsort selbst sichergestellt war: Reisemittel wurden zwar im Projektantrag genehmigt, allerdings kam hierfür das Bundesreisekostengesetz zur Anwendung, das anfallende Kosten bei hohem Unterstützungsbedarf bei Weitem nicht abdeckte. Die Kostenbewilligung der Bundesagentur für Arbeit für die Eingliederungshilfe bot keine vollständige Kompensation, da lediglich die Kosten für die Anreise zum Dienort, nicht aber für weitere Ausgaben in Zusammenhang mit Dienstreisen übernommen wurden. Darüber hinaus mussten die Assistenzkosten für einen mehrtägigen Aufenthalt außerhalb des Wohnorts von Mitarbeiter_innen, die auf eine 24-Stunden-Assistenz angewiesen sind, selbst getragen werden. Bahnreisen mussten überdies oft sehr frühzeitig geplant werden, damit Rollstuhlnutzer_innen den Mobilitätsservice der Deutschen Bahn buchen und in Anspruch nehmen konnten.

Bei der An- und Abreise zu Fachveranstaltungen war es zuweilen hilfreich, Fahrten von Mitarbeiter_innen mit und ohne Behinderungen gemeinsam zu organisieren und anzutreten, um während der Reise auftretende Barrieren informell beheben zu können.

Die Barrierefreiheit der standortübergreifenden Treffen konnte durch die Erfahrungsfortschritte im Laufe des Projektes spürbar verbessert werden. Dies betraf vor allem die Raumauswahl, die Raumausstattung, die Anreiseinformationen und -hilfen, die Verpflegung, die frühzeitige Vorabversendung von PowerPoint-Präsentationen, sowie die informelle Unterstützung vor Ort. Problembehafteter waren hingegen Teilnahmen an projektexternen Symposien, Kongressen und Konferenzen. Selbst wenn sich diese den Inhalten der Teilhabe- und Inklusionsforschung widmeten, waren Rollstuhlzugänglichkeit, Möglichkeiten der Schriftsprachdolmetschung, Vorabversendung von Präsentationsfolien sowie die Berücksichtigung verschiedener Bedarfe von Menschen mit Behinderung häufig nicht ausreichend erfüllt. Was die Übernachtungsmöglichkeiten anbelangt, waren vor allem Mitarbeiter_innen mit Behinderung, die auf einen Rollstuhl bzw. persönliche Assistenz angewiesen waren oder aufgrund von Allergien besondere Unterbringungs- und Verköstigungsbedarfe hatten, wegen der begrenzten Zahl an geeigneten Zimmern auf eine sehr frühe Buchung angewiesen. Mitunter wurden dementsprechend längere, beschwerliche Anfahrtswege zwischen Unterkunft und Veranstaltungsort gemeistert.

Der frühe Buchungszeitpunkt, die oft dezentrale Lage sowie die geringe Anzahl von „Nicht-Standard-Zimmern“ verursachten oft höhere Reisekosten als bei Kolleg_innen ohne entsprechende Beeinträchtigungen.

e) Abendgestaltung nach Projekttreffen

Informelle Gespräche und Austausch in den Pausen und auf Abendveranstaltungen stellen einen wichtigen Bestandteil in wissenschaftlichen Zusammenhängen dar. Bei der Abendgestaltung nach standortübergreifenden Projekttreffen konnten auch bei AKTIF erfahrungsbasierte Verbesserungen der Barrierefreiheit erzielt werden. Im Laufe des Projekts flossen die Erkenntnisse darüber, worauf bei der Abendgestaltung im Hinblick auf verschiedene Barrieren geachtet werden muss, zunehmend in die Organisation ein (gastronomisches und räumliches Angebot, Verkehrsanbindung u.Ä.). Darüber hinaus lernten die beteiligten AKTIF-Mitarbeiter_innen auch im Rah-

men der Abendveranstaltungen, den Kommunikationsbedarfen hörbeeinträchtigter Kolleg_innen in verbesserter Weise zu entsprechen. Dies wurde als eine gemeinsame Aufgabe angesehen und nicht als individuelles Problem.

5) Inklusion als Bereicherung für Teams, Individuen und Institutionen

In den Teams bestand ein solidarischer und kreativer Umgang mit Inklusion und disziplinärer wie behinderungs-, geschlechts- und altersbezogener Diversität, was den Rückmeldungen der Mitarbeiter_innen zufolge sowohl im fachlichen Austausch als auch im Arbeitsalltag als Bereicherung empfunden wurde (siehe auch die Zitate der Mitarbeiter_innen von AKTIF im Anhang). Darüber hinaus erweiterte die Beteiligung von Wissenschaftler_innen mit Behinderung im Rahmen der Inklusions- und Teilhabeforschung die multidisziplinäre Arbeitsperspektive um eine individuelle und biographisch begründete Komponente. Dies erwies sich nicht zuletzt für die Erstellung von sozialwissenschaftlichen Erhebungsinstrumenten, die Auswertung und Interpretation von Ergebnissen, die Formulierung von Texten für die Öffentlichkeit (z.B. Informationsschreiben und Pressemitteilungen) sowie für die Gestaltung schriftlicher und mündlicher Ergebnispräsentationen als vorteilhaft.

Da Wissenschaftler_innen mit Behinderung nicht nur qua Hochschulbildung und Berufserfahrung, sondern zugleich aus biographischen Gründen Expert_innen lebensweltlicher Bezüge im Kontext von Behinderung sind, konnten sie vertiefte Erfahrungen und Kenntnisse einsetzen. Sie konnten zudem in einem iterativen Anpassungs- und Verbesserungsprozess die Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten ihrer Teammitglieder in inklusivem Arbeiten positiv beeinflussen und den Zusammenhalt, die Kommunikation und den Erfolg im Team zu verbessern. Ihre Mitarbeit wirkte sich an den beteiligten Einrichtungen außerdem auf die institutionellen und organisationalen Bedingungen wissenschaftlichen Arbeitens aus, einerseits durch Erfahrungsgewinne mit Inklusionsanforderungen und die Verankerung von Maßnahmen und Vorkehrungen zur Herstellung von Barrierefreiheit, andererseits durch die Umsetzung einer auch informell wirksamen Inklusionspraxis in professionellen Arbeitsbezügen. Dies erleichtert die künftige Durchführung inklusiv gestalteter Forschungsprojekte und Veranstaltungen an den involvierten Instituten und Lehrstühlen und kommt den Studierenden und Lehrenden mit und ohne Behinderung zugute.

Für die Mitarbeiter_innen mit und ohne Behinderung bedeutete die Mitwirkung am AKTIF-Projekt eine Verbesserung ihrer akademischen Karriereoptionen durch Kompetenzerwerb in verschiedenen Bereichen, die in Forschung, Lehre und Organisation von inklusions- und teilhabebezogenen Projekten benötigt werden (Erstellung von Forschungs- und Projektkonzepten, Veranstaltungsplanung und -organisation, schriftliche und mündliche Ergebnispräsentation, Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen, Beantragung von Projektmitteln usw.).

Mehrere Mitarbeiter_innen wurden im Laufe des Projekts aktiv in die Lehre eingebunden, sei es an der eigenen, sei es an einer anderen Hochschule. In einigen Fällen ergaben sich daraus sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse als Lehrkraft für besondere Aufgaben. Studierende profitierten von Lehrenden mit Beeinträchtigungen dadurch, dass die Trennung zwischen

wissenschaftlichem Expertentum und Eigenerfahrungen aufgehoben wurde, sodass vertiefte Einblicke im Hinblick auf Inklusion und Teilhabe aus einer Hand geboten werden konnten.

Das Arbeiten in und mit inklusiven Teams war eine Herausforderung, vor allem aber eine große Bereicherung für die Mitarbeitenden und die Leitungspersonen sowie die institutionellen Umfelder. Durch die Anforderung erhöhter Achtsamkeit, wechselseitiger Unterstützung und Teamgeist sowie die partielle Entschleunigung und erforderliche Beachtung von Belastungsgrenzen wurden neue Maßstäbe für ein gesundes und befriedigendes Arbeiten in Forschung, Lehre und Praxis gesetzt, welches für Beschäftigte mit und ohne Behinderung eine Verbesserung gegenüber den bisherigen, von Konkurrenz, Egoismen und einseitiger Leistungsorientierung geprägten Strukturen in Forschung und Lehre darstellen. So konnte die Teilhabe- und Inklusionsforschung nicht nur inhaltlich und methodisch verbessert werden, sondern auch in ihrer Umsetzung und Arbeitsqualität sowie Glaubwürdigkeit durch Inklusion in den eigenen Arbeitszusammenhängen gewinnen. Das Projekt AKTIF kann damit auch als Vorbild für eine künftig inklusivere Gestaltung von Arbeitszusammenhängen im Bereich der Wissenschaft und der akademischen Berufsfelder fungieren und wird dieses Anliegen durch die Folgeprojekte der AKTIF-Mitarbeiter_innen und die fortgesetzte Öffentlichkeitsarbeit auch in künftige Arbeitsfelder tragen.

V. Zusammenfassung, Empfehlungen und Transfer in die Praxis

1) Erfolge des AKTIF-Projektes – eine Zusammenfassung

Im und durch das AKTIF-Projekt konnte eine Reihe von Fortschritten und Erfolgen für die inklusive Gestaltung der Inklusions- und Teilhabeforschung auf mehreren Ebenen erzielt werden:

Erstens trug die intensive Öffentlichkeitsarbeit von AKTIF (Flyer, Homepage, Teilnahme an Veranstaltungen und Forschungsnetzungen) maßgeblich dazu bei, den Anspruch einer inklusiven Teilhabe- und Inklusionsforschung auch Akteur_innen, die nicht in das Projekt involviert waren, zu verdeutlichen. Darüber hinaus hat sich die interne und externe Vernetzung der Mitarbeitenden in Forschungs- und Praxiszusammenhängen Schritt für Schritt erhöht. Als Folge davon verbesserten sich einerseits deren berufliche Perspektiven, andererseits förderten die neu gebildeten Beziehungen auch Gelegenheiten, Maßnahmen der Barrierefreiheit auch in neuen Arbeitszusammenhängen selbstbewusst einzufordern und aktiv zu gestalten.

Hinzu kommt, dass durch Strukturverbesserungen in den an AKTIF beteiligten Forschungseinrichtungen sowie durch die Entwicklung angemessener Vorkehrungen eine Reihe von Barrieren bei Dienstreisen, Workshops, Dienstgebäuden und Arbeitsabläufen überwunden werden konnten. Damit gingen auch Kompetenzverbesserungen in den Teams einher, inklusive Arbeitszusammenhänge kompetent zu realisieren.

Des Weiteren konnten sich sämtliche Mitarbeiter_innen des AKTIF-Projekts fachlich weiterqualifizieren und beruflich fortentwickeln. Gelegentlich kam es bereits im Projektverlauf selbst und im Anschluss daran zu Karrieresprüngen, die ohne die wechselseitige Unterstützung in und zwischen den Teams, stetige Verbesserungen der Barrierefreiheit, die engagierte Begleitung durch das Leitungspersonal und die Ausweitung beruflicher Kontakte kaum erreicht hätten werden können.

Viertens wurden mehrere drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte erfolgreich eingeworben, an denen sich Mitarbeiter_innen mit und ohne Behinderung beteiligten und/oder bei der Beantragung mitwirkten. Durch diese intensive Einbindung, der vorbereitende Schulungen vorangegangen waren, konnten sich die Projektmitarbeiter_innen wichtige Kompetenzen in der Konzeptionsarbeit, in der Projektvorbereitung und -beantragung, in der Umsetzung von Studien bis hin zur Publikation und Ergebnispräsentation sowie der Veranstaltungsorganisation aneignen. Dies wurde auch durch die Verleihung von Preisen auf verschiedenen Veranstaltungen sichtbar honoriert.

Es hat sich des Weiteren gezeigt, dass die Mitarbeit von Wissenschaftler_innen mit Behinderungen für alle Stationen der Forschung, von der Formulierung von Fragestellungen über die Erstellung von Erhebungsinstrumenten bis hin zur Auswertung und Dokumentation von Ergebnissen in schriftlicher und mündlicher Form, durch entsprechende biographische Erfahrungen gerade in der Inklusions- und Teilhabeforschung eine große Bereicherung darstellt; sie sollte in künftiger Forschung als Selbstverständlichkeit und Qualitätsmerkmal gelten. Zudem bewirkte die Einbin-

derung in die Hochschulroutinen einschließlich der Übernahme von Lehraufgaben eine Verbesserung der Lehr- und Arbeitsqualität insgesamt und für die Wissenschaftler_innen selbst die Aneignung von Kenntnissen, die zu Folgebeschäftigungen führten sowie zu einer nachhaltigen Einbindung in den Wissenschaftsbetrieb.

Hervorzuheben ist auch, dass Erfahrungsgewinne in der inklusiven Arbeit die Teambildung und -kohärenz aller Beteiligten kontinuierlich verbesserten. Es wurden wertvolle Erfahrungen im Hinblick auf Voraussetzungen und Bedingungen von gelingendem inklusiven Forschen und Arbeiten (auch auf institutioneller Ebene) gewonnen, die eine inklusive Zusammenarbeit auch in künftigen Projekten und wissenschaftlichen Arbeitszusammenhängen begünstigen. Diese wurden auch in die breitere Fachpraxis vermittelt. Allerdings wird die Verbesserung der Barrierefreiheit weiterhin eine wichtige Aufgabe bleiben. Da sie situationsabhängig ist und sich die Kontexte immer wieder ändern, stellt sie einen prinzipiell unabschließbaren Prozess dar. Dabei kommt es mitunter zu extern und strukturell verursachten Hindernissen und Barrieren, auf die die am AKTIF-Projekt mitwirkenden Forschungsinstitute und Lehrstühle nur geringen Einfluss hatten. Hierzu gehörten speziell bauliche Veränderungen angemieteter Räume und Gebäude, die Finanzierung von Assistenzen und anderen Hilfen sowie die Ausrichtung externer Veranstaltungen, Tagungen und Symposien. Hierzu gehören aber auch strukturelle und organisationelle Rahmenbedingungen und Werthaltungen im Wissenschaftsbetrieb, die der Inklusion widersprechen und diese verhindern. Wichtig sind in diesem Zusammenhang auch Wettbewerbsnachteile bei kompetitiven Verfahren der Drittmittelakquise, die nicht schon durch den Umstand widerlegt sind, dass AKTIF-Mitarbeiter_innen selbst unter diesen ungünstigen Bedingungen erfolgreich Drittmittelprojekte einwerben konnten. Die AKTIF-Kampagne „Inklusive Forschung darf kein Wettbewerbsnachteil sein“ hält entsprechende Informationen dafür bereit, wie die Förder- und Wettbewerbsbedingungen fair gestaltet werden können. Darüber hinausgehend müssen künftig weitere Überlegungen angestellt werden, wie Hochschulen und wissenschaftliche Institutionen und die Arbeitsbedingungen und Strukturen im Wissenschaftsbetrieb so umgestaltet werden können, dass Inklusion möglich und nicht systematisch verhindert wird.

AKTIF erreichte auch das selbst gesetzte Ziel, Sozialpolitikforschung im Kontext der UN-BRK voranzutreiben und auf dieser Grundlage bei der Entwicklung von Maßnahmen zu unterstützen, mit denen die Teilhabesituation von Menschen mit Behinderung in verschiedenen Gesellschaftsbereichen verbessert werden kann. Zu nennen sind die weiter oben dokumentierten Forschungs- und Praxisprojekte sowie Dissertationsvorhaben, die sich unter anderem mit der Selbstbestimmung in Zusammenhang mit dem Betreuungsrecht, der Einbindung kognitiv beeinträchtigter Personen in die Sozialforschung, der Gestaltung von Teilhabeleistungen am Arbeitsleben, den Beratungsbedarfen und dem Aufbau von Zentren für selbstbestimmtes Leben und inklusives Lernen, der Evaluierung von Mentor_innenprogrammen und sozialer Innovation, der Vernetzung von Akademiker_innen mit Behinderungen sowie dem Empowerment von Frauen mit Lernschwierigkeiten auseinandersetzen.

Insgesamt erhöhte AKTIF nicht nur die Chancen der Mitarbeiter_innen, im Wissenschaftsbetrieb Fuß zu fassen, es setzte zudem auch weiterführende Impulse nach außen, Teilhabe- und Inklusionsforschung nicht ohne die aktive und professionelle Beteiligung von Wissenschaftler_innen mit Behinderungen zu betreiben. Damit trug es über die individuelle Förderung hinaus zu kollektiven und strukturellen Veränderungen sowie Innovationen im Bereich von Wissenschaft und Forschung bei.

AKTIF bleibt auch nach Projektende als Forschungsnetzwerk bestehen und im Rahmen von Folgeprojekten aktiv, bei denen der weitere Aufbau inklusiver und partizipativer Forschungszusammenhänge im Vordergrund steht. Damit ist das AKTIF-Projekt nachhaltig wirksam und übernimmt eine Vorreiterrolle für die Inklusion und den Aufbau inklusiver Forschungs- und Arbeitszusammenhänge im Wissenschaftsbetrieb.

Wichtig wäre nun die Fortführung, Förderung und Verbreitung von Projekten, die wie AKTIF Inklusion in wissenschaftlichen Arbeitsfeldern zum Ziel haben und auch institutionelle und strukturelle Teilhabeverbesserungen und Umgestaltungen in verschiedenen Arbeitsfeldern herbeiführen. Hierfür wurden Maßnahmenvorschläge in den Teams und mit Unterstützung des Projektbeirates gesammelt, die im Folgenden zusammengefasst sind.

2) Identifikation von Veränderungsbedarfen

Im AKTIF-Projekt gelang es, interdisziplinäre, inklusiv arbeitende Forschungsteams aufzubauen. Das Projekt führte den beteiligten Hochschulen und Forschungseinrichtungen aber auch vor Augen, welche strukturellen Hindernisse für inklusiv ausgerichtete Forschungsprojekte auftreten können und welche Ressourcen, Maßnahmen und Vorkehrungen getroffen werden müssen, um diese zu überwinden. Das betraf auch zeitliche, finanzielle und organisatorische Rahmenbedingungen und Aufwendungen, die bei der Planung und Beantragung von Forschungsprojekten meist außer Acht gelassen werden und bei einschlägigen Geldgebern häufig nicht als förderfähig gelten.

Es bestehen nach wie vor auf unterschiedlichen Ebenen Bedarfe an Veränderungs- und Anpassungsleistungen, um eine gleichberechtigte und aktive Mitwirkung von Wissenschaftler_innen in der Teilhabe- und Inklusionsforschung zu realisieren.

Folgende Änderungsbedarfe und Lösungsmöglichkeiten wurden im Rahmen des AKTIF-Projekts identifiziert:

a) Obligatorische Förderung und Bereitstellung barrierefreier Arbeitsplätze und -umgebungen für Wissenschaftler_innen mit Behinderungen als institutionelle Verpflichtung

Forschung und Lehre muss zur Erfüllung des Inklusionsanspruchs eine stärkere und auch selbstverständliche Orientierung an den Bedürfnissen und Bedarfen von Mitarbeitenden mit Behinderung aufweisen. Zentral ist hierbei die Herstellung barrierefreier Arbeitsplätze und inklusiver Ar-

beitsumgebungen, etwa durch Bereitstellung technischer Hilfen und die Schaffung adäquater Arbeitsbedingungen, für die eine entsprechende Unterstützung durch Arbeit- und Auftraggeber_innen unverzichtbar ist. Die bislang weitgehend von Wissenschaftler_innen selbst getragenen Anstrengungen von der Beantragung bis hin zur Gewährung einer bedarfsgerechten Arbeitsplatzausstattung sind bisweilen enorm und binden zu viel Zeit und Energie. Sie stellen ein für Wissenschaftler_innen mit Behinderung wichtiges Karrierehindernis dar und widersprechen der Anforderung der UN-BRK, angemessene Vorkehrungen für die volle und wirksame Teilhabe auch in Bildung, Wissenschaft und Forschung zu treffen. Um dieser Vorgabe der UN-BRK entsprechen zu können, ist es erforderlich, dass die Wissenschaftseinrichtungen selbst inklusionswirksame Rahmenbedingungen schaffen. Andererseits müssen Möglichkeiten kreiert werden, Dienstleistungen und finanzielle Mittel für Wissenschaftler_innen mit Behinderung ohne (größeren) bürokratischen Aufwand zur Verfügung zu stellen. Vorstellbar wäre etwa die Einrichtung institutioneller Pools oder die routinemäßige Bereitstellung von Geldern für Barrierefreiheit – auch bei der Beantragung und Zuweisung von Forschungsmitteln.

b) **Obligatorische Fort- und Ausbildung von Führungskräften und Teams in der Wissenschaft, um inklusive Arbeits- und Forschungszusammenhänge herzustellen**

Die Erfahrungen des AKTIF-Projekts haben gezeigt, dass der persönliche Kontakt und die gegenseitige Unterstützung unter den Teammitgliedern an und zwischen den Standorten für eine erfolgreiche Teilhabe und die Umsetzung inklusiver Projekte bedeutsam sind. Es sollte deshalb bei Forschungsprojekten darauf geachtet werden, dass der persönliche Kontakt zwischen den Teammitgliedern durch räumliche Nähe an den Standorten, standortinterne wie -übergreifende Projekttreffen sowie barrierefreie Telefon- bzw. Skypekonferenztechnik sichergestellt wird. Darüber hinaus ist es wichtig, Zeitkorridore für die Teambildung einzuplanen und sowohl das Personal als auch die Führungskräfte in wissenschaftlichen Institutionen so zu schulen, dass sie inklusive Arbeitszusammenhänge auch durch entsprechende Kenntnisse und Sozialkompetenzen herstellen können. Dies würde durch den gezielten Einsatz von inklusiven Schulungsteams an den Hochschulen und durch eine erhöhte Anzahl an Führungskräften (auch Professor_innen) mit Behinderungen deutlich an Dynamik gewinnen. Dazu sind weitere karrierefördernde Maßnahmen für Akademiker_innen mit Behinderungen dringend geboten.

c) **Mehr zeitliche Ressourcen für inklusive Teams und Arbeitszusammenhänge**

Die Herstellung eines bedarfsgerechten Arbeitsplatzes und das fortwährende Bemühen um barrierereduzierte Arbeitsprozesse binden sowohl beim Leitungspersonal als auch bei den Mitarbeiter_innen Arbeitszeit, die in der Projektplanung der Wissenschaftsbetriebe in Deutschland nicht vorgesehen ist. Es mangelt oft an zusätzlichen (zeitlichen und personellen) Ressourcen, die es gestatten, die Arbeitsfähigkeit aller Teammitglieder von Beginn an sicherzustellen.

Die Entschleunigung und Verlangsamung von Kommunikationsprozessen ist zum Teil zwingend erforderlich, um eine aktive Teilnahme aller Mitarbeiter_innen an Besprechungen und anderen Kommunikationsvorgängen zu ermöglichen. Ohne entsprechende Ressourcen, die auch in die Projektkonzeption einzukalkulieren sind, werden Institutionen und Projekte, die gezielt inklusiv ausgerichtet sind, im Wissenschaftssystem benachteiligt. Erforderlich ist einerseits, erweiterte Projektlaufzeiten zu gewähren, andererseits, Mitarbeiter_innen mit Behinderung personell und zeitlich so zu entlasten, dass die Herstellung einer barrierefreien Arbeitsumgebung nicht den Arbeitnehmer_innen mit Behinderung allein überlassen bleibt.

d) **Alle wissenschaftlichen Veranstaltungen müssen Barrierefreiheit nicht nur räumlich, sondern auch in Bezug auf Kommunikation und visuelle Aspekte gewährleisten**

Die umfängliche Teilhabe von Wissenschaftler_innen mit Behinderung setzt auch voraus, dass die umfangreiche Sicherstellung der Barrierefreiheit bei Konferenzen, Tagungen und Besprechungen zu einem Standard in wissenschaftlichen Institutionen wird. Das Angebot barrierefreier Räumlichkeiten allein reicht hierfür nicht aus. Ebenso wichtig sind Angebote der Dolmetschung, des Caterings, der Anmeldung, der barrierefreien Vorbereitungs- und Präsentationsmaterialien etc. Institutionen sollten hierfür einen eigenen Finanztopf für Inklusion zur Verfügung stellen, auf den bei der Planung und Umsetzung von Veranstaltungen unbürokratisch zugegriffen werden kann.

e) **Rechtlicher Anspruch auf eine barrierefreie Arbeitsumgebung und institutionelle Beratung/Unterstützung**

Wichtig ist, die Herstellung einer barrierefreien Arbeitsumgebung durch die Beantragung technischer Hilfsmittel und Arbeitsassistenzen nicht ausschließlich in der Verantwortung der Mitarbeiter_innen mit Behinderung zu belassen. Die häufig wiederkehrenden Beantragungsphasen binden Zeit und Ressourcen, die nicht Teil der eigentlichen Forschungs- bzw. Projektarbeit sind und nicht daraus finanziert werden können. Wissenschaftler_innen mit Behinderung geraten in diesem Zusammenhang deshalb bisher in eine Nachteilssituation, weil sie neben der Projektarbeit zusätzliche und für sie unabdingbare Arbeiten leisten müssen, die im Sinne angemessener Vorkehrungen eigentlich auf der institutionellen Ebene geleistet werden müssten.

Als Maßnahme zur Verbesserung dieser Situation für die Beschäftigten mit Behinderung wäre ein rechtlicher Anspruch auf die Herstellung einer barrierefreien Arbeitsumgebung denkbar, der beispielsweise durch die Betroffenen und wissenschaftlichen Institutionen gegenüber einem verantwortlichen Sozialversicherungsträger eingefordert werden könnte. Institutionelle Unterstützung der Wissenschaftler_innen mit Behinderung wird auch von den Universitäten und Forschungsinstituten bei der Beantragung und Durchsetzung der Ansprüche von Arbeitshilfen benötigt. Diese könnte durch eigene Beratungsstellen bzw. kompetente institutionelle Unterstützung bei der Beantragung von Unterstützungsleistungen geleistet werden.

f) Gezielte Karriereförderung für Akademiker_innen mit Behinderungen

Um Akademiker_innen mit Behinderung den beruflichen Einstieg und den Verbleib im Wissenschaftssystem zu ermöglichen, sind neben den oben genannten Vorkehrungen institutionelle Angebote seitens der Universitäten und Forschungseinrichtungen einzurichten. Diese könnten z.B. die Form von auf Wissenschaftler_innen mit Behinderungen ausgerichteten Anlauf- und Beratungsstellen mit hochwertigem fachlichem Angebot oder auch durch die Ausweitung der Kompetenzen bestehender Career Services erfolgen, welche die (Nachwuchs-)Wissenschaftler_innen bei ihren Wissenschaftskarrieren mit formalen Unterstützungsleistungen und Fortbildungsangeboten gezielt unterstützt und fördert.

g) Flexiblere Handhabung von Arbeits- und Anwesenheitszeiten

Die Erfahrungen aus AKTIF haben auch gezeigt, welche Bedeutung flexiblere Arbeitszeiten und Home-Office-Lösungen zukommt. Beides ist wichtig, um die Struktur des Arbeitsfeldes individuellen Bedarfen anzupassen und einen eigenen Arbeitsrhythmus zu entwickeln, der eine Einbindung in inklusive Forschungszusammenhänge häufig erst ermöglicht. Allerdings muss bei Home-Office-Lösungen sichergestellt sein, dass diese von den Mitarbeitenden gewünscht sind und keine Teameinbindung verhindern; zudem dürfen sie nicht als Ersatz für das Nichtvorhandensein barrierefreier Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen fungieren.

h) Veränderte Förderbedingungen

Oft entstehen in inklusiv ausgerichteten Forschungsprojekten Zusatzkosten, die der Herausgabe barrierefreier Veröffentlichungen, der Reisetätigkeit von Mitarbeitenden mit Behinderung, teambildenden Maßnahmen u.ä.m. geschuldet sind. Daraus erwächst inklusiv orientierten Projekten und Einrichtungen ein Wettbewerbsnachteil. Als kompensatorische Maßnahme hat das AKTIF-Projekt die Kampagne „Inklusive Forschung darf kein Wettbewerbsnachteil“ (vgl. Anhang; www.aktiv-projekt.de/kampagne-inklusive-forschung.html) ins Leben gerufen, die einen finanziellen Ausgleich für die Herstellung inklusiver Forschungsstrukturen fordert. Ein positives, bereits bestehendes Beispiel, um derartige Finanzierungsnachteile auszugleichen, besteht bei der Aktion Mensch, die mit ihren Zuschüssen nicht nur Projektkosten, sondern zugleich die gesonderten Kosten zur Herstellung barrierefreier Angebote in gleichem Umfang abdeckt. Dies könnte auch durch andere Förderinstitutionen umgesetzt werden.

i) Umfassende und unkomplizierte Fördermöglichkeiten

Bisher wenig berücksichtigt sind die zusätzlichen Mobilitätskosten und Aufwendungen für Kommunikation, die bei Menschen mit Behinderung mitunter anfallen können, wenn sie dienstlich im In- und Ausland reisen. Konferenzbesuche und Projektpräsentationen sind jedoch ein wichtiger

Bestandteil des wissenschaftlichen Arbeitsfeldes. Die Bereitstellung einer umfassenden und unkomplizierten, institutionell angebundenen Fördermöglichkeit ist auch in diesem Bereich wichtig, um Wissenschaftler_innen mit Behinderung gleiche Entwicklungschancen im Wissenschaftsbetrieb zu ermöglichen.

j) Informationsbroschüren und Öffentlichkeitsarbeit

Eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit trägt dazu bei, Menschen in- und außerhalb des Wissenschaftsbetriebs für fortbestehende Benachteiligungen behinderter Menschen in qualifizierten Arbeitsmarktsegmenten trotz hoher Einsatzbereitschaft und Leistungsfähigkeit vor Augen zu führen. Sie lässt sich – wie AKTIF gezeigt hat – nutzen, um Barrieren in Forschung und Lehre, bei Veranstaltungen oder im öffentlichen Verkehr sichtbar zu machen und erfahrungsbasierte Hinweise darauf zu geben, wie diese beseitigt werden können. Eine wichtige Rolle spielt sie auch bei der Umgestaltung von Förderrichtlinien, damit faire Antragsbedingungen bei Fördermittelgebern geschaffen werden. Ähnliches gilt für Hilfen der Arbeitsplatzanpassung und Assistenz, die enorm viel Zeit und Energie erfordern, bevor die eigentliche Arbeit aufgenommen werden kann.

k) Entwicklung neuer Rahmenbedingungen, Werthaltungen und Ansätze für die erfolgreiche Arbeit im Wissenschaftsbetrieb

Solange die Arbeit in den Berufsfeldern der Wissenschaft einseitig geprägt ist durch Konkurrenz, Zeit- und Leistungsdruck und eine Auslese in Abgrenzung zu denjenigen, die aufgrund von Behinderungen oder anderen Faktoren (z.B. geringere Ressourcen, Zuständigkeit für Familienarbeit, Altruismus) die derzeitigen Kriterien für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere weniger gut erfüllen können, kann Inklusion im Wissenschaftsbetrieb nur sehr begrenzt realisiert werden. Hier sind neue Rahmenbedingungen, Werte und Ansätze für erfolgreiche teamorientierte Arbeit in Wissenschaft und Forschung zu entwickeln, deren Ziel ein erweiterter und vertiefter Erkenntnisgewinn gerade auch durch Kooperation und Diversität der Erfahrungen der beteiligten Personen, Institutionen und Disziplinen ist. Dazu sind aber auch Bewertungskriterien erforderlich, Beteiligung und Vielfalt sowie gesellschaftspolitisch tatsächlich relevantem Impact orientiert sind. Diese offensiv zu entwickeln und in neuen Arbeitszusammenhängen umzusetzen war ein Ergebnis des AKTIF-Projektes und wird derzeit durch kritische Wissenschaftler_innen in unterschiedlichen Ländern, Disziplinen und Institutionen weiter vorangetrieben.

Literatur

Bauer, Jana; Niehaus, Mathilde (2013): Hochqualifizierte Menschen mit Behinderung: Ergebnisse einer regionalen Transitionsstudie von der Hochschule in die Erwerbstätigkeit. Köln: Universität zu Köln.

Biermann, Julia; Powell, Justin W. (2016): From exclusion and segregation to inclusion? Dis/ability-based inequalities in the education systems of Germany and Nigeria. In: Hadjar, Andreas; Gross, Christiane (Hrsg.): Education Systems and Inequalities: International Comparisons. Bristol: Policy Press.

Buschmann-Steinhage & Wegscheider (2011): Diskussionspapier Teilhabeforschung. Ausschuss „Reha-Forschung“ der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) und der Deutschen Gesellschaft für Rehabilitationswissenschaften (DGRW).

Engels, Dietrich; Engel, Heike; Schmitz, Alina (2017): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Köln: ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.

Kardorff, Ernst von; Ohlbrecht, Heike; Schmidt, Susen (2013): Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Kastl, Jörg M. (2017): Einführung in die Soziologie der Behinderung. Wiesbaden: Springer VS.

Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2009): Exklusion als soziologisches Konzept. In: Sozialer Sinn 1/2009. 3-28.

Pfahl, Lisa; Powell, Justin W (2010): Draußen vor der Tür: Die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 23/2010. 32-38.

Schütte, Johannes (2012): Soziale Inklusion und Exklusion: Norm, Zustandsbeschreibung und Handlungsoptionen. In: Ernst-Ulrich Huster, Ernst-Ulrich; Boeckh, Johannes; Mogge-Grotjahn, Hildegard (Hrsg.): Handbuch Armut und soziale Ausgrenzung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 104-121.

Anhang

Anhang 1: Zitate/Erfahrungen von AKTIF-Mitarbeiter_innen

Vorteile für die Forschung

„Das Arbeiten in inklusiven Teams stärkt das Zusammenwachsen des Teams. Auch für die Bearbeitung der Forschungsthemen sind aus der inklusiven Zusammensetzung des Teams Vorteile erwachsen. Auf die Forschungsplanung aber auch auf die Diskussion der Forschungsergebnisse hat die höhere Vielfalt an Erfahrungen positive Auswirkungen auf das Forschungsergebnis. Darüber hinaus haben die Beteiligten am Standort gelernt, stärker auf barrierearme Formen der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen, z.B. einer Veröffentlichung in Leichter Sprache oder im DAISY-Format, zu achten.“

„Die Mitarbeit im Projekt AKTIF hat mir gezeigt, wie wichtig es ist, die Perspektive von Menschen mit Behinderungen selbst bei Themenfindung, Planung und Projektdurchführung in der Forschung einzubeziehen. Dafür ist die aktive Einbeziehung behinderter Akademiker_innen als Expert_innen in eigener Sache notwendig. Unsere Erfahrungen der letzten drei Jahre haben allerdings gleichzeitig gezeigt, wie viele Barrieren weiterhin auch innerhalb von Wissenschaft und Forschung bestehen und wieviel verändert werden muss, damit meine Kolleg_innen mit Behinderungen die gleichen Teilhabe- und Karrierechancen haben [wie ich].“

„Ich bin sehr glücklich, Teil von AKTIF gewesen zu sein. Das Projekt war unheimlich inspirierend und hat deutlich gemacht, wie Inklusion in der Praxis hervorragend funktionieren kann! Ich denke, dass wir beweisen konnten, dass inklusive Forschungsteams nicht nur funktionieren können, sondern alle Beteiligten sowohl persönlich als auch in professioneller Hinsicht viel voneinander lernen können. Ich wünsche mir, dass diese Erfahrungen auch außerhalb der Forschung wahrgenommen werden, da sicherlich zahlreiche Erfahrungen auch für Praxis sicherlich eine Bereicherung darstellen! Ich wünsche mir, dass AKTIF über alle Grenzen hinweg wahrgenommen wird und auch in Zukunft weiter Einfluss auf die Forschung nehmen kann!“

„Die Arbeit in AKTIF hat mir bestätigt: Kontakt und gemeinsames Erleben sind alles. Am Ende des Projekts fällt es mir fast schwer davon zu sprechen, dass wir Teams aus Menschen mit und ohne Behinderungen sind. Meine Kolleg_innen nehme ich in erster Linie als individuelle Persönlichkeiten und Expert_innen wahr, die Kategorie Behinderung empfinde ich dabei nicht mehr als definierend. An AKTIF als Projekt schätze ich sehr, dass es den Teilnehmer_innen die Zeit und den Raum gab, sich mit den Barrieren in Hochschul- und Forschungszusammenhängen wirklich und intensiv auseinanderzusetzen – und auch mit den Barrieren im eigenen Kopf.“

„Im AKTIF-Projekt habe ich enorm vielfältige, bereichernde Erfahrungen gemacht, wie bislang nie in meinem Berufsleben zuvor. Die Mitarbeit in einem inklusiven Team hat mir völlig neue Welten und Horizonte eröffnet. Die Art der Zusammenarbeit war für mich ganz erstaunlich: Einerseits habe ich mit Wissenschaftler_innen aus Fachrichtungen zusammengearbeitet, zu denen ich zuvor keinerlei Berührungspunkte hatte. Andererseits habe ich dadurch, dass die überwiegende Zahl meiner Kolleg_innen von Behinderung bzw. einer chronischen Erkrankung in ihrem Leben

betroffen waren, ganz neue Lebensstrategien und neue Möglichkeiten, mit Alltäglichem umzugehen, mit Erstaunen erfahren. Ich stellte fest, dass es ein Vorurteil ist, dass Menschen mit Behinderungen die Performance von Teams herabsetzen, wie es bei vielen Arbeitgebern und Personalverantwortlichen eine vorherrschende Meinung ist. Ich erlebte, dass unser Standort-Team in Dortmund wie auch insgesamt die Teams im AKTIF-Projekt außergewöhnlich produktiv zusammenarbeiteten und sie das noch junge Wissenschaftsgebiet der Inklusions- und Teilhabeforschung stark geprägt und vorgebracht haben. Es sind vielfältige, weitreichende Vernetzungsstrukturen entstanden, die für mich nach Abschluss des Projekts eine wertvolle, ausbaufähige Kontaktbasis darstellen und wegbereitend sind für mein weiteres berufliches Leben. Zudem habe ich mich wie nie in einer anderen Stelle in so kurzer Zeit so zielführend weiterbilden können. Ich war schnell in den Wissenschaftsbetrieb der Hochschule und seine Strukturen integriert. Diese auf vielerlei Ebenen sehr positiven Erfahrungen mit dem Arbeiten im inklusiven Team im Rahmen des AKTIF-Projekts sind nicht zuletzt durch eine hervorragende, innovative Führungskultur mit einer sehr wertschätzenden, achtsamen Haltung einer reifen Führungspersönlichkeit begründet.“

„Ich ziehe vor Akademiker_innen mit Behinderungen meinen (imaginären) Hut. Dass sie bei der Sache bleiben und weiter kämpfen. Und kann von meiner Seite aus sagen, dass eine reine theoretische Auseinandersetzung mit der Thematik Teilhabe in vielen Jahren nicht die Erkenntnisse gebracht hat, was mir eine Arbeitswoche mit meinen Kolleg_innen (auch der anderen Standorte) gebracht hat. Eine Teilhabeforschung, die nicht inklusiv ausgerichtet ist, geht für mich mittlerweile immer mit qualitativen Einbußen einher.“

Erhöhung der individuellen Karrierechancen

„Es hat meinem Streben danach, als Akademikerin mit Schwerbehinderung Fuß zu fassen, Gewicht und Nachdruck verliehen. Denn das eine ist die eigene Überzeugung als Mitarbeiterin einer Universität etwas leisten, etwas zur Gesellschaft beitragen zu können; das andere ist es, diese Chance wirklich zu bekommen und praktische Erfahrungen in diesem Berufsumfeld zu sammeln. Denn es finden sich nicht viele Arbeitgeber_innen, die sich auf hochqualifizierte und zugleich schwerbehinderte Arbeitnehmer_innen einlassen. Das AKTIF-Projekt hat diesbezüglich eine wichtige Beispielfunktion und war und bleibt Vorbild, obwohl es zeitlich begrenzt ist.“

„Das AKTIF-Projekt hat mir gerade dadurch, dass damit eine halbe Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin verbunden ist, Teamarbeit in einem tollen inklusiven und interdisziplinären Team ermöglicht, die Möglichkeit zur wissenschaftlichen Vernetzung und für Veröffentlichungen und Vorträge eröffnet, und damit zielgerichtete Qualifizierungen und Weiterentwicklungen in vielen Bereichen möglich gemacht/entscheidend beeinflusst, die für eine wissenschaftliche Karriere wichtig sind.“

„Ich beurteile die Zeit bei AKTIF als sehr gewinnbringend für mich. Durch Publikationen im Kontext von AKTIF bekam ich einige Anfragen für Vorträge, die allerdings wegen fehlender Ressourcen mehrheitlich abgesagt werden mussten. Durch die Teilnahme an Veranstaltungen im Kontext

von AKTIF konnte ich mein berufliches Netzwerk erweitern, so dass potentielle Kooperationen aufgebaut werden können. Die Organisation der großen Fachtagung, die April 2017 von AKTIF gemeinsam mit BODYS und DoBuS durchgeführt wurde, sowie das Halten von Vorträgen, trugen auch dazu bei. Ein sehr erfreulicher Nebeneffekt ist, dass eine Bewerbung als Lehrkraft für besondere Aufgaben an der Evangelischen Hochschule RWL in Bochum erfolgreich war, so dass ich seit September 2017 dort mit einer halben Stelle beschäftigt bin.“

„Ideal war für mich die Trans- und Interdisziplinarität des Projektes, die in dieser Form extrem selten anzutreffen ist. Als Geistes- und Sozialwissenschaftlerin erlebe ich den Austausch zwischen verschiedenen Disziplinen und die verschiedenen Perspektiven, die dadurch auf einen Sachverhalt geworfen werden können, immer als sehr horizont- und erkenntniserweiternd.“

„Bei der Entwicklung der Projektideen genoss ich besonders, freie Hand bei der Themenwahl zu haben und gleichzeitig jederzeit Unterstützung bekommen zu können. Für das erfolgreiche Einwerben von Projekten war nicht zuletzt die 3-jährige Laufzeit entscheidend, denn obwohl ich bereits im ersten Jahr begonnen hatte, eine Projektidee zu konkretisieren, benötigt ein Projekt von der Idee zur Antragsreife ausreichend Zeit, d.h. ca. 6-12 Monate. Dabei habe ich gelernt, dass eine gute Idee alleine nicht ausreicht, sondern es vor allem passende Kooperationspartner und Netzwerke braucht, um ein Projekt erfolgreich zu platzieren.“

„Persönlich war für mich die Arbeit in einem inklusiven Team prägend. Als Wissenschaftlerin mit einer erworbenen und nicht-sichtbaren Behinderung fühlte ich mich bislang eher ‚zwischen den Stühlen‘. Der inklusive Alltag, in dem ich meine behinderten Kolleginnen in ihrer Kompetenz und Stärke trotz ihrer Einschränkungen erleben konnte, hat mir bei der Auseinandersetzung mit meinen eigenen Einschränkungen und deren Anerkennung geholfen. Nicht zuletzt waren die Einblicke in administrative und andere Schwierigkeiten, mit denen meine Kolleginnen mit höherem Assistenzbedarf tagtäglich zu kämpfen hatten von unschätzbarem Wert, weil ich so sehr klare Vorstellungen gewonnen habe, was ‚von außen behindert werden‘ ganz konkret bedeutet. Dieses Erfahrungswissen erscheint mir auch für die Rolle als zukünftige Arbeitgeberin für Menschen mit Schwerbehinderung innerhalb des Vereins von großem Nutzen.“

„Durch meine Tätigkeit im Projekt AKTIF hatte ich Gelegenheit, in einem inklusiven Team zu arbeiten. Diese Zusammenarbeit hat mich für die Belange von Menschen mit einer Beeinträchtigung weiter sensibilisiert. Ich habe nun Kenntnisse über die Barrieren, denen Menschen mit einer Beeinträchtigung sowohl im Kontext der Hochschule als auch im Arbeitsleben begegnen. Aufgrund der lösungsorientierten Arbeitsweise im inklusiven Team habe ich Strategien zur Überwindung unterschiedlichster Barrieren mit meinen Kolleg_innen erarbeitet und auch angewandt.“

„Die Monate, in denen ich das Projekt habe kennenlernen dürfen, waren für mich sehr bereichernd und erfahrungsreich. Die Zusammenarbeit mit den Kolleg_innen mit Behinderungen hat mich dafür sensibilisiert, welche Barrieren ihren Arbeitsalltag erschweren (über die ich mir vorher noch nie Gedanken gemacht habe).“

„Durch das Projekt habe ich gelernt, wie wichtig es sein kann, unterschiedliche Blickwinkel auf einen Sachverhalt, gerade auch in der Arbeit inklusiver Teams, zu haben. Ich habe Barrieren, mit

denen sich Mitarbeiter_innen mit unterschiedlichen Behinderungen beschäftigen müssen, kennengelernt, aber zum Teil auch erfahren, welche Lösungsmöglichkeiten es geben kann, auch in der Arbeit in einem inklusiven Team. Ich habe außerdem erfahren können, welche weiteren Aufgaben, neben den zur Forschung gehörenden Aufgaben, mit der Durchführung eines Projektes verbunden sind.“

„Im Rahmen des AKTIF-Projekts habe ich die Möglichkeit bekommen, mich verstärkt mit Teilhabeforschung und deren Methoden auseinanderzusetzen. Dabei konnte ich Einblicke in die Welt der partizipativen Methoden bekommen und mich mit anderen Wissenschaftler_innen austauschen. Während ich mich vorher theoretisch damit beschäftigt habe, wie Mitarbeiter_innen mit Behinderungen gut am Erwerbsleben teilhaben und an konkreten Arbeitsplätzen zusammenarbeiten können, habe ich durch AKTIF den ‚Praxischeck‘ machen können. Das Projekt hat mir dabei geholfen, einen tieferen Einblick zu bekommen, wie Kolleg_innen mit unterschiedlichen Behinderungen ihren Alltag gestalten, was es für Schwierigkeiten und Lösungen gibt; leider aber auch, wie viel Geduld man mitbringen muss, wenn es darum geht, sich durch den ‚Zuständigkeitsdschungel‘ zu schlagen.“

„Im Projekt AKTIF wurde mir als Nachwuchswissenschaftlerin mit Behinderung in der Qualifikationsphase u.a. durch das Publizieren, durch das Präsentieren, Weiterbildungs- und Fortbildungsangebote und durch die Teilnahme an Konferenzen und Veranstaltungen die Möglichkeit gegeben, mich mit meinen eigenen Forschungsinteressen und mit meinem eigenen Forschungsprojekt (Promotion) in der Forschungslandschaft zu präsentieren und auf die Fortschritte im Arbeitsprozess aufmerksam zu machen. Während meiner Tätigkeit im Wissenschaftsbetrieb wurde fast immer für die Gewährung von Barrierefreiheit gesorgt, sodass ich dadurch die Chance hatte, mein Potential als Wissenschaftlerin mit Behinderung zu entfalten.“

„Da ich mit einer psychischen Behinderung leben und zurechtkommen muss, war mein Start in das Berufsleben im Anschluss an mein Studium nicht einfach. Durch meine Mitarbeit im Projekt AKTIF habe ich Raum zur Orientierung bekommen, Weiterbildungs- und Fortbildungsangebote; aber auch die durch das Projekt angestrebte Vernetzung der Nachwuchswissenschaftler_innen haben mir dabei sehr geholfen. Zum Ende des Projektes fühle ich mich in Bezug auf meine Weiterführung einer Karriere in der Wissenschaft – auch mit einer Behinderung – deutlich besser gewappnet.“

Kommunikation

„Die inklusive Zusammenarbeit stellt eine besondere Herausforderung an die Kommunikations- und Führungsprozesse dar. Bei der inklusiven Zusammenarbeit sind unterschiedliche Bedarfe zu berücksichtigen und zu adressieren, z.B. Schriftdolmetschung (Hörbehinderungen), große Schriftarten bzw. Braille-Übersetzung in Besprechungen (Sehbehinderungen) oder rollstuhl-gerechte, barrierefreie Wege und Räumlichkeiten oder besondere Bedarfe bei Unterbringungen bei Dienstreisen oder Catering (Allergien und Unverträglichkeiten), u.ä. Dies stellt zeitlich und organisato-

risch einen zusätzlichen Aufwand dar. Allerdings gibt es bedingt durch die besonderen Erfordernisse hinsichtlich Kommunikation, Führungsstil und Teamkultur große Synergien aufgrund der sehr unterstützenden und guten Zusammenarbeit und damit einen außergewöhnlichen Gewinn an Produktivität und Kreativität.“

„Die Sprech-Disziplin (nacheinander, langsam sprechen), die für meine gehörlose Kollegin einzuhalten ist, kommt allen zu Gute, geht aber immer dann, wenn es emotional oder hektisch wird, leicht verloren.“

„Neben den inhaltlichen Aspekten spielten bei AKTIF aber auch weitere Faktoren eine Rolle, die ein Arbeiten ermöglicht haben, das zu besonderen Erfahrungen führte. Und zwar das Arbeiten in inklusiven Teams. Hierzu muss ich ganz ehrlich gestehen, dass ich den zeitlichen Aspekt, der hiermit einhergeht, zunächst unterschätzt habe. Das Einbinden unserer gehörlosen Kollegin in Teamdiskussionen aber auch in informelle Gespräche forderte so manche kreative Idee. Und auch vor allem eines: Zeit.“

Telearbeit

„Ich finde Telearbeit eine wichtige Möglichkeit, als wissenschaftliche Mitarbeiterin mit Schwerbehinderung tätig sein zu können. Sie sollte jedoch immer als eine Option verstanden werden, die den betreffenden die Teilhabe am Arbeitsleben erleichtern kann und nicht zu Zwang führen. Nach dem Motto: Wenn eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter einen gewissen Unterstützungsbedarf hat, dann muss sie / er sich gewissermaßen automatisch mit Telearbeit arrangieren.“

Teamstrukturen/Arbeitsorganisation

„Es ist sinnvoll, nach den Fähigkeiten und Möglichkeiten der Team-Mitglieder Aufgaben zu verteilen und nicht per Gießkanne.“

„Wir haben als Team die standortspezifischen Berichte aus den Vorjahren noch einmal systematisch unter dem Gesichtspunkt ausgewertet, welche Herausforderungen und Gelingensbedingungen sich in inklusiven Teams für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Behinderungen ergeben haben und welche Herausforderungen für die Zusammenarbeit im Team entstehen. Im zweiten Schritt wurde ein Instrument zur Messung des Teamklimas genutzt, um zu evaluieren, in welchem Ausmaß die soziale Umgebung des Arbeitsplatzes die Innovation und die Effektivität des Teams fördert. Durch die reflexive Aufarbeitung der Thematik konnten wir uns darüber bewusst werden, welche impliziten und expliziten Regeln bzw. Regelungen vor dem Hintergrund der 2-jährigen Zusammenarbeit entstanden sind. Zurückblickend stellten wir fest, dass es von großer Wichtigkeit war, im konsequenten Austausch über allgemeine Barrieren und individuelle Schwierigkeiten zu bleiben, um die gleichberechtigte und barrierefreie Arbeit für alle zu ermöglichen.“

„Flache Strukturen und ein zukunftsweisender Führungsstil (innovativ, adaptiv, integrativ, partizipativ, vernetzend) mit einer guten Kommunikations- und Teamkultur mit Raum für eine individuelle wie auch gemeinsame Umsetzung und Gestaltung anstehender Aufgaben sind wichtige Parameter, damit inklusive Teams gut funktionieren und diese Vorteile zeigen.“

„Inklusive Forschungsprojekte haben besondere Eigenarten und für die Herstellung von Barrierefreiheit sind in einem gewissen Rahmen mehr finanzielle und zeitliche Ressourcen aufzuwenden, doch sind der Innovationscharakter der Themen und Outputs, die Effektivität sowie die Qualität der Arbeit in diesen Forschungszusammenhängen sehr fruchtbar und nutzbringend für Wissenschaft, Politik und Gesellschaft.“

„Inklusive Teams haben großes Potential, im Sinne eines ‚best-place-to-work‘ richtungsweisend für eine ‚neue Qualität der Arbeit‘ zu sein. Sie könnten ein Modell sein, wie Wirtschaftsunternehmen ethisch und nachhaltig erfolgreich ihre Wettbewerbsfähigkeit am nationalen aber auch internationalen Markt sichern können.“

„Die insgesamt gute Beschäftigungs- und Teamstabilität hatte im zurückliegenden Projektzeitraum positive Folgen für den erreichten Inklusionsgrad im Forschungsteam. Sie ermöglichte es, gut funktionierende Routinen für inklusionszuträgliche Arbeits- und Organisationsabläufe zu etablieren, Barrieren im Forschungsalltag zu beseitigen und angemessene Vorkehrungen zur Vermeidung von Ausgrenzung im Forschungsprozess zu treffen, die sich für die Forschungsgruppe in der Praxis bewährt haben und dort regelmäßig anwenden lassen.“

„Inklusives Forschen und Arbeiten lässt sich vor allem schrittweise realisieren und setzt in diesem Sinne sowohl institutionelles als auch beidseitiges informelles Lernen für den gegenseitigen Umgang voraus. Dazu gehört auch Geduld und Empathie. Dieser Vorgang ist zeitintensiv und kann umso positiver für Inklusionsbelange in die Zukunft wirken, je regelmäßiger und beständiger die entwickelten Vorkehrungen im Arbeitsprozess verankert und wiederholt anwendbar sind.“

„Die Aufgaben wurden nach Kompetenzen verteilt, so dass Leistungsschwächen – unabhängig von Behinderung – kompensiert werden konnten. Die behinderten Wissenschaftler_innen verfügten auch über Kompetenzen, die die übrigen nicht in dem Umfang vorweisen konnten – wie etwa hervorragende Englischkenntnisse, sehr gute Vernetzung im internationalen wissenschaftlichen Kontext und Kenntnisse in den Disability Studies sowie besondere Sprachsensibilität, die den sogenannten Randgruppen Rechnung trägt.“

Anhang 2: AKTIF-Präsenz in Funk und Presse

Pressemitteilung "Wissenschaft in der UniverCity Bochum hat viele Gesichter", 04.05.2015:

Interview mit Prof. Dr. Theresia Degener zum Projekt "AKTIF": Als Forscherin des Monats stellt das Netzwerk UniverCity Bochum Theresia Degener im Mai 2015 vor und berichtet über AKTIF.

Quelle: http://www.university-bochum.de/pdf/UniverCityBochum_Wissenschaftlerin_Monat_Mai2015.pdf (aufgerufen: 14.06.2019)

Neues Forschungsprojekt an der EFH RWL: AKTIF, Webseite der EFH RWL, 31.08.2015:

"Menschen mit Behinderungen haben, selbst wenn sie über einen Hochschulabschluss verfügen, nicht dieselben beruflichen Chancen wie Nichtbehinderte. Im AKTIF-Projekt, das die EFH RWL gemeinsam mit drei Partnerhochschulen und Instituten in Dortmund, Köln und Nürnberg umsetzt, sollen jetzt Wege entwickelt werden, diese Nachteile abzubauen und die Position von Wissenschaftler_innen mit Behinderungen in der Teilhabeforschung und Inklusionsforschung sowie ihre Vernetzung mit den Disability Studies zu stärken."

Vollständiger Text: <http://www.efh-bochum.de/index.php/artikel/neues-forschungsprojekt-an-der-efh-rwl-aktiv.html> (aufgerufen: 31.08.2015)

Pressemitteilung AKTIF, 28.04.2017: „Inklusive Forschung darf kein Wettbewerbsnachteil sein!“, <https://www.aktiv-projekt.de/kampagne-inklusive-forschung.html> (aufgerufen am 26.01.2018).

DIE ZEIT, Chancen Brief, 16.11.2017, 21.11.2017:

„Barrierefreies Forschen. Wissenschaft und Forschung sind elitäre Veranstaltungen. Um die Besten soll es gehen. Genauso sieht das auch das [Netzwerk AKTIF](#). Dem Bündnis mit seinen aktuell vier Forscherteams an Unis, FHs und außeruniversitären Instituten gehören behinderte und nicht-behinderte Wissenschaftler der Inklusions- und Teilhabeforschung an. Im Frühjahr starteten sie gemeinsam eine [Kampagne](#) mit dem Ziel, Barrierefreiheit für exzellente Wissenschaftler mit Behinderung zu erreichen. Vor wenigen Tagen nun gingen sie damit an die breitere Öffentlichkeit. Ihre Kernforderung: Inklusiv arbeitende Forschungsteams sollen über die übliche Projektförderung hinaus ergänzende Budgets für die Barrierefreiheit erhalten.“

Deutsches Studentenwerk IBS, 11/2017, 24.11.2017:

„Kampagne für barrierefreies Forschen. Das Netzwerk AKTIF startet unter dem Titel ‚Inklusive Forschung darf kein Wettbewerbsnachteil sein!‘ eine Kampagne für barrierefreies Forschen. Gefordert wird, dass die Kosten für Schrift- und Gebärdensprachdolmetschung sowie für die Umsetzung von Dokumenten und Materialien in barrierefreie Formate förderungsfähig sind.“
<https://www.aktiv-projekt.de/beitrag-anzeigen/aktiv-in-der-presse-deutsches-studentenwerk-ibs-11-2017.html> (aufgerufen am 09.01.2018).

Pressemitteilung AKTIF-Forschungsnetzwerk, 03.01.2018:

Innovatives AKTIF Projekt, das an der TU Dortmund koordiniert wird, initiiert Kampagne gegen die Benachteiligung inklusiver Forschungsteams – Forscher*innen setzen sich für mehr Teilhabe in der Wissenschaft ein. <https://www.aktiv-projekt.de/beitrag-anzeigen/innovatives-aktiv-projekt-das-an-der-tu-dortmund-koordiniert-wird-initiiert-kampagne-gegen-die-benachteiligung-inklusive-forsch.html> (aufgerufen am 09.01.2018).

Deutschlandfunk [DLF], 27.12.2017:

„Inklusionsforschung: Teilhabe in der Wissenschaft stärken. Auch wenn sie einen Hochschulabschluss haben: Menschen mit Behinderungen haben in Deutschland längst nicht die gleichen beruflichen Chancen wie Wissenschaftler ohne Behinderung. Das Projekt AKTIF will das ändern. In vielen barrierefreien Kursen und durch die Möglichkeit, Netzwerke zu knüpfen, werden die Betroffenen individuell gefördert.“

Der gesamte Beitrag, in dem Monika Schröttle und Gudrun Kellermann interviewt wurden, findet sich auf:

http://www.deutschlandfunk.de/inklusionsforschung-teilhabe-in-der-wissenschaft-staerken.680.de.html?dram:article_id=406967 (aufgerufen am 11.01.2018).

Beitrag für den ScienceLiveRuhr Wettbewerb:

Unter dem Motto "Wissenschaftler sind es gewohnt, über, an und in Menschen mit Behinderung zu forschen. Was aber, wenn diese selbst forschen möchten?" präsentierte Nicole Andres am 30.09.16 eine Live-Performance zur Selbstbestimmung und Partizipation von Menschen mit Behinderung im Bereich der Wissenschaft. Im Science Slam wurde die aktuelle gesellschaftliche Lage von Menschen mit Behinderungen kritisch aufgegriffen und Perspektiven für eine inklusive Wissenschaftspraxis gezeigt. Neben der Auszeichnung als Sieger des ScienceLiveRuhr erhielt sie eine Präsentationsmöglichkeit im Rahmen der WissensNacht Ruhr 2016.

Anhang 3: Publikationen, Vorträge, Kongress- und Workshop-Teilnahmen

Standort Dortmund

Publikationen

Kellermann, G.; Schröttle, M.: "Unsere Teilhabe - Eure Forschung? Anstiftung zur Inklusion und Partizipation von Menschen mit Behinderung in der Teilhabeforschung". Dokumentation der Fachtagung am 28.04.2017 in Dortmund. Internet: https://www.aktiv-projekt.de/beitrag-anzeigen/AKTIF_Fachtagung_2017.html , zuletzt geprüft am 27.05.2019.

Palleit, L.; Kellermann, G. (2015): Inklusion als gesellschaftliche Zugehörigkeit – das Recht auf Partizipation am politischen und kulturellen Leben. In: Degener, T.; Diehl, E. (Hrsg.): Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bonn 2015, 275 – 288.

Bosse, I.; Hasebrink, U. (2016) (unter Mitarbeit von Annegret Haage, Sascha Hölig, Sebastian Adrian, Gudrun Kellermann, Theresa Suntrup): Mediennutzung von Menschen mit Behinderungen. Forschungsbericht. In: (Hrsg.): Aktion Mensch & die medienanstalten. November 2016. Online verfügbar unter: http://kme.tu-dortmund.de/cms/de/Aktuelles/aeltere-Meldungen/Studie-Mediennutzung-von-Menschen-mit-Behinderung- MMB16 /Studie-Mediennutzung_Langfassung_final.pdf, zuletzt geprüft am 04.12.2016.

Kellermann, G.; Haage, A.; Bosse, I. (2016): „Also, ich möchte einfach gesellschaftlich mitsprechen können“ – Welche Medien nutzen gehörlose Menschen und warum? Eine neue, bisher einmalige Studie liefert aktuelle Daten vor allem zur Barrierefreiheit des Fernsehens. In: Deutsche Gehörlosenzeitung, Dezember 2016

Pierl, C. B. (2016): Inklusiv forschen für Teilhabe und Teilgabe: Das AKTIF-Projekt, veröffentlicht am 21.02.2017 auf social.de (Internet: www.sozial.de/inklusiv-forschen-fuer-teilhabe-und-teilgabe-erfahrungen-im-aktiv-projekt.html, Zugriff 11.12.2017)

Pierl, C. B. (2016): Teilhabe und Teilgabe - jeder ist gebraucht und wichtig! Erfahrungsbericht zum Arbeiten in einem inklusives Forschungsteam (Internet: <https://www.aktiv-projekt.de/erfahrungen.html>, Zugriff 11.12.2017)

Asher, G. N.; Gartlehner, G.; Gaynes, B. N.; Amick, H. R.; Forneris, C.; Morgan, L. C.; Coker-Schwimmer, E.; Boland, E.; Lux, L. J.; Gaylord, S.; Bann, C.; Pierl, C. B.; Lohr, K. N. (2017): Comparative Benefits and Harms of Complementary and Alternative Medicine Therapies for Initial Treatment of Major Depressive Disorder: Systematic Review and Meta-Analysis. J. Altern. Complement. Med., 2017 July 12. doi: 10.1089/acm.2016.0261. PMID: 28700248.

Kellermann, G.; Offergeld, J.; Ulutas, S. (2017): Partizipation im Wissenschaftsbetrieb durch Inklusion in der Teilhabeforschung – „Nichts über uns ohne uns“. In: (Hrsg.): [genaue Herausgeber-schaft noch nicht bekannt]. Publikation anlässlich der Tagung „Exklusiv INKLUSIV: Inklusion kann gelingen. Forschungsergebnisse und Beispiele guter Praxis“ am 22.06.2017 an der Hochschule Neubrandenburg

Haage, A.; Bosse, I.; Kellermann, G. (2017): Bundesweite Studie zur Mediennutzung von Menschen mit Beeinträchtigungen. In: Das Zeichen 31: 106 (2017), S. 214-223.

Pierl, C. B.; Rodewig, K. (2018): Working Title: Long-term evaluation of psychoeducative interventions among patients suffering from chronic pain syndrome.

Kellermann, G. (2018, im Druck). Impulse der Disability Studies für die Medienbildung. In: Bosse, Ingo; Zorn, Isabel; Schluchter, Jan-René (Hrsg.): Handbuch Inklusion und Medienbildung

Anders, P. (2018): Tanz und Disability Studies. Oder: Eine inklusive Lesart von Ohad Naharins Gaga Movement Language. In: Jahrbuch der Gesellschaft für Tanzforschung (in Vorbereitung).

Anders, P. (2018): Exploring and Expressing Identities: Gay Characters with Disabilities in Michael Akers's MORGAN and Daniel Ribeiro's THE WAY HE LOOKS. A post in the peer reviewed blog 'NOTCHES: (re)marks on the history of sexuality'.

Anders, P. (2018): Mediale Zuschreibungen. Über die Rolle von Behinderung im Spielfilm. In: Dokumentation zu „Menschen mit Behinderung in Film und Fernsehen: Darstellung und Berichterstattung“ – Dritte Fachtagung des Dialog- und Fachforums Netzwerk Kultur und Inklusion in der Akademie der Kulturellen Bildung des Bundes und des Landes NRW in Remscheid, 05.- 06. Oktober 2017

Barden, O. (2018): Disability and Disciplines. Liverpool Hope University. 5th and 6th July 2017. Collective Comment from the Field for publication in the Journal of Literary and Cultural Disability Studies by Owen Barden (with acknowledgment of Petra Anders' authorship in the text.

Anders, P. (2018): Inklusion in der Forschung konkret – einige Gedanken zur praktischen Umsetzung. In: Dokumentation zur Fachtagung: „Unsere Teilhabe – Eure Forschung? Anstiftung zur Inklusion und Partizipation von Menschen mit Behinderung in der Teilhabeforschung“, TU Dortmund, 28. April 2017.

Monika, Schröttle, Petra Anders, Abdel Hafid Sarkissian, Felix Gödeke, Kathrin Vogt 2018). ANED 2016-17 – Task Social Pillar (focus topics) Country report. Country: Germany.

Vogt, K., Stahl, S. & Schneider, R. (2018). Einfach.gut.beraten. (Peer) Beratung von und für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Fachzeitschrift Teilhabe, Rubrik: Wissenschaft & Forschung, 1/2018, Jg. 57.

Schneider, R. (2018) Stärkung von Frauen mit Lernschwierigkeiten. Angenommener Beitrag für die Schriftenreihe "Materialien der Deutschen Gesellschaft für seelische Gesundheit bei Menschen mit geistiger Behinderung (DGSGb). Erscheint voraussichtlich in Band 40. Download: <http://dgsgeb.de/index.php?section=volumes>

Vorträge

Pierl, C. B. (2017). Vorstellung des AKTIF-Projekts (Posterbeitrag, Gruppendiskussion) Berliner Werkstatt Partizipative Forschung, Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) , 03.03.2017.

Schröttle, M. Pierl, C. B. (2017). Überblick über das Projekt AKTIF. Vortrag Sommersymposium 2017 – Teilhabeforschung - Aktuelle Entwicklungen in Deutschland, Medizinische Hochschule Hannover (MHH), 19.06.2017.

Pierl, C. B. (2017). Vorstellung des AKTIF-Projekts (Posterbeitrag, Internetpräsentation). 9. Tagung der Dozent_innen im Förderbereich „Emotionale und Soziale Entwicklung“ (<http://www.esse-tagung.de>, Zugriff 11.12.2017). TU Dortmund, 06./07. 07.2017.

22.06.2017 – Kellermann, Gudrun; Offergeld, Jana; Ulutas, Sinem (2017). Partizipation im Wissenschaftsbetrieb durch Inklusion in der Teilhabeforschung – „Nichts über uns ohne uns“. Vortrag im Rahmen der Tagung „Exklusiv INKLUSIV: Inklusion kann gelingen. Forschungsergebnisse und Beispiele guter Praxis“ an der Hochschule Neubrandenburg

03.05.2017 – Kellermann, Gudrun (2017). Ableism. Vortrag anlässlich der Bewerbung auf die Stelle als Lehrkraft für besondere Aufgaben an der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum

28.04.2017 – Kellermann, Gudrun (2017). Erfahrungswissen als Forscher*innenwissen. Vortrag in Panel 2 – „Disability Studies — Wir forschen selbst!“ im Rahmen der Tagung „Unsere Teilhabe – Eure Forschung? Anstiftung zur Inklusion und Partizipation von Menschen mit Behinderung in der Teilhabeforschung“ an der TU Dortmund

21.04.2016 – Kellermann, Gudrun (2016). Politik für alle?! Kommunikationshürden in den Medien wirksam begegnen. Vortrag auf der Tagung der CBP-Fachbeiräte „Hilfen für Menschen mit Sinnesbehinderung“ und „Hilfen für Menschen mit Körperbehinderung“ in Würzburg, Tagungsthema: „Get connected – Moderne Techniken und Kommunikationsmethoden in der Behindertenhilfe und Psychiatrie“

21.11.2017; Anders, Petra (2017). Mediale Zuschreibungen. Ausführungen zur Rolle von Behinderung im zeitgenössischen Spielfilm, „Partizipative Forschung: Menschen mit Behinderung in Film & Fernsehen“, Seminar von von JProf. Dr. Juliane Gerland.

29.10.2017; Anders, Petra (2017). Ohad Naharin's Gaga Movement Language als Zugang zu inklusivem Tanz, Symposium der Gesellschaft für Tanzforschung zum Thema „Tanz-Diversität-Inklusion“.

05.10.2017; Anders, Petra (2017). Input zur Rolle von Behinderung im zeitgenössischen Spielfilm, „Menschen mit Behinderung in Film und Fernsehen: Darstellung und Berichterstattung“ - Dritte Fachtagung des Dialog- und Fachforums Netzwerk Kultur und Inklusion in der Akademie der Kulturellen Bildung des Bundes und des Landes NRW.

06. Juli 2017; Anders, Petra (2017). Disability Studies and Film Studies: Interdisciplinary Approaches to Writing, Presenting and Teaching about Disability, 4th biennial CCDS conference “Disability and Disciplines: The International Conference on Educational, Cultural, and Disability Studies”.

28.04.2017; Anders, Petra (2017). Inklusion in der Forschung konkret – einige Gedanken zur praktischen Umsetzung, Fachtagung: „Unsere Teilhabe – Eure Forschung? Anstiftung zur Inklusion und Partizipation von Menschen mit Behinderung in der Teilhabeforschung.

23.01.2017; Anders, Petra (2017). Kritische Einführung zum Film In meinem Kopf ein Universum von Maciej Pieprzyca im Rahmen der Filmreihe „andersein. Behinderung im Film“ organisiert von Karen Nolte und Sabine Schlegelmilch in Kooperation mit dem Würzburger Programmkinos „Central“.

03.11.2016; Anders, Petra (2016). Disability and Sexual Identity in Michael Akers' Drama Morgan, 6th Annual Lecture Series 'Maple Leaf & Stars and Stripes'.

21.10.2016: Anders, Petra (2016). Basketballer, Radrennfahrer, Rollstuhlfahrer: Schwuler Sex und Behinderung in Michael D. Akers 'Morgan'. SCHWARZMARKT FÜR NÜTZLICHES WISSEN UND NICHT-WISSEN. Nr. 19: 'THE EXTRAORDINARY ORDINARY - Behinderung, Technokörper und die Frage der Autonomie' – Ein Projekt der Mobilen Akademie Berlin in Zusammenarbeit mit EUCREA und Kampnagel.

01.09.2016; Anders, Petra (2016). Niko von Glasow's play Alles wird gut and the Role of the Disabled (Amateur) Actor; AGS. Association for German Studies in Great Britain and Ireland. The Seventy-Eighth Meeting.

04.08.2016; Anders, Petra (2016). „What can I, you know, do in that department?“ – Zur Darstellung von Behinderung und Homosexualität am Beispiel von Michael Akers' Drama Morgan, „Out of the Past – queere Filmgeschichte_n“. Filmreihe anlässlich der Ausstellung HOMOSEXUALITÄT_EN des Schwulen Museums im LWL-Museum für Kunst und Kultur in Münster.

Schneider, R. (2016). Partizipative Forschung von, für und mit Menschen mit sogenannten geistigen Behinderungen – wie geht das? Plenarvortrag auf dem Jahrestreffen der SOS-Dorfgemeinschaft Hohenroth, 02.07.2016. Vortrag in einfacher Sprache für ein gemischtes Fachpublikum (Menschen mit sog. geistigen Behinderungen, Fachkräfte der Behindertenhilfe, Angehörige) – sehr aufwendig, das Thema so aufzubereiten, dass es alle Zuhörenden erreicht, Aufwand hat sich gelohnt: sehr intensive Diskussion und viel Begeisterung für den Ansatz, Menschen mit sogenannten geistigen Behinderungen in die Forschung mit einzubeziehen

Schneider, R. (2016). Let's talk about sex – Sexualpädagogische Konzepte in Einrichtungen der Behindertenhilfe. Plenarvortrag auf der Fachtagung „Gerade wir brauchen Schutz! Prävention von sexuellem Missbrauch an Kindern und Jugendlichen mit Behinderung“ des Dt. Kinderschutzbund Landesverband Schleswig-Holstein und dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein in Kiel, 10.11.2016. Download: <http://www.kinderschutzbund-sh.de/fachtage-details/fachtagung-gerade-wir-brauchen-schutz->

[praevention-von-sexuellem-missbrauch-bei-kindern-und-jugendlichen-mit-behinderung.html?EventRef=index.php](#)

Schneider, R. (2017). Stärkung von Frauen mit Lernschwierigkeiten. Vortrag auf der Fachtagung „Prävention von sexuellem Missbrauch an Menschen mit geistiger Behinderung“ der deutschen Gesellschaft für seelische Gesundheit bei Menschen mit geistiger Behinderung e.V. in Kassel, 10.11.2017.

Schneider, R. Kellermann, G. (2016). Moderation des Fachtages „Raus aus der Isolation, rein in den Kontakt und die eigene Stärke“ für taubblinde und höresehgeschädigte Frauen der Dt. Gesellschaft für Taubblindheit in Essen, 22.10.2016.

Schneider, R. Schröttle, M. (2017). Moderation des Fachtages Unsere Teilhabe – Eure Forschung? Anstiftung zur Inklusion und Partizipation von Menschen mit Behinderung in der Teilhabeforschung im Auftrag des AKTIF-Projektes in Dortmund, 28.04.2017.

Veranstaltungen ohne eigenen Beitrag

Das Dortmunder Team nahm an zahlreichen Veranstaltungen teil, um eine bessere Vernetzung und Einbindung der Wissenschaftlerinnen zu erreichen und um sich und das AKTIF-Projekt nach außen hin bekannt zu machen.

AKTIF-Treffen, 2016-2018

Jahrestagung des DFGS (Deutscher Fachverband der Gehörlosen- und Schwerhörigenpädagogik). Münster, 20./21.11.2015

Inklusionstage. Berlin, 23./24.11.2015

Eröffnungsfeier von BODYDYS (Bochumer Zentrum für Disability Studies). Evangelische Hochschule RWL in Bochum, 01.12.2015

Projekttreffen im Hans-Bredow-Institut in Hamburg. Hamburg, 10.12.2015

Vortrag über Teilhabeforschung von Dr. Karin Grüber beim Zentrum für Disability Studies (ZeDiS) an der Universität Hamburg. Hamburg, 14.12.2015.

Projekttreffen mit IPSOS. Berlin, 18.04.2016

Vortrag von Horst Frehe zum Bundesteilhabegesetz beim Zentrum für Disability Studies an der Universität Hamburg. Hamburg, 10.05.2016

Projekttreffen im Hans-Bredow-Institut in Hamburg. Hamburg, 28.06.2016

Treffen der Arbeitsgemeinschaft „Partizipative Forschung und Forschungsmethoden“ des Aktionsbündnisses Teilhabeforschung. Berlin, 30.06.2016.

Fachtagung „Inklusiver Arbeitsmarkt – zwischen menschenrechtlichem Anspruch und vielfältigen Barrieren“ des ZeDiS (Zentrum für Disability Studies) an der Universität Hamburg. Hamburg, 16.09.2016.

Veranstaltung von BODYYS (Bochumer Zentrum für Disability Studies) zum Bundeteilhabegesetz. Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum, 25.10.2016.

Tagung „Teilhabeforschung: Stand und Perspektiven“ des Aktionsbündnisses Teilhabeforschung. Berlin, 01.11.2016.

Tutorium Inklusion und Medienbildung, TU Dortmund, 18./19.11.2016.

Workshop „35 Jahre Krüppeltribunal“ von BODYYS (Bochumer Zentrum für Disability Studies). Evangelische Hochschule RWL in Bochum, 09.12.2016.

Symposium „Psychiatrie und Menschenrechte“ von BODYYS (Bochumer Zentrum für Disability Studies). Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe Bochum, 19.01.2017.

Fachtagung „Gestaltung partizipativer Prozesse“ vom Landesverband Körper- und Mehrfachbehinderung in NRW (LVKM) als Abschlussveranstaltung des Modell-Projektes „gut leben in NRW“. Bielefeld, 27./28.01.2017.

Netzwerktreffen Sexuelle und geschlechtliche Diversität in Gesundheitsforschung und -versorgung. Fachhochschule Dortmund, 17.02.2017.

Internationale Jahrestagung der Inklusionsforscher_innen 2017 „System.Wandel.Entwicklung – Akteurinnen und Akteure inklusiver Entwicklung im Spannungsfeld von Institution, Profession und Person“ an der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich in Linz. Linz, 22.-25.02.2017.

Fachtagung „Unsere Teilhabe – Eure Forschung? Anstiftung zur Inklusion und Partizipation von Menschen mit Behinderung in der Teilhabeforschung“. TU Dortmund, 28.04.2017.

Symposium „Teilhabeforschung Aktuelle Entwicklungen in Deutschland“. Hannover, 19.06.2017

Symposium Exklusiv INKLUSIV: Inklusion kann gelingen. Forschungsergebnisse und Beispiele guter Praxis. 1. Symposium des Instituts für Inklusion. Hochschule Neubrandenburg, 22.06.2017

Teilnahme an zwei Expertenrunden zum Thema „Förderung und Stärkung von Frauen in Wohnheimen und Werkstätten“ des Netzwerk-Büros Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung NRW und des Ministeriums für Generationen, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW. Dortmund, 02.12.2016; Köln, 07.07.2017.

Tanz - Körper - Erweiterung. Stretching the Physicality of Dance. Berlin, 23./24.08.2017

Versammlung der Arbeitsgemeinschaft Disability Studies. Universität Hamburg, 11.12.2017.

Kongress Armut und Gesundheit 2018 „Gemeinsam. Gerecht. Gesund“ – Der Public Health-Kongress in Deutschland. TU Berlin, 20./21.03.2018.

Standort Nürnberg

Publikationen

Abend, S. (2016). Leichte / Einfache Sprache im Unterricht – Pflicht, Kür oder Zugeständnis? Respekt - Relevanz - Ressourcen. Gehalten auf dem Sonderpädagogischen Kongress 2016, Weimar: Verband Sonderpädagogik.

Abend, S., Zielinski, B. & Zapfel, S. (2016). Barrieren im Zugang zu gewerblich-technischen Ausbildungsberufen am Beispiel des Berufsförderungswerks Nürnberg. Tagungsbeitrag auf dem 10. Reha-Symposium des NREB in Bad Windsheim. Würzburg: NREB. Online verfügbar unter: http://www.nrefb.de/download/NREB-Symposium_2016_Abstractband_Poster.pdf, zuletzt geprüft am 04.12.2017.

Abend, S., Zielinski, B. & Zapfel, S. (2016). Zuweisungsbarrieren bei gewerblich-technischen Ausbildungsberufen in der beruflichen Rehabilitation. Qualitative und quantitative Befunde bei Rehabilitand_innen im Berufsförderungswerk Nürnberg. Nürnberg: BFW.

Faßmann, H., Zapfel, S. & Zielinski, B. (2017): Rehabilitationsbezogene Forschung am Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie Nürnberg, Heft 1/2017, Nürnberg: Institut für empirische Soziologie.

Abend, S., Bez, A., Galle-Bammes, M., Holzer, B., Holzer, H., Koch, O., Long, T., Olejniczak, L., Reh, C., Zapfel, S. & Zielinski, B. (2017): Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung in der empirischen Sozialforschung. Nürnberg: noris inklusion.

Schrauth, B., Zielinski, B. & Zapfel, S. (2018). Inklusion und Exklusion – Ein Überblick über soziologische Erklärungsansätze. In: Kampmeier, A., Kraehmer, S.: Exklusiv INKLUSIV – Inklusion kann gelingen – Forschungsergebnisse und Beispiele guter Praxis. Tagungsband. Schriftenreihe L(eben) – Inklusion der Hochschule Neubrandenburg. S. 51-62.

Abend, S. (2018). Inklusive Unterrichtsmaterialien in Leichter Sprache. In: Kampmeier, A., Kraehmer, S.: Exklusiv INKLUSIV – Inklusion kann gelingen – Forschungsergebnisse und Beispiele guter Praxis. Tagungsband. Schriftenreihe L(eben) – Inklusion der Hochschule Neubrandenburg. S. 111-120.

Zielinski, B. & Zapfel, S. (2018). Das Reha-Assessment und seine zugangsbeschränkende Wirkung bei gewerblich-technischen Ausbildungsmaßnahmen. Das Beispiel des Berufsförderungswerks Nürnberg. In: Kampmeier, A., Kraehmer, S.: Exklusiv INKLUSIV – Inklusion kann gelingen – Forschungsergebnisse und Beispiele guter Praxis. Tagungsband. Schriftenreihe L(eben) – Inklusion der Hochschule Neubrandenburg. S. 203-209.

Zapfel, S., Schröttle, M. & Thiems, W. (2018). Akademikerinnen und Akademiker mit Behinderungen in die Teilhabe- und Inklusionsforschung (AKTIF) – ein Versuch zur Förderung reflexiv-inklusive Forschung. In: Kampmeier, A., Kraehmer, S.: Exklusiv INKLUSIV – Inklusion kann gelingen – Forschungsergebnisse und Beispiele guter Praxis. Tagungsband. Schriftenreihe L(eben) – Inklusion der Hochschule Neubrandenburg. 281-290.

Abend, S. (2018). Arbeit 4.0 - Barriere oder Teilhabe für Menschen mit Behinderung. In: Lernen Fördern, 01/2018. S. 9-10.

Zapfel, S. (2018). Bestimmung von Inklusion und Exklusion von Menschen mit Behinderung in systemtheoretischer Perspektive. In: Neue Praxis 2/3018. S. 161-179.

Zapfel, S., Zielinski, B., Schröttle, M. & Puhe, H. (2018). Möglichkeiten der repräsentativen Stichprobenziehung bei Menschen mit Behinderung in Deutschland – einschließlich der Option von Sonderziehungen. Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie Nürnberg, Heft 1/2018, Nürnberg: Institut für empirische Soziologie.

Schrauth, B. (2019). Inklusion und Exklusion von Menschen mit Behinderung aus Sicht der Prekarisierungstheorie. In: Sozialer Fortschritt 5/2019. S. 393-411.

Zapfel, S., Zielinski, B. (im Erscheinen). Inklusion und Exklusion aus Sicht der Theorie sozialer Schließung – Anwendungsmöglichkeiten für die Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. In: Sozialer Fortschritt.

Vorträge

Abend, S. (2016). Inklusive Unterrichtsmaterialien für Sozialpolitik in Leichter Sprache, Didacta, Stuttgart, 18.02.2016.

Schröttle, M., Zapfel, S. (2016). Öffentliche Ausschreibungen und Einwerbung von Drittmitteln in der sozialwissenschaftlichen Forschung, „AKTIF – Akademiker_innen mit Behinderungen in die Teilhabe- und Inklusionsforschung“, 4. Workshop/Beiratstreffen, Bochum, 10.03.2016.

Abend, S. (2016). Leichte/Einfache Sprache im inklusiven Unterricht – Pflicht, Kür oder Zugeständnis. Kongress Verband Sonderpädagogik Weimar, 21.04.2016.

Schröttle, M. & Zapfel, S. (2016). Aufgaben, Ziele, Fortschritte und Erfolge von AKTIF – Status quo. „AKTIF – Akademiker_innen mit Behinderungen in die Teilhabe- und Inklusionsforschung“, Dortmund, 08.06.2016.

Abend, S. (2016). Posterpräsentation. Unterrichtsmaterialien in Leichter Sprache. Das föderale Bildungssystem erfordert ein breites Angebot an Unterrichtsmaterialien. „AKTIF – Akademiker_innen mit Behinderungen in die Teilhabe- und Inklusionsforschung“, Dortmund, 08.06.2016.

Schrauth, B. (2016). Posterpräsentation. Inklusion, Exklusion und Teilhabe aus soziologischer Perspektive: Ausgewählte Theorien und Erklärungsansätze. „AKTIF – Akademiker_innen mit Behinderungen in die Teilhabe- und Inklusionsforschung“, Dortmund, 08.06.2016.

Zapfel, S. (2016). Barrieren im Zugang zu gewerblich-technischen Ausbildungsberufen – Gegenwartssituation im BFW Nürnberg. Berufsförderungswerk Nürnberg, 27.06.2016.

Zapfel, S. (2016). Zugangsbarrieren zu gewerblich-technischen Ausbildungsberufen. Gegenwartssituation im BFW Nürnberg. Berufsförderungswerk Nürnberg, 05.07.2016.

Zielinski, B. (2016). Zugangsbarrieren zu gewerblich-technischen Ausbildungsberufen. Gegenwartssituation im BFW Nürnberg. „AKTIF – Akademiker_innen mit Behinderungen in die Teilhabe- und Inklusionsforschung“, 6. Workshop/Beiratstreffen, Nürnberg, 29.09.2016.

Abend, S. (2016). Workshop. Erfolgreich telefonieren. „AKTIF – Akademiker_innen mit Behinderungen in die Teilhabe- und Inklusionsforschung“, 6. Workshop/Beiratstreffen, Nürnberg, 29.9.2016.

Zapfel, S. (2016). Zugangsbarrieren zu gewerblich-technischen Ausbildungsberufen im BFW Nürnberg – empirische Befunde. BFW-Regionalzentrum Bamberg, 10.10.2016.

Zapfel, S. (2016). Entwicklungslinien und mittelfristige Ziele von AKTIF – ein kurzer Überblick. „AKTIF – Akademiker_innen mit Behinderungen in die Teilhabe- und Inklusionsforschung“, 7. Workshop/Beiratstreffen, Köln, 17.11.2016.

Zielinski, B. (2016). Posterpräsentation. Zugangsbarrieren zu gewerblich-technischen Ausbildungsberufen am Beispiel des Berufsförderungswerks Nürnberg. NRFB 10. Reha-Symposium, Bad Windsheim, 17.11.2016.

Abend, S. (2016). Vortrag. Leichte Sprache als Nachteilsausgleich in der Berufsausbildung. Tagung der „Bundesarbeitsgemeinschaft von Schulen für berufliche Bildung Behinderter e.V.“ München, 24.11.2016.

Zapfel, S. (2017). Datenschutz in der sozialwissenschaftlichen Praxis. „AKTIF – Akademiker_innen mit Behinderungen in die Teilhabe- und Inklusionsforschung“, 8. Workshop/Beiratstreffen, Bochum, 15.02.2017.

Abend, S. (2017). Vortrag. Inklusive Unterrichtsmaterialien für Sozialpolitik in Leichter Sprache. Didacta Stuttgart, 16.02.2017.

Reims, N. & Zapfel, S. (2017): Interrelationen von Sozialkapital und Behinderung. Implikationen für die empirische Forschung zur beruflichen Wiedereingliederung – Konzeptualisierung. Drittes Treffen des Wissenschaftlichen Netzwerks (DFG) "Soziale Netzwerke und gesundheitliche Ungleichheiten SoNegU", 28.02.2017.

Abend, S. (2017). Arbeit 4.0 – berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Inklusiver Vortrag. Gehalten auf der Tagung des Bundesverbandes zur Förderung von Menschen mit Lernbehinderungen. Gehalten auf der Tagung des Bundesverbandes zur Förderung von Menschen mit Lernbehinderungen, Rummelsberg, 26.05.2017.

Schrauth, B., Zapfel, S. & Zielinski, B. (2017). Inklusion und Exklusion – Ein Überblick über soziologische Erklärungsansätze. Exklusiv INKLUSIV: Inklusion kann gelingen. Forschungsergebnisse und Beispiele guter Praxis, Neubrandenburg, 22.06.2017.

Abend, S. (2017). Inklusive Unterrichtsmaterialien in Leichter Sprache: Posterpräsentation. Exklusiv INKLUSIV: Inklusion kann gelingen. Forschungsergebnisse und Beispiele guter Praxis, Neubrandenburg, 22.06.2017.

Zielinski, B. (2017). Das Reha-Assessment und seine zugangsbeschränkende Wirkung bei gewerblich-technischen Ausbildungsmaßnahmen. Das Beispiel des Berufsförderungswerks Nürnberg. Exklusiv INKLUSIV: Inklusion kann gelingen. Forschungsergebnisse und Beispiele guter Praxis, Neubrandenburg, 22.06.2017.

Thiems, W. & Zapfel, S. (2017). Akademikerinnen und Akademiker mit Behinderungen in die Teilhabe- und Inklusionsforschung (AKTIF) – ein Versuch zur Förderung reflexiv-inklusive Forschung. Exklusiv INKLUSIV: Inklusion kann gelingen. Forschungsergebnisse und Beispiele guter Praxis, Neubrandenburg, 22.06.2017.

Zapfel, S. (2018). Das AKTIF-Projekt – Ausgangslage, Konzept, Durchführung, Fachtagung „Akademiker*innen mit Behinderungen im Aufwind – Strategien zur vollen und selbstverständlichen Inklusion“ an der Technischen Universität Dortmund, Dortmund, 09.11.2018.

Standort Bochum

Publikationen

Heiden, H.-Günter (2017). Von der Bettelbruderschaft zur Menschenrechtsbewegung. Entwicklungslinien der Selbstorganisation von Menschen mit Behinderungen. In: Sozial Extra 2, 14-18. Online: <http://rdcu.be/qyY0>

Bochumer Zentrum für Disability Studies (2016). Stellungnahme zum Bundesteilhabegesetz (BTHG) (Gesetzentwurf der Bundesregierung, Bundestagsdrucksache 18/9522 vom 5.09.2016). Online: <https://bodys.evh-bochum.de/bodys-home.html>

Kompetenzzentrum Selbstbestimmt Leben Rheinland & Theresia Degener (2015). Stellungnahme zum Ersten allgemeinen Gesetz zur Stärkung der Inklusion in Nordrhein-Westfalen (Gesetzentwurf der Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Stand: 16. September 2015, Drucksache des Landtags 16/9761). Online: <https://bodys.evh-bochum.de/bodys-home.html>

Heiden, H.-Günter (2017). Menschenrechte Behinderter unter Kostenvorbehalt - Wie das neue Bundesteilhabegesetz Teilhabe verhindert. In: "Grundrechtreport 2017 - Zur Lage der Bürger- und Menschenrechte in Deutschland", Fischer TB, Frankfurt am Main, Juni 2017.

Vorträge

Offergeld, J. (2016). Who gets to decide? A participatory research project with people with learning difficulties on the German legal guardianship system. Vortrag an der University of Melbourne – Law School, Melbourne, Australien, 10.08.2016.

Degener, T. (2016). Erwachsenenschutz, Vormundschaft und Betreuung aus menschenrechtlicher Behinderungsperspektive. Vortrag im Rahmen des 4. Weltkongresses Betreuungsrecht, Berlin, 14.09.2016

Andres, N. (2016). Zukunft... Vision... Irrsinn... oder was? Eine Freiheitsstatue im Rollstuhl. Vortrag im Rahmen der WissensNachtRuhr, Essen, 30.09.2016.

Heiden, H.-G. (2016). Partizipation – ein Menschenrecht! Vortrag im Auftrag von ZeDiS, Hamburg, 08.11.2016.

Degener, T. (2016). 35 Jahre Krüppeltribunal – 10 Jahre UN-Behindertenrechtskonvention. Vortrag im Rahmen der Veranstaltung 35 Jahre Krüppeltribunal – 10 Jahre UN-Behindertenrechtskonvention an der EvH RWL, Bochum, 09.12.2016.

Groß, L. (2016). Behinderung und Entwicklungszusammenarbeit – Der Bau der ersten barrierefreien Schule im Senegal. Vortrag im Rahmen des Forums Disability Studies, EvH RWL, Bochum, 13.12.2016

Offergeld, J. (2017). Menschenrechtsbasierte und partizipative Forschung im Rahmen von science shops. Vortrag im Rahmen des Forums Disability Studies, EvH RWL, Bochum, 20.12.2016

Degener, T. (2017). Psychiatrie und Menschenrechte – Wie können wir Zwang reduzieren? Vortrag im Rahmen des Symposiums Psychiatrie und Menschenrechte an der EvH RWL, Bochum, 19.01.2017

Degener, T. (2017). Geschichte, Normen und Implementierung der UN-Behindertenrechtskonvention. Vortrag im Rahmen der Tagung „Aufbrüche und Barrieren – Geschichten der Behindertenpolitik und des Behindertenrechts seit den 1970er Jahren, Schwerte, 13./14. März 2017.

Van der Locht, V. (2017). Missbrauch behinderter Heimkinder - Diskurs und Entschädigung. Vortrag im Rahmen der Tagung „Aufbrüche und Barrieren – Geschichten der Behindertenpolitik und des Behindertenrechts seit den 1970er Jahren, Schwerte, 13./14. März 2017.

Heiden, H.-G. (2017). Behindertenselbsthilfe und Politik in den 1990er und 2000er Jahren. Vortrag im Rahmen der Tagung „Aufbrüche und Barrieren – Geschichten der Behindertenpolitik und des Behindertenrechts seit den 1970er Jahren, Schwerte, 13./14. März 2017.

Offergeld, J. (2017). Reflexionen zu inklusiver Forschung am Beispiel von Artikel 12 UN-BRK. Input im Rahmen der AKTIF-Fachtagung „Unsere Teilhabe – Eure Forschung?“ an der TU Dortmund, 28.04.2017.

Degener, T., Offergeld, J. (2017). Menschenrechtsbasierte Forschung in Zeiten neoliberaler Ausgrenzung? Vortrag im Rahmen des Forums Disability Studies, EvH RWL, Bochum, 30.05.2017.

Kellermann, G., Offergeld, J., Ulutas, S. (2017). Partizipation im Wissenschaftsbetrieb durch Inklusion in der Teilhabeforschung „Nichts über uns ohne uns“ Input im Rahmen der Tagung „Exklusiv Inklusiv“ der Hochschule Neubrandenburg, 22.06.2017.

Offergeld, J. (2017). Das Recht auf Entscheidungen – die rechtliche Betreuung aus Perspektive von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Vortrag im Rahmen des Kolloquiums Teilhabeforschung KatHO NRW, 07.07.2017.

Degener, T., Andres, N. (2017). Behinderte Frauen und ihre Menschenrechte, Vortrag NA beim Netzwerkbüro für Frauen und Mädchen mit Behinderung und chronischer Erkrankung in NRW, Köln, 07.07.17.

Offergeld, J. (2017). Informal barriers to legal capacity and exercising choice. Vortrag im Rahmen des VOICES Seminar on Consent to Sex and Relationships, NUI Galway, Irland, 06.09.2017.

Groß, L. (2017). SELBSTgeMACHT – Zwischen Selbstbestimmung und Machtstrukturen. Vortrag auf der Konferenz für die Leitungen der Ambulanten Hilfen für Menschen mit Behinderungen der Lebenshilfe NRW „Wer nimmt sich den letzten Keks? – Zum Umgang mit Macht“, Mühlheim, 19.09.2017.

Offergeld, J. (2017). Das Recht auf Entscheidungen – die rechtliche Betreuung aus Perspektive von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Vortrag im Rahmen des Forums Disability Studies, EvH RWL, Bochum, 10.10.2017.

Andres, N. (2017). Science Slam Disability. Beitrag im Rahmen des Kulturfestivals „anders begegnen“, Münster, 11.10.2017.

Offergeld, J. (2017). Building capacity on legal guardianship – workshops for persons with learning difficulties. Input per Skype im Rahmen des Alumni Meeting, International Diploma Course on Mental Health Law and Human Rights, Pune, Indien, 11.11.2017.

Offergeld, J. (2017). Informal barriers to legal capacity and exercising choice. Kurzbeitrag im Rahmen des Forums 4 der Inklusionstage, Berlin, 04.12.2017.

Theresia Degener: Vortrag im Rahmen der Tagung „Disability Human Rights from an international perspective“, Bochum, 05./06.04.2018

Jana Offergeld: Vortrag im Rahmen der Tagung „Disability Human Rights from an international perspective“, Bochum, 05./06.04.2018

Lukas Groß: Vortrag im Rahmen der Tagung „Disability Human Rights from an international perspective“, Bochum, 05./06.04.2018

Veranstaltungen ohne eigenen Beitrag

Arbeitsgruppe 4 „Partizipative Forschung und Forschungsmethoden“

Teilnahme Jana Offergeld am 02.02.2016 und 08.02.2017

Arbeitsgruppe 1 „Begriffe und Theorien“ Teilnahme Jana Offergeld am 24.10.2016

Teilnahme am Fachtag und der Mitgliederversammlung des Aktionsbündnisses

Teilnahme Prof. Dr. Theresia Degener, Jana Offergeld am 10.11.2017, Vorstellung der AKTIF-Kampagne auf der Mitgliederversammlung

Standort Köln

Publikationen

Groth, S., Ulutas, S., Kohl, S., Niehaus, M., Sprenger, L. & Thiems, W. (2016). Elevator Pitch als Methode zur Präsentation von Projektvorhaben. Zugriff am 21.11.2016. Verfügbar unter https://www.researchgate.net/publication/310599419_Elevator_Pitch_als_Methode_zur_Praesentation_von_Projektvorhaben

Groth, S., Ulutas, S. & Niehaus, M. (2017). Akademikerinnen und Akademiker mit und ohne Behinderungen arbeiten zusammen. Empirische Ergebnisse zum Teamklima. In D. Laubenstein & D. Scheer (Hrsg.), *Sonderpädagogik zwischen Wirksamkeitsforschung und Gesellschaftskritik (Perspektiven sonderpädagogischer Forschung)*, S. 151–159). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Niehaus, M. & Kohl, S. (2016). Der Forschungsprozess: Welche Aspekte sind in der Teilhabeforschung spezifisch und relevant. Zugriff am 21.11.2016. Verfügbar unter https://www.researchgate.net/publication/310599427_Der_Forschungsprozess_Welche_Aspekte_sind_in_der_Teilhabeforschung_spezifisch_und_relevant

Chakraverty, V. & Zimmer, H. (2017). Ressourcen-adaptive Zielauswahl- und Zielverfolgungsstrategien als Prädiktoren für subjektives Wohlbefinden, Stresserleben und Selbstwirksamkeitserwartung bei Multiple-Sklerose-Betroffenen. In A. Schorr (Hrsg.), *Health Psychology 2017. Kurzfassungen* (S. 160). Lengerich: Pabst.

Groth, S., Ulutas, S. & Niehaus, M. (2017). Akademikerinnen und Akademiker mit und ohne Behinderungen arbeiten zusammen. Empirische Ergebnisse zum Teamklima. In D. Laubenstein & D. Scheer (Hrsg.), *Sonderpädagogik zwischen Wirksamkeitsforschung und Gesellschaftskritik (Perspektiven sonderpädagogischer Forschung)*, S. 151–159). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Ulutas, S., Groth, S., Thiems, W. & Niehaus, M. (2017). Participation of Academics with Disabilities in Science Using the Example of AKTIF Project. *SHS Web of Conferences*, 37 (01084).

<https://doi.org/10.1051/shsconf/20173701084>

Veranstaltungen/Vorträge

Thiems, W. & Groth, S. (2016, März). Perspektive von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Behinderung – Erfahrungen aus der Teilhabeforschung an Hochschulen in NRW. Beitrag beim Reha-Kolloquium 2016 in Aachen, März 2016.

Groth, S. (2016, Juni). Inklusive Promotion – Chancen und Barrieren für Promovierende mit Behinderungen im Wissenschaftssystem. Vortrag beim GEW-Seminar: Inklusion und Promotion? Zugänge und Prozesse inklusiv gestalten, Rheinsberg.

Niehaus, M., Groth, S., Ulutas, S. & Thiems, W. (2016, September). Teilhabeforschung durch Akademiker_innen mit und ohne Behinderung: Erste Erfahrungswerte aus einem inklusiven Projektteam. Vortrag im Rahmen der DGFE Sektionstagung Sonderpädagogik, Paderborn.

- Groth, S. (2016, Oktober). Managing Transitions. Female Academics with Disabilities from University to Company. Vortrag im Rahmen des Rehabilitation International World Congress, Edinburgh.
- Groth, S. & Ulutas, S. (2017, Januar). Akademikerinnen mit Behinderungen am Übergang von der Hochschule ins Berufsleben. Vortrag im Auftrag des ASTA, Köln.
- Ulutas, S. (2017, April). Partizipation im Wissenschaftsbetrieb. Ein Beispiel aus dem Standort Köln. Vortrag im Rahmen der AKTIF-Fachtagung, Dortmund.
- Niehaus, M., Arditsoglou, J., Groth, S., Surink, J.-W., Thiems, W. & Ulutas, S. (2017, Mai). AKTIF Projekt – Akademiker*innen mit Behinderungen in die Teilhabe- und Inklusionsforschung. Forschungstag des Department Heilpädagogik und Rehabilitation, Köln.
- Ulutas, S. (2017, Mai). Participation of Academics with Disabilities in Science. Using the Example of AKTIF Project. ERPA-Kongress, Budapest, Ungarn.
- Niehaus, M., Arditsoglou, J., Groth, S., Surink, J.-W., Thiems, W. & Ulutas, S. (2017, Juni). Excellent inklusiv - mit dem Projekt PROMI - Promotion inklusive auf dem Weg zur inklusiven Hochschule. Symposiums Exklusiv Inklusiv, Neubrandenburg.
- Thiems, W. & Zapfel, S. (2017, Juni). Akademikerinnen und Akademiker mit Behinderungen in die Teilhabe- und Inklusionsforschung (AKTIF). Ein Versuch zur Förderung reflexiv-inklusive Forschung. Symposiums „Exklusiv Inklusiv“, Neubrandenburg.
- Chakraverty, V. & Zimmer, H. (2017, August). Ressourcen-adaptive Zielauswahl- und Zielverfolgungsstrategien als Prädiktoren für subjektives Wohlbefinden, Stresserleben und Selbstwirksamkeitserwartung bei Multiple-Sklerose-Betroffenen. 13. Kongress für Gesundheitspsychologie, Siegen.
- Arditsoglou, J. & Groth, S. (2017, September). Erste Evaluationsergebnisse zu Erwartungshaltungen im Competentia Mentoring Projekt. Netzwerktreffen zur Zwischenbilanz des Mentoring Projektes, Köln.
- Groth, S. (2017, September). Educational Biographies of Academics with Disabilities. How to manage Transitions. Vortrag im Rahmen der RISIS Summer School on Higher Education Research and Science Studies, Berlin.
- Groth, S. & Niehaus, M. (2017, September). Teilhabeforschung. Teilhabe an der Forschung. 3. Forschungssymposium der Fürst-Donnersmarck-Stiftung, Berlin.
- Groth, S. (2017, November). Erste Evaluationsergebnisse zum Competentia Mentoring Projekt für Akademikerinnen mit Behinderung / gesundheitlicher Beeinträchtigung. Netzwerktreffen „Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung und gesundheitlichen Beeinträchtigungen“, Kerpen.

Veranstaltungen ohne eigenen Beitrag

Symposium "Bildungsforschung im Spannungsfeld von Inklusion und Exklusion", Hildesheim, 16.10.2015.

Seminar Selbstpräsentation auf dem wissenschaftlichen Parkett; 08.10.2015.

Besuch der Reha-Care Düsseldorf; 16.10.2015.

Ceres Lecture Prof. Norman Daniels, Ph.D. (Harvard University, USA) A Global Right to Health Care? About Justice and Global Governance, 19.10.2015.

Tagung "Barrierefrei Arbeiten" Mainz, 10.11.2015.

Teilnahme am Workshop "Arbeit, Gerechtigkeit, Inklusion" in Stuttgart, 26./27.11.2015.

Eröffnung von BODYS in Bochum, 01.12.2015.

Fachkonferenz: Inklusion ist das Ziel, Düsseldorf, 22.04.2016.

Lehrveranstaltungen planen (ZHD), Köln: Projektanbahnung, 06.04.2016.

Competentia Auftakttreffen Expertengruppe, 07.04.2016.

Interne Weiterbildung: Kaufmännische Grundlagen, Köln: Schulung zur Verwaltung von Drittmitteln, 08.04.2016.

SAP-Web GIU, Köln: Schulung zur Verwaltung von Drittmitteln, 14.04.2016.

Akademisches Präsentieren, Köln: Methodenworkshop, 20./21.04.2016.

SAP-Berichtswesen Drittmittel, Köln: Schulung zur Verwaltung von Drittmitteln, 20.04.2016.

Fachkonferenz: Inklusion ist das Ziel, Düsseldorf, 22.04.2016.

Vortrag Partizipative Methoden (Marion Sigot), 03.05.2016.

Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen der Automobilindustrie (zu Gast bei Ford, Köln Niehl), 11.05.2016.

AG Begriffe und Theorien, Fulda, 24.05.2016.

Ideenfindung zur Existenzgründung, Workshop des hgnc Uni Köln, 24.05.2016.

Egozentrierte Netzwerkanalyse in R, Seminar bei Gesis, Köln: Methodenworkshop für Projekt, 01.-03.06.2016.

Grounded Theory: Methodenworkshop, 09/10.06.2016.

Auftaktveranstaltung Competentia Mentoring; Vortrag und Leitung Diskussions-forum, 16.06.2016.

Workshop Pitching Research, Köln: Methodenworkshop, 17.06.2016.

Bewerbungsmanagement Stellenbesetzung AKTIF, 11.-21.07.2016.

Summer School Qualitative Methoden: Methodenworkshop, 02.-03.08.2016.

Informationsgespräch zum Epilepsie-Projekt, 23.08.2016.

Herbstwerkstatt: Methodenworkshop, 12.-15.09.2016.

Weiterbildung Diversity Management, 14.-16.09.2016.

29. Tagung Diskriminierung im Bildungsbereich abbauen, 26.09.2016.

AG Begriffe und Theorien, 24.10.16.

IBS-Fachtagung Berlin, 25-26.10.2016.

Besuch der Vorstellung des Inklusionsbarometers (Aktion Mensch), 30.11.2016.

Neues für die Werkzeugkiste: Methodenworkshop, Frankfurt, 02/03.11.2016.

Bildungsforum, Ludwigsburg, 25./26.11.2016.

Weiterbildung zum Thema "Selbstorganisation/Promotion planen", 01.12.2016.

Promotion planen, Graduiertenschule der Universität Köln, 01.12.2016.

Weiterbildung Diversitykompetent an Hochschulen, Thema "Vom Projekt zur Struktur", 08.12.2016.

Auftakttreffen Competentia Mentoring Projekt - Treffen mit Mentor_innen, 09.12.2016.

Treffen mit Abteilung für Forschungsmanagement bzgl. Finanzierung von Drittmittelprojekten (Gespräch)

Wissenschaftliche Karriereentwicklung, Köln, Graduiertenschule, 13.01.2017.

Vortrag zum BTGH (Harry Fuchs), 13.01.2017.

Hochschuldidaktik im Fokus, UzK, Graduiertenschule, 25.01.2017.

Veranstaltung: Partizipation, Bielefeld, 27.-28.01.2017.

7 Workshop "Schneller lesen und Inhalte besser erinnern": Methodenworkshop, 31.01.2017.

Workshop "Anti-Bias, Diversity und soziale Inklusion: Umgang mit Vorurteilen, Macht und Diskriminierung in Bildung und Erziehung – Abendworkshop", 01.03.2017.

Workshop „Grundlagen des Projektmanagements“, 19.05.2017.

Workshop zum Peer-MentorInnenprogramm der Epilepsie Selbsthilfe, 02.04.2017.

Fachtagung „Unsere Teilhabe – Eure Forschung? Anstiftung zur Inklusion und Partizipation von Menschen mit Behinderung in der Teilhabeforschung“, 28.04.2017.

Lehre "Lebenslagen von Frauen und Mädchen mit Behinderung", 12.05.-13.05./06.02.2017.

Diversity Audit der Universität zu Köln, 19.05.2017.

Erste interne Besprechung der Projektidee "EmPower" (Verbesserung der Studiensituation von Studierenden mit psychischer Erkrankung, 12.06.2017.

Vortrag "Migrationsbedingt behindert" (Donja Amirpur), 13.06.2017.

Forschungskolloquium Gladenbach, 3.7. Aktionsplan, 4.7. Netzwerktreffen Netzwerk für Flüchtlinge mit Behinderung Köln, 7.7. Graduiertenschule, 14.07. Workshop: Grounded Theory - für Fortgeschrittene mit Materialbesprechung Dissertation, 24.07.-28.07.2017 DGfE Summer School, Berlin, 1./2.7.2017.

Vortrag Stephan Hardonk "Supported Employment between ableism and inclusion" 22.06. Symposium "Inklusiv Exklusiv", 13.06.2017.

Summer School UzK, 1.8.2017.

Planung, Vorbereitung Competentia Treffen (28.09.) Vorbereitung des Vortrages zur Entscheidungshilfe (Offenbarung einer chronischen Erkrankung am Arbeitsplatz), 28.09.2017.

interne Weiterbildung: frei sprechen, 12.10.2017.

DGfE Kongress, Frankfurt, 27. Grounded Theory für Fortgeschrittene, Köln, 26.10.2017.

Vortrag German EIT Health Annual Symposium 17.10.2017 Termin mit Frau Lana Martin (Abteilung 23)/ Vorstellung der Idee eines Online Tools zur Unterstützung des Beratungsangebots für psychisch Erkrankte Studierende, 04.10.2017.

Netzwerktreffen Flucht und Behinderung, 17./18 Graduiertenakademie Bildungsforum Kindheitsforschung, 16.01.2018.

Anhang 5: Bericht zur wissenschaftlichen Evaluation des AKTIF-Projektes

Dr. Christiane Barbara Pierl⁷, Dr. Monika Schröttle, 18.01.2019

1. Das AKTIF-Projekt

AKTIF steht für „Akademiker/innen mit Behinderungen in die Teilhabe- und Inklusionsforschung“. Das Projekt hatte eine Laufzeit von 01.05.2015 bis 30.11.2018 und wurde aus Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert. Hauptziele des Projektes waren, 1) die inklusive Forschung im Kontext der UN-Behindertenrechtskonvention anzuregen, 2) die Mitwirkungschancen von Menschen mit Behinderungen in der Inklusions- und Teilhabeforschung zu erhöhen, 3) die Karrierechancen von Akademiker/innen mit Behinderung zu fördern und 4) Barrieren zu überwinden bzw. abzubauen.

Hintergrund war, dass die Erwerbs- und Bildungschancen von Menschen mit Behinderungen belegt (z. B. Pfahl & Powell 2010 oder Bauer & Niehaus 2013) schlechter sind als für Menschen ohne Behinderungen. Allerdings gab es kaum empirische Befunde über Menschen mit Behinderungen in akademischen Arbeitsmärkten und in der Forschung. Das verfügbare Material gab Hinweise, dass eine erwerbsförmige Einbindung in Forschungszusammenhänge bisher nur unzureichend erfolgte, insbesondere auch in der sozialwissenschaftlichen Inklusions- und Teilhabeforschung. Damit würden den in Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention verankerten Ansprüchen einer umfassenden und gleichberechtigten Teilhabe behinderter Menschen in Wissenschaft und Bildung nicht genüge getan. Zudem bestand ein weiteres Manko in der empirischen Forschung zu Inklusion und Teilhabe darin, dass Wissenschaftler/innen mit Behinderungen auf allen Ebenen der Forschung unzureichend aktiv beteiligt waren (außer in den Disability Studies, die jedoch kaum an empirischer Teilhabeforschung beteiligt waren).

An dieser Situation setzte das AKTIF-Projekt an. Im Projekt sollten u. A.:

- Forschungsstrukturen und -netzwerke in der Inklusions- und Teilhabeforschung entstehen,
- zur Fortentwicklung sozialpolitischer Maßnahmen beigetragen werden,
- Impulse zur Ausweitung inklusiver bzw. partizipativer Forschung gegeben werden,

⁷ Dr. Christiane Barbara Pierl war Mitarbeiterin des AKTIF-Projektes und führte die vorliegende Evaluation gemeinsam mit Vertr. Prof. Dr. Monika Schröttle und den Studierenden der TU Dortmund im Rahmen einer Lehrforschung durch.

- die Inklusions- und Teilhabeforschung durch die Einbeziehung der Disability Studies aufgewertet werden,
- Methoden in der Inklusions- und Teilhabeforschung entwickelt und
- für eine den Besonderheiten einer inklusiven Forschung angemessene, gezielte Forschungsförderung sensibilisiert werden.

Die Umsetzung der Projektziele und -inhalte erfolgte durch vielschichtige Aktivitäten zur Vernetzung und zum Sichtbarwerden in Wissenschaft und Politik, wie Öffentlichkeitsarbeit, Teilnahme an Fachtagungen und Veranstaltungen, Publikationen in Fachorganen, eine gezielte akademische Weiterqualifizierung und Einbindung in den Lehr- und Forschungsbetrieb einer wissenschaftlichen Institution sowie Aktivitäten zur Schaffung von Förderrichtlinien speziell für inklusive Forschung.

So wurde im Rahmen von AKTIF ein bundesweites Netzwerk von Wissenschaftler/innen mit und ohne Behinderungen aufgebaut, die in der Inklusions- und Teilhabeforschung aktiv sind. An insgesamt vier Projektstandorten wurden multidisziplinäre, inklusive Teams an akademischen Forschungseinrichtungen gebildet. In diesen inklusiven Teams aus vier bis fünf Personen, in denen mindestens die Hälfte der Mitarbeiter/innen von Behinderungen betroffen waren, wurden transdisziplinär Inhalte und Methoden sowie neue Forschungsprojekte im Kontext der Inklusions- und Teilhabeforschung erarbeitet bzw. etabliert.

An den einzelnen Standorten wurden dabei unterschiedliche Themenschwerpunkte verfolgt:

TU Dortmund (Koordination: Vertr.-Prof. Dr. Monika Schröttle): Geschlecht, Arbeit und Behinderung, Gewaltprävention, Partizipative Methoden, Empirische Menschenrechtsforschung, Situation und Vernetzung von Akademiker/innen mit Behinderungen, Peer-Beratung.

Institut für empirische Soziologie, Nürnberg (Koordination: Dr. Stefan Zapfel): Soziologische Inklusionsansätze zu Erwerbsarbeit, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Mobilität und Verkehrssicherheit, Leichte Sprache.

Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe, Bochum (Koordination: Prof. Dr. Theresia Degener): Menschenrechtsbasierte Forschung zu Inklusion und Partizipation, Bochumer Zentrum für Disability Studies, ethische Fragen, partizipative Forschung, Drittmittelförderung inklusiver Forschung.

Universität zu Köln (Koordination: Prof. Dr. Mathilde Niehaus): Inklusive Hochschule, Evaluation von Mentor/innenprogrammen für Akademiker/innen mit Behinderungen, inklusive Unternehmen,

chronische Erkrankungen, psychische Beeinträchtigungen, behinderte Menschen mit Fluchterfahrung bzw. Migrationshintergrund.

Alle Wissenschaftler/innen des Netzwerks wurden zu Beginn der Beschäftigung in der jungen Disziplin der Inklusions- und Teilhabeforschung sowie Disability Studies weiterqualifiziert, um auf der Grundlage des Fachwissens Forschungsbedarfe und relevante Forschungsthemen ableiten zu können. Durch die Einbeziehung in die Routinen von akademischen Einrichtungen sollte das Sammeln von Berufserfahrung in Forschung und Lehre sowie die Einwerbung von Forschungsgeldern für neue inklusive Forschungsprojekte gebahnt werden. Idee war, nach dem Schneeballprinzip durch das Einwerben neuer inklusiver Forschungsprojekte wiederum Stellen und Entwicklungsmöglichkeiten für Akademiker/innen mit Behinderungen zu schaffen. Die Netzwerker/innen konnten sich so zu Expert/innen in der Inklusions- und Teilhabeforschung entwickeln. Weitere Informationen rund um AKTIF sind auf der Projektplattform www.aktiv-projekt.de zu finden.

Der Projektverlauf und die Umsetzung der Projektziele wurden im Rahmen einer Lehrforschung unter der Leitung von Vertr. Prof. Dr. Monika Schröttle und Dr. Christiane Barbara Pierl wissenschaftlich evaluiert. Die Einzelheiten zur Evaluation werden in den nächsten Kapiteln beschrieben.

2. Evaluation – Rahmen und Fragestellungen

Die wissenschaftliche Ergebnis-Evaluation des AKTIF-Projekts war ein studentisches Gruppenprojekt im Rahmen der Veranstaltung Forschungswerkstatt an der TU Dortmund im WS 2017/2018.

Evaluiert wurde, ob das AKTIF-Projekt seine Ziele erreicht hat. Wichtige Fragestellungen waren, ob sich die beruflichen Chancen der Projektmitarbeiter/innen mit Behinderungen verbessert haben, ob im Rahmen des Projekts Inklusion realisiert werden konnte und welche Erfahrungen die Projektmitarbeiter/innen im AKTIF-Projekt gemacht haben.

Die Evaluation erfolgte sowohl quantitativ mittels einer Online-Befragung (LimeSurvey) sowie qualitativ über leitfadengestützte persönliche Telefoninterviews. Die Telefoninterviews wurden mit zwei Leitungskräften und vier wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen von AKTIF, davon eine mit und drei ohne Behinderungen geführt. Die Online-Befragung war an alle AKTIF-Mitarbeiter/innen gerichtet.

3. Evaluationspopulation

Die Evaluationspopulation bestand aus allen Mitarbeiter/innen, die während der Laufzeit von AKTIF im Projekt beschäftigt waren. Die Personalstruktur des AKTIF-Projektes über die gesamte Projektlaufzeit kumuliert ist in Tabelle 1 gezeigt.

Tabelle 1: Personalstruktur des AKTIF-Projekts.

Mitarbeiter/innen insgesamt innerhalb der Projektlaufzeit	31	100%
Männer	10	32,3
Frauen	21	67,7
Leitungskräfte	4	12,9
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	17	54,8
Studentische Mitarbeiter/innen	10	32,3

Insgesamt waren 31 Mitarbeiter/innen beschäftigt, davon waren zwei Drittel Frauen. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen lag bei rund 55%.

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen waren im Alter zwischen 25 und 45 Jahren, ca. 63% waren Frauen. 58% der Mitarbeiter/innen waren von Behinderungen betroffen. Dies waren u.a. Seh- und Hörbehinderungen, Körperbehinderungen (Rollstuhlfahrer) sowie Beeinträchtigungen durch chronische Erkrankungen oder psychische Beeinträchtigungen. Sie hatten verschiedene Qualifikationsniveaus: Etwa 10% hatten einen Bachelor-, ca. 65% einen Masterabschluss bzw. ein Diplom und ca. 25% waren promoviert.

Sie kamen aus unterschiedlichen Fachrichtungen, wie Jura, Human- und Bildungs-wissenschaften, Pädagogik, Gender- und Disability Studies und anderen Fachrichtungen.

4. Online-Befragung

Die Online-Befragung war gerichtet an alle 31 jemals im AKTIF-Projekt beschäftigten Mitarbeiter/innen. Dazu wurde das von der TU Dortmund zur Verfügung gestellte Data Capture System

LimeSurvey, Version 2.71.1+170927 (Limesurvey GmbH) genutzt. Die Befragung beinhaltete insgesamt 23 Fragen in 6 Themenkreisen (siehe Tabelle 2; Details zur Online-Befragung siehe Anhang).

Tabelle 2: Elemente der Online-Befragung.

Themenkreis	Anzahl Fragen
I. Allgemeines	6
II. Zusammenarbeit	4
III. Kommunikation	1
IV. Barrieren	4
V. Ziele	3
VI. Persönliche Entwicklung	5

4.1 Teilnehmer/innen und Response

Die Response lag bei 65% (Details siehe Tabelle 3). Schlüsse lassen sich auf Grund der Teilnahmequote leider nicht für die Gesamtpopulation der AKTIF-Mitarbeiter/innen verallgemeinern. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse und Prozentwerte beziehen sich somit auf die Mitarbeiter/innen, die an der Online-Umfrage teilgenommen und die Umfrage vollständig ausgefüllt haben. (Bei Freitextantwortmöglichkeiten kam es vereinzelt vor, dass eine uninformativ Antwort, wie z. B. „-“ gegeben wurde.)

Tabelle 3: Antwortenstatistik der Online-Befragung.

Response	65%
Versandte Einladungen	31
Vollständige ausgefüllte Umfragen	20
Unvollständig ausgefüllte Umfragen	11
Antworten insgesamt	31

Die Teilnehmer/innen, die die Umfrage vollständig ausgefüllt haben, waren zumeist Wissenschaftliche (14) und Studentische Mitarbeiter/innen (5). Lediglich eine der vier Leitungskräfte nahm an der Befragung teil. (Details siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Online-Umfrageteilnehmer/innen und Ihre Funktion im AKTIF-Projekt.

Anzahl Teilnehmer/innen mit vollständigen Umfragen	20
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	14
Leitungskräfte	1
Studentische Mitarbeiter/innen	5

Im Folgenden werden zu jedem Themenkreis die Auswertungsergebnisse dargestellt. Prozentwerte sind jeweils bezogen auf die 20 vollständigen Antwortdatensätze.

4.2 Themenkreis Allgemeines

Der Frauenanteil der Teilnehmer/innen lag bei 60%. Von den 20 Teilnehmer/innen gaben 13 (65%) an, eine Behinderung zu haben. Davon haben 10 Teilnehmer/innen Angaben zur Art ihrer Behinderung getätigt. Genannt wurden:

- Körperbehinderungen/Rollstuhl (5 Mal)
- Sehbehinderung (1 Mal)
- Hörbehinderung (2 Mal)
- Psychische Behinderung (1 Mal)
- Chronische Erkrankung (1 Mal)

(Zu beachten ist, dass Mehrfachnennungen bei einzelnen Teilnehmer/innen vorkamen.)

Drei Viertel der Teilnehmer/innen hatten einen Hochschulabschluss auf Masterniveau, ein Drittel davon war promoviert. Keine der Teilnehmer/innen war habilitiert bzw. hatte eine Professur. Ein Viertel der Teilnehmer/innen hatten einen Bachelor-Abschluss oder waren noch im Studium. (Details siehe Tabelle 5)

Tabelle 5: Akademische Qualifikation der Teilnehmer/innen.

Welchen beruflichen Abschluss haben Sie erreicht?	n	%
Diplom/Master	10	50,0
Bachelor	2	10,0
Doktor	5	25,0
Professur	0	0,0
Hilfskraft (noch studierend)	3	15,0

Die meisten Teilnehmer/innen waren Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (70%), gefolgt von Hilfskräften (25%). (Details siehe Tabelle 6)

Tabelle 6: Position der Teilnehmer/innen im AKTIF-Projekt.

Welche Position haben Sie im AKTIF-Projekt?	n	%
Leitungsperson	1	5,0
Wissenschaftliche Mitarbeiter/in	14	70,0
Hilfskraft	5	25,0

Die meisten Befragungsteilnehmer/innen waren vom Standort Dortmund (40%), gefolgt von Bochum (30%), Nürnberg (20%) und vom Standort Köln (10%). (Details siehe Tabelle 7)

Tabelle 7: Teilnehmer/innen nach Standorten.

An welchem Standort arbeiten Sie?	n	%
Dortmund	8	40,0
Bochum	6	30,0
Köln	2	10,0
Nürnberg	4	20,0

4.3 Themenkreis Zusammenarbeit

In diesem Themenkreis sollte die Zufriedenheit der AKTIF-Mitarbeiter/innen mit ihrer Arbeit und dem Arbeitsklima am eigenen Standort wie auch standortübergreifend erfasst werden. Zudem sollte die Herstellung von Inklusion in den Arbeitszusammenhängen bewertet werden.

Alle Teilnehmer/innen waren mit ihrer Arbeit mindestens zufrieden, 60% waren sogar sehr zufrieden (siehe Tabelle 8). Auch waren alle Teilnehmer/innen mit dem Arbeitsklima an ihrem Standort mindestens zufrieden, sehr zufrieden waren sogar drei Viertel der Teilnehmer/innen mit dem Arbeitsklima an ihrem Standort (siehe Tabelle 9). Standortübergreifend war die Zufriedenheit ebenfalls hoch, aber im Vergleich zum eigenen Standort etwas geringer (siehe Tabelle 10).

Tabelle 8: Zufriedenheit der Teilnehmer/innen mit ihrer Arbeit.

Ich bin mit meiner Arbeit innerhalb des Projekts zufrieden?	n	%
Sehr zufrieden	12	60,0
Zufrieden	8	40,0
Nicht zufrieden	0	0,0

Tabelle 9: Zufriedenheit der Teilnehmer/innen mit dem Arbeitsklima am eigenen Standort.

Wie zufrieden sind Sie mit dem Arbeitsklima an Ihrem Standort?	n	%
Sehr zufrieden	15	75,0
Zufrieden	5	25,0
Nicht zufrieden	0	0,0

Tabelle 10: Zufriedenheit der Teilnehmer/innen mit dem Arbeitsklima Standort übergreifend.

Wie zufrieden sind Sie mit dem Arbeitsklima Standort übergreifend?	n	%
Sehr zufrieden	11	55,0
Zufrieden	8	40,0
Nicht zufrieden	1	5,0

Inklusives Arbeiten wurde nach Ansicht aller Teilnehmer/innen im AKTIF-Projekt realisiert (siehe Tabelle 11).

Tabelle 11: Bewertung der inklusiven Arbeit im Projekt.

In dem Projekt wird inklusiv gearbeitet.	n	%
Bitte begründen Sie Ihre Antwort.		
Voll zutreffend	10	50,0
Zutreffend	10	50,0
Teilweise zutreffend	0	0,0
Nicht zutreffend	0	0,0
Kommentar	12	60,0

Als kennzeichnend für das inklusive Arbeiten innerhalb eines Standortes wie auch standortübergreifend wurden insbesondere folgende Aspekte in den Kommentaren von den Teilnehmer/innen benannt:

- Es gab Unterstützung durch Führungskräfte und Kolleg/innen zum Abbau von Barrieren.
- Die Verteilung von Aufgaben erfolgte nach Stärken und Möglichkeiten der Teammitglieder.
- Die Organisation von Arbeitsabläufen, von Meetings und Veranstaltungen berücksichtigte die Bedarfe von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsformen.
- Die Gestaltung von Büros und Arbeitsplätzen berücksichtigte individuelle Bedarfe.
- Zumeist konnten Kommunikationsbarrieren gemeistert werden.
- Die Kommunikationsformen waren vielfältiger als in klassischen Teams.
- Es herrschte ein Teamklima, mit gegenseitiger Wertschätzung und Rücksichtnahme.
- Behinderung war nichts Besonderes, sondern Normalität.
- Es gab zwischen behinderten und nicht-behinderten Kolleg/innen fachlichen Austausch auf Augenhöhe.
- Es entstanden persönliche Beziehungen, die zu einer Sensibilisierung für die Bedarfe und Interessen von Menschen mit Behinderungen führten (man lernte voneinander).

Insgesamt zeichnen die Teilnehmer/innen in ihren Kommentaren ein sehr positives Bild. Schwierigkeiten bei der Inklusion gab es in Bezug auf die Herstellung von Barrierefreiheit bei Hörbehinderung. Die Herstellung von Barrierefreiheit war hier oft nicht ausreichend möglich. Gründe dafür bestanden vor allem in der unzureichenden finanziellen Abdeckung von Schriftdolmetschung und anderen Formen von Barrierefreiemaßnahmen. Akademische Einrichtungen gehen in der Regel davon aus, dass Integrationsämter die Kosten für die Herstellung von Barrierefreiheit tragen, was nicht der Fall ist. Hier wären weitere Hürden abzubauen.

4.4 Themenkreis Kommunikation

Die Kommunikation innerhalb des Projektes beurteilen 90% der Teilnehmer/innen als mindestens gut; ein Fünftel der Teilnehmer/innen beurteilen die Kommunikation als sehr gut. Erläuternde Kommentare haben 60% der Teilnehmer/innen abgegeben. (Details siehe Tabelle 12) Danach wurde als wesentlich für die Kommunikation ein engmaschiger, intensiver Austausch gesehen. Dieser war vor allem standortintern gegeben, da es wöchentliche Teamsitzungen gab. Als für eine gute standortübergreifende Kommunikation wesentlich wurden die standortübergreifenden Treffen und das Einsetzen von Standortsprecher/innen benannt.

Als weiterer Aspekt für die gute Kommunikation innerhalb des AKTIF-Projektes wurde die Haltung der Transparenz und Klarheit der Führungskräfte bezüglich der Kommunikation von Arbeitsaufträgen und Aktivitäten gesehen. Von zentraler Bedeutung sei die Bereitschaft zu Rücksichtnahme bei der Kommunikation. Unterschiedliche technische Hilfsmittel und eine ausreichende Assistenz wie auch die Nutzung unterschiedlicher Kommunikationswege seien extrem wichtig.

Als Hürden in der Kommunikation, insbesondere bei Mitarbeiter/innen mit Seh- und Hörbehinderungen wurden gängige „Automatismen“ bei der Kommunikation (die gespeichert sind und verändert werden müssen) benannt.

Tabelle 12: Beurteilung der Kommunikation innerhalb des Projektes.

Wie funktioniert Ihrer Meinung nach die Kommunikation innerhalb des Projektes? Bitte begründen Sie hier Ihre Antwort.	n	%
Sehr gut	4	20,0
Gut	14	70,0
Befriedigend	2	10,0
Ausreichend	0	0,0
Mangelhaft	0	0,0
Kommentar	12	60,0

4.5 Themenkreis Barrieren

Von den 20 Teilnehmer/innen gaben 7 (35%) explizit an, dass für sie Barrieren bestanden (siehe Tabelle 13).

Tabelle 13: Barrieren für die AKTIF-Mitarbeiter/innen

Gab es für Sie selbst Barrieren?	n	%
Ja	7	35,0
Nein	12	60,0
Keine Antwort	1	5,0

Diese Teilnehmer/innen machten Angaben zur Art der Barrieren. Genannt wurden folgende Barrierearten:

- Kommunikationsbarrieren (5 Mal)
- Umweltbarrieren (z. B. barrierefreie Räumlichkeiten, Unterkünfte) (2 Mal)
- Mobilitätsbarrieren (z. B. lange Pendelfahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln) (1 Mal)
- Organisationsbarrieren (z. B. in Bezug auf Meetings und Veranstaltungen) (1 Mal)
- Assistenzbarrieren (1 Mal)
- Finanzierungbarrieren (1 Mal)

(Zu beachten ist, dass Mehrfachnennungen bei einzelnen Teilnehmer/innen vorkamen.)

Sechs Teilnehmer/innen machten Angaben dazu, ob und ggf. wie die Barrieren überwunden werden konnten. Folgendes wurde genannt:

- Die Barrieren konnten nicht überwunden werden, auch nicht trotz mannigfaltiger Bemühungen. (3 Mal)
- Die Barrieren konnten teilweise überwunden werden durch Kennenlernen der Möglichkeiten bzw. Suchen nach Möglichkeiten/Alternativen. (2 Mal)
- Die Barrieren konnten größtenteils überwunden werden dank großer Unterstützung der Leitungskraft. (1 Mal)

Nach Ansicht von 80% der Teilnehmer/innen wurden die für eine barrierefreie Forschung benötigten Hilfen zur Verfügung gestellt. Für ein Viertel der Teilnehmer/innen waren sie nur teilweise vorhanden (siehe Tabelle 13).

Tabelle 14: Bewertung der zur Verfügung gestellten Hilfen.

Es wurden die benötigten Hilfen für eine barrierefreie Forschung und Kommunikation vorgehalten.	n	%
Voll zutreffend	1	5,0
Zutreffend	10	50,0
Teilweise zutreffend	5	25,0
Nicht zutreffend	0	0,0
Keine Antwort	4	20,0

Acht Teilnehmer/innen machten Angaben dazu, ob und ggf. was an benötigten Hilfen für eine barrierefreie Kommunikation gefehlt hat. Genannt wurde Folgendes:

- Keine speziellen Hilfen benötigt. (2 Mal)
- Information/Schulung des inklusiven Teams zu den Behinderungen und den individuellen Bedarfen der Teammitglieder. (1 Mal)
- Herstellen von Verständnis bei externen Partnern für benötigte Hilfsmittel durch Information. (1 Mal)

- Die Beschaffungszeit, bis eine ausreichende Arbeitsausstattung zur Verfügung stand war sehr lang. (1 Mal)
- Es fehlte an ausreichenden finanziellen Mitteln für Schrift- und Gebärdensprachdolmetschung. (1 Mal)
- Hilfreich wäre ein mobiler Internetzugang für Online-Schriftdolmetschung und eine
- Spracherkennungssoftware (1 Mal)
- Technischer Support zur Herstellung von Barrierefreiheit. (1 Mal)
- Mehr Möglichkeiten für Home Office. (1 Mal)

(Zu beachten ist, dass Mehrfachnennungen bei einzelnen Teilnehmer/innen vorkamen.)

4.6 Themenkreis Ziele

Nach Auffassung der Mehrheit (85%) der Teilnehmer/innen haben sich durch die Mitarbeit im AKTIF-Projekt ihre Karrierechancen verbessert. Bei weiteren 10% traf dies zumindest teilweise zu. Lediglich 5% der Teilnehmer/innen sahen keine Verbesserung ihrer Karrierechancen. (Details siehe Tabelle 15)

Tabelle 15: Bewertung der Verbesserung der Karrierechancen durch Mitarbeit in AKTIF.

Durch das Projekt wurden bisher die Karrierechancen von Menschen mit Behinderung verbessert.	n	%
Voll zutreffend	9	45,0
Zutreffend	8	40,0
Teilweise zutreffend	2	10,0
Nicht zutreffend	1	5,0

Dreiviertel der Teilnehmer/innen sahen für Menschen mit Behinderungen eine Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt. Weitere 20% schätzten dies als zumindest teilweise zutreffend ein. (Details siehe Tabelle 16)

Tabelle 16: Bewertung der Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen.

Das Projekt hat den Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung verbessert. Inwiefern können Sie Beispiele nennen?	n	%
Voll zutreffend	9	45,0
Zutreffend	6	30,0
Teilweise zutreffend	4	20,0
Nicht zutreffend	1	5,0
Kommentar	14	70,0

Vierzehn Teilnehmer/innen kommentierten ihre Antworten, inwiefern sich ihrer Meinung nach der Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung durch das AKTIF-Projekt verbessert hat. Exemplarisch seien im Folgenden einige Kommentare zitiert:

„Durch die Maßnahmen der Barrierefreiheit, die hier im Vergleich zu anderen Drittmittelprojekten ungewöhnlich gut waren (aber leider noch nicht ausreichend), war es möglich, effektiv zu arbeiten, wissenschaftlich tätig zu sein, seinen Namen weiter zu verbreiten, seine Qualifikationen zu verbessern und sich wissenschaftliche Netzwerke aufzubauen.“

„Kolleg/innen haben eine gute Referenz erhalten und konnten sich für ihre Themenschwerpunkte weiterqualifizieren.“

„Eine Mitarbeiterin mit Behinderung (der nach Abschluss ihres Abiturs eine Laufbahn in der Behindertenwerkstatt empfohlen wurde) hat zunächst als studentische Mitarbeiterin im Projekt gearbeitet, sie wurde dann wissenschaftliche Mitarbeiterin und war maßgeblich an einem erfolgreichen Projektantrag beteiligt. In diesem ist sie jetzt weiterbeschäftigt als wissenschaftliche Mitarbeiterin und hat dort die Möglichkeit, sich wissenschaftlich weiterzuqualifizieren, Netzwerke auszubauen und weitere Karriereschritte zu planen.“

„Das Projekt hat schon Kolleg/innen in Arbeit (halbe Stellen) gebracht und es ist eine wertvolle Möglichkeit zu zeigen, was man mit Behinderung erreichen kann, wenn man nicht so tun muss, als hätte man gar keine Behinderung. Man kann Behinderungen nicht wegdiskutieren, aber AKTIF zeigt, dass man das nicht muss, um erfolgreich zu arbeiten. Man kann Behinderungserfahrung sogar positiv nutzen.“

„Also bezugnehmend auf meinen Standort, konnte ich beobachten, dass die Projektinitiierung und auch die Akquirierung von Forschungsprojekten zum Teil sehr erfolgreich gewesen ist und einzelne Teammitglieder auch einen Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten haben und sich weiter qualifizieren konnten.“

„Insbesondere die Kampagne zur inklusiven Forschung hat sicherlich einen wichtigen Fortschritt gebracht. Des Weiteren konnte meines Erachtens untermauert werden, dass die Arbeit in inklusiven Teams nicht nur bereichernd, sondern auch besonders effizient und zielorientiert ist.“

Insgesamt ist Tenor in den Aussagen der Teilnehmer/innen, dass durch AKTIF für Mitarbeiter/innen mit Behinderungen der Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. ein Einstieg in die Wissenschaft und in die Inklusions- und Teilhabeforschung ermöglicht worden ist. Alle Teilnehmer/innen sehen die Projektziele als zumindest teilweise erreicht an. (Details siehe Tabelle 17)

Tabelle 17: Bewertung der Erreichung der AKTIF-Projektziele insgesamt.

Meiner Meinung nach hat das Projekt bislang seine aufgestellten Ziele erreicht.	n	%
Voll zutreffend	7	35,0
Zutreffend	8	40,0
Teilweise zutreffend	5	25,0
Nicht zutreffend	0	0,0

4.7 Themenkreis Persönliche Entwicklung

Die Teilnehmer/innen zeichnen ein sehr positives Bild, was die persönliche Entwicklung und die Erweiterung der fachlichen Kompetenzen sowie der beruflichen Chancen angeht:

Nach Auffassung aller Teilnehmer/innen hat sich ihr persönlicher Horizont durch die Mitarbeit im AKTIF-Projekt erweitert, wobei die überwiegende Mehrheit (65%) dies als voll zutreffend bewertete. Teilweise zutreffend empfand dies nur ein/e (5%) Teilnehmer/in. (Details siehe Tabelle 18)

Tabelle 18: Erweiterung des persönlichen Horizonts durch die Mitarbeit in AKTIF.

Mein persönlicher Horizont hat sich durch das Projekt erweitert.	n	%
Voll zutreffend	13	65,0
Zutreffend	6	30,0
Teilweise zutreffend	1	5,0
Nicht zutreffend	0	0,0

Eine Erweiterung ihrer fachlichen Kompetenzen durch die Mitarbeit im AKTIF-Projekt sahen 95% der Teilnehmer/innen. Lediglich eine (5%) Teilnehmer/in bewertete dies als nicht zutreffend. (Details siehe Tabelle 19)

Tabelle 19: Erweiterung der fachlichen Kompetenzen durch die Mitarbeit in AKTIF.

Meine fachlichen Kompetenzen haben sich durch das AKTIF-Projekt erweitert.	n	%
Voll zutreffend	13	65,0
Zutreffend	5	25,0
Teilweise zutreffend	1	5,0
Nicht zutreffend	1	5,0

Eine Erweiterung der beruflichen Chancen durch die Mitarbeit im AKTIF-Projekt sahen drei Viertel der Teilnehmer/innen. Für 10% war dies teilweise und für 15% (3 Personen) nicht zutreffend. (Details siehe Tabelle 20)

Tabelle 20: Erweiterung der beruflichen Chancen durch die Mitarbeit in AKTIF.

Meine beruflichen Chancen haben sich durch das Projekt erweitert.	n	%
Voll zutreffend	9	45,0
Zutreffend	6	30,0
Teilweise zutreffend	2	10,0
Nicht zutreffend	3	15,0

Vierzig Prozent der Teilnehmer/innen gaben an, dass sich durch die Mitarbeit im AKTIF-Projekt für sie eine neue Arbeitsstelle ergeben hat.⁸ Zwei Teilnehmer/innen (10%) haben diese Frage nicht beantwortet. (Details siehe Tabelle 21)

Tabelle 21: Erhalt einer neuen Arbeitsstelle durch die Mitarbeit in AKTIF.

Ich habe durch das Projekt eine Arbeitsstelle erhalten.	n	%
Ja	8	40,0
Nein	10	50,0
Keine Antwort	2	10,0

Die Hälfte der Teilnehmer/innen gaben Anregungen/Empfehlungen für inklusive Projekte. Betont wurde insbesondere Folgendes:

- Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit.
- Weniger prekäre Arbeitsbedingungen, da Beeinträchtigungen die Kompensation dieser ohnehin schwierigen Rahmenbedingungen zusätzlich erschwere.
- Mehr Home Office Möglichkeiten, insbesondere für Menschen mit psychischen Behinderungen.
- Neben Inlands- auch Auslandsreisebudget, um internationale Vernetzung zu erleichtern und voranzubringen.
- Längere Projektlaufzeit/fortbestehende Strukturen würden zu nachhaltigeren Ergebnissen führen.
- Arbeitgebern die Bereicherung inklusiver Settings nahebringen.

⁸ Dieser Anteil erhöhte sich insgesamt bis zum Projektende im Herbst 2018. Nach Informationen der Standortleitungen konnten fast alle AKTIF-Mitarbeiterinnen in neue interne/externe Arbeitsstellen eingebunden werden.

4.7 Zusammenfassung

Im Wesentlichen waren in der Online-Befragung alle Teilnehmer/innen mit der Arbeit und dem Arbeitsklima „zufrieden“ bzw. „sehr zufrieden“. Auch sahen alle Teilnehmer/innen eine inklusive Zusammenarbeit realisiert. Die Kommunikation wurde von 90% der Teilnehmenden als „gut“ oder „sehr gut“ angesehen. Etwas mehr als ein Drittel (35%) der Teilnehmer/innen gaben an, dass für sie Barrieren bestanden. Diese ließen sich größtenteils überwinden. Nur in einigen Fällen war das nicht möglich. Beklagt wurden vor allem ein nicht ausreichendes Verständnis für benötigte Hilfsmittel, insbesondere bei externen Partnern, eine sehr lange Zeitspanne für die Beschaffung der benötigten Arbeitsausstattung, unzureichende finanzielle Mittel für Barrierefreiheitsmaßnahmen (z. B. für Schrift- und Gebärdensprachdolmetschung) und das Fehlen eines technischen Supports zur Herstellung von Barrierefreiheit. Für die überwiegende Mehrheit (95%) der Teilnehmer/innen haben sich durch die Mitarbeit im AKTIF-Projekt die Karrierechancen und der Zugang zum Arbeitsmarkt verbessert. AKTIF trug zu einer Erweiterung der fachlichen Kompetenzen und beruflichen Möglichkeiten bei und führte für eine Reihe von Mitarbeiter/innen mit Behinderungen in eine akademische Anschlussbeschäftigung. Nicht zuletzt war die Mitarbeit im AKTIF-Projekt für alle Teilnehmer/innen eine Erweiterung ihres persönlichen Horizonts. Das verweist darauf, dass das AKTIF-Projekt seine Ziele im Wesentlichen erreicht hat.

5. Telefoninterviews

Um tiefergehende Informationen zu den Projektzielen aus der Perspektive unterschiedlicher Mitarbeiter/innengruppen zu erhalten, wurden neben der Online-Befragung noch vertiefende Telefoninterviews ergänzend durchgeführt. Qualitative Evaluationsthemen waren (1) die Realisierung von Inklusion im Projekt, (2) die Verbesserung der Karriere- und Berufschancen sowie (3) die Erfahrungen, die AKTIF-Mitarbeiter/innen ohne Behinderung im Projekt gemacht haben. Interviewt wurden eine Mitarbeiter/in mit Behinderung, drei Mitarbeiter/innen ohne Behinderung sowie zwei Führungskräfte mit/ohne Behinderung. Grundlage für die Interviews waren zwei zielgruppenspezifische Leitfäden mit vier bzw. drei offenen Fragen für Mitarbeiter/innen bzw. Führungskräfte. Die Interviewpartner/innen waren den Interviewer/innen nicht namentlich bekannt. Bei den Interviews stellte ein/e Studierende/r die Impulsfragen und ein/e weitere/r protokollierte die Antworten. Die so verschriftlichten Antworten wurden anschließend qualitativ inhaltlich analysiert.

5.1 Realisierung von Inklusion

Aus Sicht von Mitarbeiter/innen mit Behinderungen war es positiv, dass es einen leicht geschützten Rahmen für die Teamarbeit gab. Desweiteren habe im Team eine größere Rücksichtnahme auf individuelle Bedürfnisse als sonst üblich geherrscht. Das Ausräumen von Barrieren ermöglichte ein konzentriertes Arbeiten. Als Herausforderung wurde die Laufzeit des Projektes empfunden, die sich als knapp für ein inklusives Projekt erwies, u. A. weil die Beschaffung der Arbeitsausrüstung und benötigter Hilfsmittel sowie andere Barrierefreiemaßnahmen viel Zeit in Anspruch nahmen; verschiedentlich bestanden auch Finanzierungslücken für die zur Herstellung von Barrierefreiheit benötigten Mittel.

Führungskräfte empfanden die Diversität im Team spannend. Positiv stellten sie den außergewöhnlich starken Teamgeist heraus. In der Leitungsfunktion sahen sie sich zur Herstellung von Inklusion vor die Aufgabe gestellt, eine erhöhte Aufmerksamkeit aller Teammitglieder im Miteinander herzustellen. Positives Feedback innerhalb und außerhalb des Teams motivierte und trug zum Gelingen ihrer Vorhaben bei. Die Suche nach Personal, das einen entsprechenden fachlichen und Qualifikationshintergrund hat und selbst von einer Behinderung betroffen ist, erwies sich als schwierig und teilweise langwierig. (Jobbörsen bzw. Vermittlungsportale speziell für Akademiker/innen mit Behinderungen gibt es eigentlich nicht.) Die Herstellung von Barrierefreiheit sei zeit- und kostenaufwendig, die Verwaltungsvorgänge komplex. Oft gebe es Kosten, die in Regularien nicht vorgesehen sind. Da seien organisatorisches Geschick und Kreativität gefragt.

5.2 Verbesserung der Karriere- und Berufschancen

Mitarbeiter/innen mit Behinderungen stellten positiv heraus, dass sie durch AKTIF die Möglichkeit hatten, in besonderer Weise Erfahrungen in der Forschungsarbeit zu sammeln. Im regulären Rahmen wäre dies nicht möglich bzw. sehr schwer gewesen. Als Nebeneffekt durch das inklusive Setting wurde bei allen Mitarbeiter/innen Teamfähigkeit und Führungskompetenz in besonderer Weise entwickelt; diese Softskills sind in der Berufswelt überall sehr gefragt. Für Mitarbeiter/innen ohne Behinderungen erweiterten sich die beruflichen Möglichkeiten vor allem durch die in AKTIF geförderte akademische Weiterbildung.

5.3 Erfahrungen von Mitarbeiter/innen ohne Behinderungen

In der inklusiven Zusammenarbeit entwickelte sich eine Sensibilisierung für Barrieren und die dadurch bedingten Erschwernisse. Durch die inklusiven Rahmenbedingungen gab es Raum für Austausch und Diskussion auf Augenhöhe mit Kolleg/innen zu praxisnahen Problemen. Daraus resultierten neue Einsichten, die in die Theorie der Inklusions- und Teilhabeforschung eingebracht werden konnten. Für diese junge Disziplin sei es besonders wichtig, dass nicht nur über Teilhabe bei Behinderung geforscht wird, sondern dass Betroffene selbst dazu forschen und auch persönliche Erfahrungen in der inklusiven Zusammenarbeit machen. Insgesamt wird die Zusammenarbeit in inklusiven Teams als sehr bereichernd und wertvoll empfunden.

5.4 Zusammenfassung

Die Auswertung der Telefoninterviews ergab (in weitgehender Übereinstimmung mit den Ergebnissen aus den Online-Befragungen), dass im AKTIF-Projekt inklusives Arbeiten erfolgreich realisiert werden konnte. Auftretende Schwierigkeiten konnten mit Hilfe des Teams weitgehend gelöst werden. Inklusives Arbeiten hat besondere Erfordernisse in Bezug auf Zeit, Organisation und Finanzierung von Barrierefreiheit; diese waren teilweise nicht ausreichend gegeben. Mehr (adäquate) finanzielle Mittel, und eine längere Projektlaufzeit wären mit Rücksicht auf die besonderen Erfordernisse inklusiven Arbeitens wünschenswert gewesen.

Die beruflichen Chancen haben sich für Mitarbeiter/innen mit und ohne Behinderung durch die akademische Weiterqualifizierung, die gewonnene Berufs- und Führungserfahrung sowie durch das Netzwerken verbessert.

Wissenschaftler/innen ohne Behinderung haben Einblicke in die Lebenswelt von Menschen mit Behinderung erhalten. Dies und auch die Arbeit im inklusiven Rahmen wurde als sehr bereichernd und wertvoll von allen Mitarbeitenden empfunden. Auch wurden die persönlichen, praktischen Erfahrungen als essentiell für die Theoriebildung der Teilhabeforschung angesehen.

6. Fazit

AKTIF gab richtungsweisende Impulse in Richtung einer inklusiven Forschung und trug zur Verbesserung der Beschäftigungs- und Karrierechancen von Akademiker/innen mit Behinderungen bei. Für künftige inklusive Projekte wäre eine noch intensivere Öffentlichkeitsarbeit sowie eine breite, aktive Ansprache und Information von Arbeitgebern über die Bereicherung inklusiven Arbeitens wünschenswert. Dies ist wichtig, um Menschen in Wissenschaft und Wirtschaft für die

Bereicherung inklusiver Settings zu sensibilisieren. Nachstehende Zitate von AKTIF-Mitarbeiter/innen fassen das Ergebnis des AKTIF-Projekts - wie ich finde - sehr gelungen zusammen:

„Insgesamt war die (An)Leitung dieses Projekts sehr gelungen, die richtige Mischung zwischen Vorgaben und Eigenständigkeit. Es gab genug Zeit und Raum, dass sich die Standorte in sich entwickeln und finden konnten, aber auch dass standortübergreifend Kontakte geknüpft wurden. Gemeinsame Aktivitäten wie die Webseite (oder andere Arbeitsgruppen) haben standortübergreifend sehr gut zu Vernetzung und Identifikation beigetragen, ohne dass alle Mitarbeiter/innen daran beteiligt sein mussten.“

„Solche Projekte sollten verstetigt werden und wie ein Durchlauferhitzer für Karrieren von Akademiker/innen mit Behinderungen und für Akademiker/innen, die inklusiv arbeiten und leben wollen, fungieren.“

Mein Schlusswort für diese Evaluation: Inklusive Teams sind anders - in ihnen ist anderes und mehr möglich als in herkömmlichen Teams - eine Chance für persönliches Wachstum und berufliche Karrieren.

7. Danksagung

Herzlichen Dank an Herrn Simon Bukowski, Frau Henrike Feldkämper, Frau Nadja Hasselmann, Frau Isabel Hoppe, Herrn Kerim Malik Meier und Herrn Bastian Tripp, die mit viel Engagement an der Evaluation des AKTIF-Projektes mitgewirkt haben.

Referenzen

Limesurvey GmbH. / LimeSurvey: An Open Source survey tool /LimeSurvey GmbH, Hamburg, Germany. URL <http://www.limesurvey.org>

Anhang - Erhebungsinstrumente

Fragenstruktur der Online-Befragung zur Evaluation des AKTIF-Projekts mit LimeSurvey:



LimeSurvey -
Umfragestruktur

(Öffnen der pdf-Datei durch Doppelklick)

Interviewleitfaden für AKTIF-Mitarbeiter/innen:

- I. Sie haben mehrere Jahre in dem AKTIF-Team gearbeitet.
Welchen Tätigkeiten sind Sie im Projekt nachgegangen?
- II. Was haben Sie in dem AKTIF-Team an Erfahrungen gemacht?
(positive und negative)
Welche Erfahrungen konnten Sie in den inklusiven Teams des
AKTIF-Projekts machen?
- III. Gab es Schwierigkeiten während der Arbeit in den inklusiven Teams? Wenn ja: Wie ha-
ben Sie diese überwunden?
- IV. Hat das Projekt Sie in Ihrer Berufslaufbahn vorangebracht?
(Optionale Frage: Gibt es noch Ergänzungen zu Themen,
die noch nicht angesprochen wurden?)

Interviewleitfaden für AKTIF-Leitkräfte:

- I. Sie haben mehrere Jahre inklusive Teams geleitet.
Welche Erfahrungen, sowohl positiv als auch negativ,
haben Sie bei der Leitung der inklusiven Teams gemacht?
Wie lange haben Sie in inklusiven Teams gearbeitet?
(ggf. auf interessante Aspekte eingehen)
- II. Sie haben inklusive Teams im AKTIF-Projekt geleitet.
Gab es Schwierigkeiten während des Projekts?
Wenn ja: Wie haben Sie diese überwunden?
- III. Was waren Ihre persönlichen Ziele des AKTIF-Projekts?
Haben Sie diese Ziele erreicht? (abschließende Frage)