

Anne PFERDEKÄMPER-SCHMIDT<sup>1</sup> (Bochum)

## mINKLUSIV – Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigung

### Zusammenfassung

Im Artikel wird das Mentoring-Programm mINKLUSIV vorgestellt, welches an der Ruhr-Universität Bochum Wissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigung fördert. Für das Projekt werden Teilhabepotentiale definiert, aus denen sich die Projektziele ableiten. Neben diesen wird die Projektstruktur und Konzeption im Überblick dargestellt. Die individuellen wie institutionellen Erkenntnisse aus dem Projekt werden abschließend beschrieben und diskutiert.

Die Ergebnisse können für zukünftige inklusions- bzw. teilhabeorientierte Programme an Universitäten und Hochschulen genutzt werden. Dabei wird das Konzept des Twin-Track Approach als ein Ansatz für eine inklusive Organisations- und Personalentwicklung angesehen.

### Schlüsselwörter

Inklusion, Mentoring, Karriereentwicklung, Kulturveränderung

---

<sup>1</sup> E-Mail: [anne.pferdekaemper-schmidt@ruhr-uni-bochum.de](mailto:anne.pferdekaemper-schmidt@ruhr-uni-bochum.de)



## **mINKLUSIV – Mentoring programme for female scientists with disabilities**

### **Abstract**

This paper describes the mentoring programme mINKLUSIV, which supports female scientists with disabilities at the Ruhr-Universität Bochum. First, the project's participation potentials are defined, from which the project goals are derived. The project structure and conception are then presented in an overview, and finally the individual and institutional findings from the project are described and discussed. The results can be used for future inclusion- or participation-oriented programmes at other universities and colleges. The Twin-Track Approach is offered as a possible solution for inclusive organisational and human resource development.

### **Keywords**

inclusion, mentoring, career development, culture change

## **1 Einleitung**

Mentoring als Instrument der wissenschaftlichen Karriereentwicklung und Förderung von Frauen hat sich seit ca. 30 Jahren an Universitäten und Hochschulen bewährt. Mit dem Ziel, die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigungen zu fördern, startete Ende 2017 das Mentoring-Programm mINKLUSIV an der Ruhr-Universität Bochum (RUB). Das inklusionsorientierte Mentoring-Programm richtet sich gezielt an Wissenschaftlerinnen mit sichtbaren wie unsichtbaren Beeinträchtigung(en) und/oder chronischen Erkrankungen. Konkret wird eine intersektionale Perspektive fokussiert, da v. a. Frauen mit Beeinträchtigung von Mehrfachdiskriminierung bedroht sind (DEDERICH, 2014).

mINKLUSIV ist ein Projekt der Gleichstellungsbeauftragten und des Dezernats für Organisations- und Personalentwicklung der RUB. Es wird durch das Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder gefördert.

## 2 Teilhabepotentiale und Projektziele

### 2.1 Teilhabepotentiale für Wissenschaftler\*innen mit Beeinträchtigung an Universitäten und Hochschulen

Durch das Mentoring-Programm werden verschiedene Ebenen der Teilhabe von Wissenschaftler\*innen<sup>2</sup> mit Beeinträchtigung aufgegriffen. Dabei werden Aspekte der vertikalen Segregation, der Mitarbeitenden-Bindung (sogenanntes Employer Branding) sowie Innovationspotentiale fokussiert.

#### Vertikale Segregation

Die Datenlage zu Karrierewegen von Wissenschaftler\*innen mit Beeinträchtigung ist ungenau. Dabei scheint v. a. der sichtbare Anteil von Wissenschaftler\*innen mit Beeinträchtigung im Vergleich zur steigenden Zahl der Studierenden mit Beeinträchtigung gering zu sein (BAUER et al., 2017; POSKOWSKY et al., 2018; RICHTER, 2016; SCHWERMUND, 2017). Viele Absolvierende mit Beeinträchtigung entscheiden sich gegen einen wissenschaftlichen Karriereweg oder stoßen in der Verwirklichung ihrer wissenschaftlichen Karriere an eine gläserne Decke (RICHTER, 2019). Zusätzlich verschweigen viele Forschende ihre Beeinträchtigung(en) oder fürchten dem kompetitiven und leistungsorientierten Wissenschaftssystem nicht gerecht zu werden (GROTH et al., 2017).

---

<sup>2</sup> Das Programm fokussiert Frauen mit Beeinträchtigung als Projektzielgruppe. Dieser Artikel und der wissenschaftliche Projekthintergrund betrachten dennoch die gegenwärtige Situation aller Wissenschaftler\*innen mit Beeinträchtigung unabhängig der Geschlechtszugehörigkeiten.

## Mitarbeitenden-Bindung (Employer Branding)

Das Programm erhöht die Zahl und Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigung an der RUB, da diese explizit in ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützt werden. Hierdurch werden inklusive und partizipative Forschungsvorhaben in inklusiven Netzwerken und Forschungsteams an der Universität gefestigt und Mitarbeitende mit Beeinträchtigung langfristig an die Universität gebunden.

## Innovation

Das Projekt ist eines der ersten Mentoring-Programme an deutschen Universitäten und Hochschulen zur Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigung. Es greift das Innovations- und Transformationspotential von Diversität hier insbesondere Inklusion auf (BÜHRMANN, 2015), um eine wissenschaftliche Kulturveränderung durch Sensibilisierung, Positionierung gegen Diskriminierung und Reflexion des wissenschaftlichen Habitus zu verstärken (FACHHOCHSCHULE KÖLN, 2014). RICHTER (2019) ordnet das Projekt als Diversity-Management-Maßnahme im Sinne eines Lern- und Effektivitätsansatzes ein, unter dem sie einen ganzheitlichen Ansatz versteht, der u. a. organisationales Lernen mittels Diversität anstrebt und bestehende Hierarchien sowie dominierende Gruppen hinterfragt.

## 2.2 Projektziele

Die Projektziele gliedern sich in zwei Ebenen – *Universität* und *Individuum*.

Im Projekt stehen auf *universitärer Ebene* Projektziele wie

- für das Thema „Mit Beeinträchtigung in der Wissenschaft arbeiten“ sensibilisieren,
- Frauen mit Beeinträchtigung sichtbar machen,
- Veränderungsprozesse in der wissenschaftlichen Fachkultur anstoßen,
- inklusive Organisations- und Personalentwicklung umsetzen und
- mit anderen Universitäten/Hochschulen sowie Verbänden vernetzen.

Auf *individueller Ebene* werden bei den Teilnehmerinnen des Projektes folgende Ziele angestrebt:

- stärkenorientiert mit eigenen wissenschaftlichen Karrierezielen (z. B. akademisches Alter) umgehen und
- sich über lösungsorientierte Strategien im Umgang mit der eigenen Beeinträchtigung und Diskriminierungserfahrungen austauschen (Wissenstransfer).

### **3 Projektumsetzung**

Im Rahmen des Projektes wird Mentoring als Instrument der Personalentwicklung an Universitäten und Hochschulen verstanden und orientiert sich an den Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft des Forum Mentoring e. V. (2014). Das Projekt wird durch eine Mitarbeiterin koordiniert und durch je eine Lenkungs- und Resonanzgruppe begleitet.

Beide Projektjahrgänge haben eine Laufzeit von zwölf Monaten und gliedern sich in drei Säulen: One-to-one-Mentoring mit Wissenschaftler\*innen, Workshops und Netzwerktreffen zum Peer-Austausch (vgl. Abbildung 1). Das Programm wird durch je einen Einführungs- und Abschlussworkshop ergänzt.

Element	One-to-one-Mentoring	Workshops	Netzwerk-treffen
Beteiligte & Themen	Mentee und berufserfahrene Wissenschaftler*innen <i>Wissenstransfer</i>	externe Trainer*innen <i>akademische Handlungskompetenzen</i>	Interne Expert*innen <i>fachliche Themen</i>
Häufigkeit	3-4 Treffen	4 Workshops	6 Treffen

Abb. 1: Die 3 Säulen des Mentorings

Es haben insgesamt zehn Wissenschaftlerinnen in unterschiedlichen Qualifizierungsphasen teilgenommen. Die Ausschreibung des Programms erfolgte jeweils über universitätsweite Aushänge und E-Mails sowie persönliche Ansprache. Interessierte Frauen konnten sich für die Teilnahme bewerben und durchliefen ein zweigliedriges Auswahlverfahren.

Im 1. Jahrgang (2018/2019) nahmen fünf Frauen (Alter: 27-38 Jahre) in unterschiedlichen Phasen der Promotion teil. Die Teilnehmerinnen gaben bei der Bewerbung körperliche, psychische und/oder Sinnesbeeinträchtigungen an. Der 2. Jahrgang (2019/2020) setzt sich aus fünf Frauen (Alter: 28-47 Jahre) zusammen. Dabei sind drei Frauen in unterschiedlichen Phasen der Promotion, zwei Frauen sind Postdoktorandinnen. Zu Beginn des Programms gaben die Frauen progredient-chronische Erkrankungen, psychische und/oder Sinnesbeeinträchtigungen an.

Die Mentor\*innen werden durch die Mentees abhängig von den individuellen Zielen ausgewählt und über die Programmkoordination kontaktiert. Die Mentor\*innen

sind meist Wissenschaftler\*innen ohne eigene Beeinträchtigung, mit einem verwandten wissenschaftlichen Hintergrund oder ähnlichem Karriereweg.

Für beide Jahrgänge wurden *Workshops* zur Kommunikation, stärkenorientierten Selbstpräsentation, Forschungsförderung und Resilienz mit externen Trainerinnen sowie Einführungs- und Abschluss-Workshops mit der Programmkoordinatorin angeboten. Die *Netzwerktreffen* zu Kollegialer Beratung, Veröffentlichungen, Berufungsverfahren und Karriereplanung wurden durch die Projektkoordinatorin moderiert und von universitätsinternen Expert\*innen begleitet.

Im Projektverlauf zeigt sich, dass die Teilnehmerinnen stark vom Peer-Austausch profitieren, so dass die Workshops und Netzwerktreffen des zweiten Jahrgangs für die Teilnehmerinnen des ersten Jahrgangs geöffnet wurden.

## 4 Erfahrungen und Erkenntnisgewinn

### 4.1 Individuelle Erfahrungen und Erkenntnisse

In der Zwischenbilanz beider Jahrgänge werden die individuellen Erfahrungen durch Evaluationsfragebögen erfasst (FRANZKE, 2017). Zum Abschluss des Projektes sind leitfadengestützte Interviews geplant. Insgesamt zeigt die Wirksamkeit des Mentoring-Programms für Wissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigung ähnliche Effekte wie bestehende Mentoring-Programme zur Frauenförderung (PETERSEN, 2015).

#### Erfahrungen

Aus den Rückmeldungen der Teilnehmerinnen lassen sich vielfältige Ergebnisse ableiten. Das *One-to-one-Mentoring* nutzen die Mentees zum konstruktiven Feedback und Unterstützung der eigenen Arbeitsorganisation wie z. B. Zeitmanagement, Priorisierung von Aufgaben und Zielen oder Netzwerkkontakten. Die Teilnehmerinnen empfinden die offene Beziehungs- und Gesprächsgestaltung mit ihren Mentor\*innen zur individuellen Weiterentwicklung sehr hilfreich. Durch diese

gelingt es den Mentees, „am Ball zu bleiben“ und Ziele wie eine Stiftungsprofessur oder den Abschluss der Promotion konsequent zu verfolgen. Zusätzlich erweitern sie ihre Gesprächskompetenzen in Hinblick auf Umgang mit Kritik bzw. kritischen Anmerkungen sowie der Vor- und Nachbereitung von Gesprächen. Der Austausch über die beruflichen Erfahrungen der Mentor\*innen ermöglicht die Reflexion und Weiterentwicklung eigener Karriereperspektiven. Alle Mentees berichten, dass die Mentor\*innen viele Denkanstöße liefern, die sie im Anschluss in der Berufspraxis umsetzen. Für das One-to-one-Mentoring ergeben sich wenig Schwierigkeiten. In Einzelfällen kommt es zu belastenden Gesprächssituationen, wenn Rückmeldungen zum wissenschaftlichen Potential individualisiert auf die beeinträchtigungsbedingt begrenzte Leistungsfähigkeit zurückgeführt werden.

Für das *gesamte Programm* berichten die Teilnehmerinnen von individuellen Wirkungen. Hervorzuheben sind

- eigene Grenzen erkennen, verbalisieren und Strategien anwenden,
- offen über eigene Beeinträchtigung sprechen,
- ressourcen- und stärkenorientierter Blick auf die Beeinträchtigung ausbauen,
- Bewusstsein über vielfältige Schwierigkeiten von Menschen mit Beeinträchtigungen v. a. auf struktureller Ebene entwickeln,
- Gemeinsamkeiten zwischen verschiedenen Beeinträchtigungsarten im Beruf erkennen und
- die im wissenschaftlichen Kontext erlebten Diskriminierungserfahrungen teilen.

Alle Teilnehmerinnen geben explizit an, dass sie vom Peer-Austausch in größtenteils geschützter Atmosphäre profitieren und dies o. g. Aspekte verstärkt. Sie erkennen persönliche Effekte, welche als Empowerment (PANKOFER, 2016) einzuordnen sind. Durch die angebotenen Workshops konnten sie ihre Reflexionsfähigkeit stärken. In Folge dessen entwickeln sie mehr Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein, gesteigerten Selbstwert sowie eine optimistische Zukunftsperspektive hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen Karriere.



## Erkenntnisse

Die Teilnehmerinnen geben vielfältige Beeinträchtigungsformen an. Dabei hat die Mehrheit der Teilnehmerinnen keine anerkannte Schwerbehinderung oder beantragt diese erst im Programmverlauf. Die eigene Beeinträchtigung ist am Arbeitsplatz nur teilweise offengelegt, so dass diese im Rahmen des Projekts im universitären Kontext erstmals angesprochen wird. Das im Vergleich zu anderen Mentoring-Programmen durchschnittlich höhere Lebensalter der Teilnehmerinnen kann auf verlängerte Studien- und Promotionszeiten zurückgeführt werden.

In Gesprächen mit den Teilnehmerinnen lag oftmals die Vermutung nahe, dass sich v. a. Personen mit psychischen und/oder progredient fortschreitenden Erkrankungen in allgemeinen Mentoring-Programmen einem hohen sozialen Vergleich ausgesetzt fühlen könnten. Ein zielgruppenspezifisches Programm könnte daher für die Teilnehmerinnen als empowernde Vorbereitung für weitere Teilnahmen in Mentoring-Programmen genutzt werden.

Die Projektziele sprechen intersektionale Diskriminierung in den Kategorien Geschlecht und Beeinträchtigung an. Bemerkenswert erscheint an dieser Stelle, dass die Teilnehmerinnen bisherige Diskriminierungserfahrungen in der Regel auf ihre Beeinträchtigung zurückführen. Ihnen wird im Programmverlauf deutlich, dass Wissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigungen an Hochschulen unterrepräsentiert sind. Zudem wird der Begriff Vereinbarkeit um beeinträchtigungsbedingte Ausfallzeiten und Mehraufwände (z. B. für Therapien) ergänzt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die individuellen Ziele durch ein zielgruppenspezifisches Mentoring-Programm erreicht werden können. Die Wirksamkeit des Programms spricht Aspekte des Empowerments an. Der Kontakt zu anderen Wissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigung wird von allen Teilnehmerinnen hervorgehoben und trägt dazu bei, an einer wissenschaftlichen Karriere festzuhalten. Nichtsdestotrotz fürchten die Teilnehmerinnen mit psychischer und/oder progredient-chronischer Erkrankung explizit Diskriminierungen, Benachteiligungen und ausbleibende Vertragsverlängerungen. Hier könnte der Diskurs über wissenschaftliche Leistungsfähigkeit mit Mentor\*innen und Netzwerkpartner\*innen einen Teil

zur wissenschaftlichen Kulturveränderung beitragen. Das Bewusstsein über strukturelle Diskriminierungserfahrungen könnte zudem bei den Teilnehmerinnen die Auseinandersetzung und Positionierung gegenüber anderen Personen (z. B. Kolleg\*innen, Vorgesetzte) stärken.

## **4.2 Effekte und Erkenntnisse auf universitärer Ebene**

Die vergleichsweise geringe Teilnehmerinnenzahl (n=5 pro Jahrgang) kann darauf hindeuten, dass sich die mögliche Zielgruppe durch ein solches Programm nicht angesprochen fühlt. Viel gravierender erscheint eine weitere Interpretation: Die Zahlen könnten Hinweise darauf sein, dass sich nur wenige Absolvierende mit Beeinträchtigung für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden.

An verschiedenen Stellen des Mentoring-Programms entstand eine Diskussion über die Schaffung potentiell exklusiver Strukturen. Dabei war die normative Leitfrage, inwiefern sich ein vom Anspruch her inklusives Programm zielgerichtet lediglich auf weibliche Personen mit Beeinträchtigung im Wissenschaftsbetrieb beziehen kann. Universitäre Schlussfolgerungen hierzu stehen noch aus. Im Programmverlauf zeigte sich auf universitärer Ebene eine höhere Sichtbarkeit von Wissenschaftler\*innen mit Beeinträchtigung. Durch die explizite Förderung marginalisierter und von (Mehrfach-)Diskriminierung betroffener Personengruppen wurden diese institutionell sichtbar. So sind in der Universität z. B. Diskurse über Nachteilsausgleiche in Promotionsordnungen angestoßen worden.

Für das Ziel, eine inklusive Organisations- und Personalentwicklung (OEPE) zu etablieren, ergaben sich ähnliche normative und inklusionsorientierte Ansprüche. Letztlich lässt sich hierfür ein zweigleisiges Vorgehen ableiten, welches in der Literatur als Twin-Track-Approach (CBM, 2008; LINDMEIER, 2019) beschrieben wird. Für die OEPE der RUB ergibt sich z. B., dass auf der einen Seite die Belange von Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung in allen Projekten und Programmen berücksichtigt werden und auf der anderen Seite zielgruppenspezifische Angebote für Mitarbeitende mit Beeinträchtigung forciert werden (vgl. Tabelle 1).

<b>Mainstreaming Disability</b>	<b>Empowerment</b>
Berücksichtigung der Belange von Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung in allen Bereichen der Universität	zielgruppenspezifische Angebote für Mitarbeitende mit Beeinträchtigung
<p>z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• barrierefreie Workshop- und Veranstaltungsplanung (Großveranstaltungen, alle Angebote der OEPE)</li> <li>• Führungskräfte training (inklusive Themen platziert)</li> <li>• inklusives Onboarding</li> <li>• diversitätssensible Bewerbungsverfahren</li> </ul>	<p>z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• themenspezifische Workshops im Rahmen von Mentoring- und Fortbildungsprogrammen (Themen: <i>Kommunikation, Normativität, Selbstpräsentation</i>)</li> <li>• institutionalisierte Beratungsangebote für Mitarbeitende mit Beeinträchtigung (z.B. Beratung Forschungsförderung &amp; Nachteilsausgleiche; Transitionsphasen; Beratung von Mitarbeitenden ohne anerkannte Schwerbehinderung)</li> </ul>

Tabelle 1: Twin-Track Approach in der OEPE der RUB

## 5 Ausblick

Die Wirkung des Projektes kann erst nach Projektabschluss eingeschätzt werden. Es ist noch nicht erwiesen, ob es langfristig mehr Wissenschaftler\*innen mit Be-

einträchtigung an der Universität gibt. Hierzu formuliert Richter (2019) nachvollziehbar: Der Wirkradius des Projektes ist lokal begrenzt und institutionelle Verankerungen und Vernetzungen sind aktuell nicht einschätzbar.

Da das Projekt originär nicht wissenschaftlich angelegt ist und daher nicht unmittelbar auf die Verbesserung der Datenlage zu Wissenschaftler\*innen mit Beeinträchtigung ausgerichtet war, bleiben Daten mit wissenschaftlicher Aussagekraft offen. Festgehalten werden kann, dass an Universitäten und Hochschulen Anlaufstellen und Beratungsangebote für Mitarbeitende mit Beeinträchtigung ohne anerkannte Schwerbehinderung geschaffen und proaktiv beworben werden sollten, damit Austauschmöglichkeiten ermöglicht sowie Zugangsbarrieren zur wissenschaftlichen Karriere reduziert werden. Es ist denkbar, dass die Zielgruppe solcher Projekte auf Alter, Qualifizierungsphase, Geschlecht oder Begleitung von Transitionsphasen erweitert wird.

Für Universitäten und Hochschulen gilt abschließend: Die Verbesserung der Bedingungen von Wissenschaftler\*innen mit Beeinträchtigung in allen Qualifikationsphasen – u. a. durch zielgruppenspezifische Angebote – kann dazu beitragen, die wissenschaftliche Teilhabe zu verbessern. Gerade auch, wenn die Förderung bereits im Studium beginnt. So könnten sich mehr Absolvierende mit Beeinträchtigung für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden und diesen Karriereweg beibehalten.

## 6 Literaturverzeichnis

**Bauer, J., Groth, S. & Niehaus, M.** (2017). Promovieren mit Behinderung. Rahmenbedingungen an deutschen Hochschulen im Fokus. *Recht und Praxis der Rehabilitation*, 1, 35-42.

**Bühmann, A.** (2015). Die Bearbeitung von Diversität in Organisationen – Plädoyer zur Erweiterung bisheriger Typologien. In E. Hanappi-Egger & R. Bendl (Hrsg.), *Diversität, Diversifizierung und (Ent)Solidarisierung. Eine*

*Standortbestimmung der Diversitätsforschung im deutschen Sprachraum* (S. 109-125). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

**Dederich, M.** (2014). *Intersektionalität und Behinderung. Ein Problemaufriss.* [https://austria-forum.org/af/Wissenssammlungen/Essays/Menschen mit Behinderung/2014 Dederich Intersektionalit%C3%A4t und Behinderung](https://austria-forum.org/af/Wissenssammlungen/Essays/Menschen_mit_Behinderung/2014_Dederich_Intersektionalit%C3%A4t_und_Behinderung), Stand vom 18. Februar 2019.

**Fachhochschule Köln** (2014). *Aktionsleitfaden für eine inklusive Fakultät.* [https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/fakultaeten/f01/aktionsleitfaden\\_f%C3%BCr\\_eine\\_inklusive\\_fakult%C3%A4t.pdf](https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/fakultaeten/f01/aktionsleitfaden_f%C3%BCr_eine_inklusive_fakult%C3%A4t.pdf), Stand vom 4. Dezember 2019.

**Forum Mentoring** (2014). *Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft.* [https://www.forum-mentoring.de/index.php/qualitaet\\_top/qualitaetsstandards/download-broschure/](https://www.forum-mentoring.de/index.php/qualitaet_top/qualitaetsstandards/download-broschure/), Stand vom 23. Januar 2020.

**Franzke, A.** (2017). Evaluation von Mentoring als reflexive Praxis. In R. Petersen, M. Budde, P. Brocke, G. Doebert, H. Rudack & H. Wolf (Hrsg.), *Praxisbuch Mentoring in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS.

**Groth, S., Bauer, J. & Niehaus, M.** (2017). Tatort: Übergang Hochschule Arbeitswelt – spannende Ereignisse und Falllösungen. In F. Welti & A. Herfert (Hrsg.), *Übergänge im Lebenslauf von Menschen mit Behinderungen. Hochschulzugang und Berufszugang mit Behinderung* (S. 154-164). Kassel: Kassel University Press.

**Pankofer, S.** (2016). Empowerment. Eine Einführung. In T. Miller & S. Pankofer (Hrsg.), *Empowerment konkret! Handlungsentwürfe und Reflexionen aus der psychosozialen Praxis* (S. 7-22). Berlin: De Gruyter Oldenbourg.

**Petersen, R.** (2015). Mentoring als Beitrag zur Lernen Organisation. Das Beispiel „MediMent“ am Universitätsklinikum Essen. *Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung*, 10(2-3), 77-85.

**Poskowsky, J., Heißenberg, S. & Zaussinger, S.** (2018). *beeinträchtigt studieren – best2. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und*

*chronischer Krankheit 2016/2017.*

[https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/beeintraechtigt\\_studieren\\_2016\\_barrierefrei.pdf](https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/beeintraechtigt_studieren_2016_barrierefrei.pdf), Stand vom 15. August 2019.

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

**Richter, C.** (2019). Wissenschaft, Nachwuchslaufbahn und Behinderung. Eine Bestandsaufnahme zu Tabuisierung und Exklusion im Hochschulsystem. In L. Darowska (Hrsg.), *Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule* (S. 115-150). Bielefeld: transcript Verlag.

**Schwermund, K.** (2017). Mehr als exzellente Forschung und Lehre. Hochschulen als Arbeitgeber für Menschen mit Behinderung. *Forschung & Lehre*, 10, 888-890.

## Autor\*in



Anne PFERDEKÄMPER-SCHMIDT || Ruhr-Universität Bochum,  
Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung ||  
Universitätsstr. 150, D-44801 Bochum

[www.ruhr-uni-bochum.de/mentoring/minklusiv/](http://www.ruhr-uni-bochum.de/mentoring/minklusiv/)

[anne.pferdekaemper-schmidt@ruhr-uni-bochum.de](mailto:anne.pferdekaemper-schmidt@ruhr-uni-bochum.de)