

## Inklusion von Dozierenden mit Behinderungen an Hochschulen

### Erste Ergebnisse des Forschungsprojekts #IncluTeach

Chris Maaß, Laura Marie Maaß und Rebecca Schulz

#### Zusammenfassung

Dieser Artikel stellt das Projekt #IncluTeach der Universität Hildesheim vor. Dessen Ergebnisse zeigen: Dozierende mit Behinderungen stossen im Hochschulalltag auf vielfältige strukturelle, institutionelle und soziale Barrieren. Dazu zählen beispielsweise unsichere Arbeitsverhältnisse, mangelnde bauliche Barrierefreiheit oder Vorurteile im Kollegium. Die Ergebnisse des Projekts machen deutlich, welche Anpassungen nötig sind, um auch Dozierenden mit Behinderungen eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Inklusion erfordert technische Hilfsmittel, flexible Strukturen und Sensibilisierungsmassnahmen.

#### Résumé

Cet article présente le projet #IncluTeach de l'Université d'Hildesheim (DE). Ses premiers résultats montrent que les enseignantes et enseignants des hautes écoles en situation de handicap rencontrent de multiples obstacles structurels, institutionnels et sociaux au quotidien. Parmi ceux-ci figurent notamment la précarité de l'emploi, l'accessibilité limitée des bâtiments ou encore les préjugés au sein du corps enseignant. Les résultats du projet mettent en évidence les adaptations nécessaires pour garantir une participation à part entière des enseignantes et enseignants en situation de handicap. L'inclusion nécessite des aides techniques, des structures flexibles et des mesures de sensibilisation.

**Keywords:** Inklusion, Hochschule, Behinderung, Dozent, Barrierefreiheit, Hilfsmittel, Kommunikation / inclusion, haute école, handicap, enseignant de haute école, accessibilité, moyen auxiliaire, communication

**DOI:** <https://doi.org/10.57161/z2026-05-07>

Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, Jg. 32, 05/2026



### Hochschulen als exkludierende Orte?

Wenn von Inklusion und Barrierefreiheit an Hochschulen die Rede ist, geht es häufig um die Perspektive der Studierenden und die Nachteilsausgleiche für Studierende mit Behinderungen. Hinzu kommen verschiedene Ausführungen und Handreichungen zur barrierefreien Lehre, beispielsweise zur barrierefreien Gestaltung von Online-Lehre (Maaß & Rink, 2024) sowie zur Qualifizierung von Lehrenden, damit sie ihre Angebote barrierefrei umsetzen können (Grimminger et al., 2021; Fisseler, 2023). Alle diese Arbeiten lassen jedoch einen wichtigen Aspekt ausser Acht: die Inklusion auf Seiten der Lehrenden. Ein inklusiver Lehrkörper mit Dozierenden mit und ohne Behinderungen, chronischen Erkrankungen oder anderen Beeinträchtigungen setzt voraus, dass der Hochschulalltag barrierefrei und inklusiv gestaltet ist.

Der Hochschulalltag ist für alle Beteiligten sehr anstrengend. Dies gilt besonders für Hochschulangehörige mit Behinderungen, da sie mit verschiedenen Barrieren konfrontiert sind. Unsere Überlegungen basieren auf dem menschenrechtlichen Modell von Behinderung (Rathgeb, 2020), wie es auch in der Behindertenrechtskonvention (BRK) vertreten wird. Es zeigt Behinderung als Ergebnis verschiedener Wechselwirkungen zwischen individueller Beeinträchtigung und gesellschaftlichen Barrieren. Nach diesem Modell ist Taubheit beispielsweise nicht automatisch eine Kommunikationsbehinderung. Erst durch fehlende Untertitel in einem Film oder die unzureichende Gebärdensprachkompetenz hörender Menschen wird eine taube Person behindert. Dieser Aspekt entspricht dem Ansatz der Dekonstruktion im «Trilemma der Inklusion» (Boger, 2019).

Boger (2019) unterscheidet in ihrem Modell drei Weisen, Inklusion zu denken:

- als Empowerment benachteiligter Gruppen,
- als Normalisierung («ganz normal behandelt werden») und
- als Dekonstruktion der Grenze zwischen «normal» und «anders».

Mit Dekonstruktion ist dabei gemeint, die dichotome Unterscheidung behindert/nicht behindert selbst infrage zu stellen und jene Normalitätsordnungen zu verändern, aus denen die Zuschreibung von Behinderung überhaupt erst hervorgeht. Auf den Hochschulalltag übertragen heisst das, nicht Lehrende mit Behinderung an bestehende universitäre Normen anzupassen, sondern Lehr- und Arbeitsbedingungen so umzugestalten, dass unterschiedliche kommunikative Voraussetzungen von vornherein berücksichtigt werden – beispielsweise durch Untertitel, Gebärdensprachkompetenzen oder barrierefreie Tagungsformate. Die binäre Entgegensetzung behindert/nicht behindert wäre damit zugunsten einer Umgebung, die diversere Voraussetzungen und Zugänge ermöglicht, zu dekonstruieren.

Über die Situation von Lehrpersonen mit Behinderungen gibt es im deutschsprachigen Raum bislang nur unzureichende Erkenntnisse. Eine Ausnahme sind Projekte, in Deutschland im Moment meist mit Modellcharakter, in denen Menschen mit Lernschwierigkeiten als Ko-Lehrende (Bildungsfachkräfte) in Seminare einbezogen werden. Hierzu liegen einige Studien vor, beispielsweise von Silter und Curdt (2024) zu einem partizipativen Setting in der Forschungswerkstatt sowie von Mechler et al. (2023). Studien zu eigenverantwortlich lehrenden Dozierenden mit Behinderungen fehlen jedoch bislang. Das Projekt *#IncluTeach*<sup>1</sup> nimmt sich dieser Forschungslücke an.

## Das Projekt *#IncluTeach*: Design, Zielsetzung und Methodik

Im Projekt *#IncluTeach* untersuchten wir die Frage, welche Barrieren Dozierende mit Behinderungen an Hochschulen behindern und wie sie ihre Lehrtätigkeit dennoch erfolgreich ausführen. Das Projekt lotet die Bedingungen dafür aus, wie Personen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen als Lehrkräfte an Hochschulen einbezogen werden können. Wir führten 30 leitfadengestützte Interviews (zur Methode vgl. Meuser & Nagel, 2014) und organisierten eine partizipative Konferenz mit unterschiedlichen interaktiven Formaten. An der Konferenz beteiligt waren unter anderem Dozierende mit Behinderungen, die an einer deutschen Hochschule tätig sind. Die Inhalte aus beiden Input-Formen wurden verschriftlicht, anonymisiert und getaggt. Sie werden in diesem Beitrag nach inhaltlichen Gesichtspunkten strukturiert wiedergegeben.

## Zentrale Befunde: Stimmen von Dozierenden mit Behinderungen

### Herausforderungen

Die Befragten beziehungsweise die Teilnehmenden der partizipativen Konferenz beschreiben zunächst Schwierigkeiten, die auch Dozierende ohne Behinderungen betreffen: mangelndes Budget für Kopien, langwierige Kommunikation an Hochschulen, umfangreiche Verwaltungsaufgaben, fehlende passende Stellenkategorien und eine begrenzte Anzahl offener Stellen. Zudem sprechen sie über zahlreiche behinderungsspezifische Herausforderungen, wie die Notwendigkeit von barrierefreien Hotels auf Dienstreisen. Insgesamt sei die Hochschule ein wenig attraktiver Arbeitgeber.

### Strukturelle Barrieren

Dozierende an der Universität kommen im Wesentlichen in zwei vertraglichen Modellen zum Einsatz: Lehraufträge und Anstellungsverträge. Beide Formen sind üblicherweise befristet. Lehraufträge werden semesterweise erteilt. Mehrere

---

<sup>1</sup> *#IncluTeach* ist unter der wissenschaftlichen Leitung von Chris Maaß an der *Forschungsstelle Leichte Sprache* der Universität Hildesheim angesiedelt. In den Jahren 2023 und 2024 wurde das Projekt gefördert durch das *Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur* im Programm *Innovation Plus* (Fördernummer 029).

Befragte beschreiben, dass diese kurzen Laufzeiten für Lehrpersonen mit Behinderung mit erheblichem Aufwand, etwa für die Organisation von Assistenz, einhergehen. Bei einer Anstellung werden ebenfalls kurze Befristungen beklagt: Hier wurde uns darüber hinaus mitgeteilt, dass eine Anstellung teilweise gar nicht möglich ist, weil die formale Qualifikation fehlt. Dies ist beispielsweise häufig für taube Gebärdensprachdozierende der Fall, wenn sie wegen der strukturellen Benachteiligung in ihren Lebensläufen keine formalen Universitätsabschlüsse vorweisen können. Dies wiederum schliesst einen Arbeitsvertrag für universitäre Mitarbeiterstellen aus und lässt nur die Möglichkeit schlecht bezahlter Lehraufträge offen. Das betrifft auch Dozierende mit intellektueller Beeinträchtigung, die ebenfalls nicht ins Tarifsysteem der Universitäten des öffentlichen Dienstes passen. Im Falle einer Anstellung haben Befragte darüber hinaus berichtet, dass die Anforderungen an universitäre Mitarbeitende auch Tätigkeiten wie Teilnahme an Tagungen und Dienstreisen umfassen, die oft nicht behindertengerecht konzipiert sind.

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) sind für bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderungen der primäre Zugang zur beruflichen Bildung. Dort werden zwar arbeitsbezogene Kompetenzen vermittelt, in der Regel aber keine formalen Abschlüsse erworben, die für akademische Qualifikationswege und damit auch für Beschäftigung in der Hochschullehre vorausgesetzt werden. Diese frühe Weichenstellung in Richtung Werkstatt schränkt somit von vornherein die Möglichkeiten ein, Studienabschlüsse oder weiterführende Qualifikationen zu erwerben, die eine Einstellung an Hochschulen ermöglichen würden. Verstärkt wird diese Problematik durch die geringe Flexibilität weiterer beteiligter Institutionen (z. B. der Arbeitsverwaltung), alternative Bildungswege – etwa ein Studium mit Assistenz – zu unterstützen. Insgesamt fehlen somit gerade für Menschen, die zunächst in Werkstätten qualifiziert werden, strukturelle Brücken und unterstützende Massnahmen, um Übergänge in akademische Bildungswege und in die Hochschullehre zu eröffnen.

*Die Situation ist erschwert durch die fehlende Flexibilität bei der Planung der Lehre.*

### **Institutionelle Barrieren**

Als belastende Faktoren nennen die befragten Personen den Leistungsdruck und die Anwesenheitspflicht durch Lehrveranstaltungen und zusätzliche Aufgaben. Fehlende Flexibilität bei der Planung der Lehre – beispielsweise die Wahl zwischen Online-Lehre oder Präsenzlehre – erschwert die Situation zusätzlich.

Auch die physische Arbeitsumgebung ist oft ein Hindernis. Faktoren wie quietschende Stühle, grelles Licht und das Rauschen oder Piepen von elektronischen Geräten werden als belastend benannt. Multimodale Angebote wie zum Beispiel visuell wahrnehmbare Feueralarme werden von den Befragten als essenziell beschrieben, um im Notfall unabhängig vom Hörvermögen reagieren zu können. Gerade solche sicherheitsrelevanten Vorkehrungen fehlen jedoch an vielen Hochschulstandorten oder sind nur in einzelnen Gebäuden umgesetzt.

Als hilfreich werden FM-Anlagen, Mikrofonanlagen und eine klare Kommunikation beschrieben. Auch Schriftdolmetschen, langsame und klare Sprache im Kontext von Unterricht, im Umgang mit der Kollegschaft und der Verwaltung, die Bereitstellung von Skripten und PowerPoint-Präsentationen sowie ergonomische Stühle und geeignete Technik (hier konkret: Computermäusemodelle) werden als hilfreich benannt.

Eine persönliche Begleitung etwa in Form fester Ansprechpersonen kann für Dozierende mit Mobilitätseinschränkungen eine wertvolle Unterstützung sein. Ebenso wichtig sind Aufzüge und Behindertenparkplätze. Hilfestellungen sollten verfügbar sein, ohne dass sich die Personen mit Behinderungen outen müssten. Das ermöglicht Inklusion und Anonymität.

Hochschulen bringen gegen die Einstellung von Dozierenden mit Behinderungen oft zwei Argumente vor: die vermeintliche «Unkündbarkeit» und eine höhere Anzahl an Krankheitstagen von Menschen mit Behinderungen. Entscheidungsträger äussern gegen Änderungen oft grundlegenden Widerstand mit Aussagen wie «Das war schon immer so» oder «Wir können jetzt nicht für eine Person alles ändern». Zudem besteht in Hochschulen die Sorge, dass Menschen

mit Behinderungen weitreichende Veränderungen auslösen und den Vorwurf erheben könnten, die theoretisch befürwortete Inklusion werde in der Praxis letztlich nicht umgesetzt. Teilnehmende berichten, es werde sogar das Argument vorgebracht, dass es zwar Inklusion geben solle, aber «bitte nicht zu weitgehend». Mit solchen Formulierungen wird der Eindruck erzeugt, die bisherigen Massnahmen seien bereits ausreichend, sodass weitergehende Forderungen von Menschen mit Behinderungen als überzogen dargestellt und zurückgewiesen werden. Mehrere Befragte wurden schon mit der Aussage konfrontiert, es sei doch schon genug für Menschen mit Behinderungen getan worden.

### **Soziale Barrieren**

Fehlendes Vorwissen und Unsicherheiten im Team sowie bei den Studierenden führen häufig zu Verunsicherung, paternalistischen Reaktionen oder unangebrachten Bemerkungen gegenüber Menschen mit Behinderungen. Solche Einstellungen und Verhaltensweisen tragen zur Isolation und Frustration der Betroffenen bei. Auch die Tabuisierung von Behinderungen wird als Problem beschrieben.

Die befragten Personen schildern, Menschen mit Behinderungen bräuchten Mut, um sich für eine Karriere in der Wissenschaft zu entscheiden. Diese innere Bereitschaft erfordere oft eine intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Person und Reflexionsfähigkeit spiele eine zentrale Rolle. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Fähigkeit, effektiv zu lernen, was auch als «Lernen lernen» bezeichnet wird. Neben fachlichem Wissen sind auch verschiedene *Soft Skills* unerlässlich. Menschen mit Behinderungen müssen lernen, sich selbstbewusst zu präsentieren und im akademischen Umfeld souverän aufzutreten. Durch die Anerkennung ihrer beruflichen Rolle und ihres spezifischen Erfahrungswissens fühlen sich die Interviewten wertgeschätzt und bestätigt.

*Es ist ein Mehrwert für die Hochschulen, wenn das Erfahrungswissen und die Perspektive von Menschen mit Behinderungen integriert werden.*

### **Dozierende mit Behinderungen beschreiben einen Mehrwert, Hochschulen zeigen sich kritisch**

Neben der fachlichen Expertise, die alle Dozierenden auszeichnet, sehen die Teilnehmenden auch einen individuellen und gesellschaftlichen Mehrwert darin, dass Dozierende mit Behinderungen an Hochschulen lehren. Dies verbessere das Bildungsangebot der Hochschule, da das Erfahrungswissen und die Perspektive von Menschen mit Behinderungen integriert werden und die Studierenden vielfältigere Sichtweisen auf Behinderung, Normalität und Teilhabe kennenlernen. Trotzdem verschweigen Menschen ihre Behinderungen häufig im Bewerbungsprozess. Sie befürchten, dass Vorgesetzte und das Team sie als weniger leistungsfähig ansehen könnten. Befragte mit Behinderungen haben bereits erlebt, dass sie als «dumm und hilflos» abgestempelt wurden, während (chronisch) erkrankte Personen von Zuschreibungen wie «faul und ohne Lust» berichten. Dies kann zu einer schlechteren Reputation und Diskriminierung am Arbeitsplatz führen und letztlich die Karrierechancen mindern. Ein weiteres Motiv für das Verschweigen ist das Bedürfnis, nicht ständig auf die Behinderung reduziert zu werden.

In der Diskussion über die Arbeit von Menschen mit Behinderungen als Hochschuldozierende kritisieren mehrere Befragte wiederum, dass das Thema Behinderung einen zu grossen Stellenwert einnehme. Sie argumentieren, dass das Erfahrungswissen der Dozierenden mit Bezug auf ihre Behinderungen bisweilen mehr Gewicht erhalte als ihr inhaltliches Fachwissen. Zweifellos ist es wichtig, die Perspektiven und Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen wertzuschätzen. Dies darf jedoch nicht die alleinige Motivation sein, eine Person zu engagieren.

### **Fazit**

Zusammengefasst erfordert ein geeignetes Arbeitsumfeld für Dozierende mit Behinderungen laut den Befragten eine durchdachte Kombination aus technischen Hilfsmitteln, ergonomischen Arbeitsplätzen, optimierter Kommunikation und umfassender baulicher Barrierefreiheit. Flexibilität und Anonymität bei Hilfestellungen sowie Möglichkeiten zur Erholung tragen laut den Befragten zusätzlich dazu bei, dass sich Dozierende mit Behinderungen in ihrer

Arbeitsumgebung wohl und unterstützt fühlen. Die Befragten fordern, dass ihre Expertise nicht auf ihr Erfahrungswissen als Person mit Behinderungen reduziert wird. Insgesamt beklagen sie, dass oft auch die Motivation unter den Entscheidungsträgern fehlt, strukturelle Änderungen vorzunehmen. Es sei leichter, die Verantwortung auf die Menschen mit Behinderungen abzuwälzen, anstatt die notwendigen, aber aufwendigen systemweiten Anpassungen vorzunehmen. Dies sei einer der Gründe, warum Menschen mit Behinderungen trotz ihrer Qualifikationen häufig keine Anstellung als Dozierende finden.

Die empirischen Ergebnisse des Projekts *#IncluTeach* belegen, dass Dozierende mit Behinderungen an Hochschulen vielfältigen strukturellen, institutionellen und sozialen Barrieren gegenüberstehen. Dazu zählen unsichere Arbeitsverhältnisse und fehlende bauliche sowie kommunikative Barrierefreiheit. Darüber hinaus sind sie auch mit gesellschaftlichen Vorurteilen konfrontiert. Die Analyse der Interviews konkretisiert die Art und Ausprägung dieser Hürden und zeigt auf, wie sie im Hochschulsystem wirken. Es wird deutlich, dass die Inklusion von Lehrenden mit Behinderungen an Hochschulen bislang überwiegend auf individueller Ebene stattfindet, während systemische Veränderungen nur langsam voranschreiten. Es zeigt sich auch, dass Inklusion nicht allein eine Frage der technischen Ausstattung oder individuellen Anpassung ist, sondern einer strukturellen und kulturellen Transformation bedarf.

*#IncluTeach zeigt, dass Dozierende mit Behinderungen an Hochschulen auf vielfältige strukturelle, institutionelle und soziale Barrieren treffen.*

Die Ergebnisse lassen sich in die oben zitierten Theoriemodelle der Inklusion einordnen: Die Befragten schildern Barrieren, die nicht ihrer Person, sondern der Organisationsstruktur der Hochschule zugrunde liegen. Dies bestätigt die Annahmen des menschenrechtlichen Modells, dass Behinderung vor allem durch Wechselwirkungen zwischen individueller Beeinträchtigung und gesellschaftlichen Barrieren entsteht. Die Forderungen nach technischen Hilfsmitteln, flexiblen Strukturen und Sensibilisierung spiegeln die im menschenrechtlichen Modell geforderten systemischen Anpassungen wider.

In Bogers (2019) Modell eingeordnet, zeigen die Daten, dass die binäre Trennung in «behindert» und «nicht behindert» für die Personen mit Behinderungen hinderlich ist oder abgelehnt wird (Dekonstruktion). Diskriminierende Einstellungen und ablehnende Haltungen in Hochschulen verhindern inklusives Handeln. Echte Teilhabe hängt somit von der Dekonstruktion tradierter Differenzlinien ab. Der Aspekt des Empowerments nach Boger (2019) spielt jedoch ebenso eine Rolle: Die Befragten heben die Bedeutung von Selbstwirksamkeit, Mut und Reflexionsfähigkeit hervor. Zudem können Methoden der Heil- und Sonderpädagogik wie persönliche Assistenz und individuelle Unterstützung bei der Überwindung von Motivations- und Emotionsbarrieren helfen (Maaß, 2026).



Chris Maaß  
Professorin für Medienlinguistik  
Studiengangsleitung  
M. A. Barrierefreie Kommunikation  
Universität Hildesheim  
[maass@uni-hildesheim.de](mailto:maass@uni-hildesheim.de)



Laura Marie Maaß  
Professorin für Soziale Arbeit,  
Heilpädagogik und Inklusion  
PFH Göttingen  
[l.maass@pfh.de](mailto:l.maass@pfh.de)



Rebecca Schulz  
Beraterin für Information und  
Kommunikation  
Kompetenzzentrum für ein  
barrierefreies Hamburg  
[r.schulz@kompetent-barrierefrei.de](mailto:r.schulz@kompetent-barrierefrei.de)

## Literatur

- Boger, M.-A. (2019). *Theorien der Inklusion – Die Theorie der trilemmatischen Inklusion zum Mitdenken*. edition assemblage.
- Fisseler, B. (2023). *Barrierefreiheit lehren oder barrierefrei lehren? Qualifikationen und Qualifizierung für eine inklusive digitale Hochschullehre*. Universitätsbibliothek Johann Christian Senckenberg.
- Grimminger, S., Voß-Nakkour, S., Eichhorn, M. & Rustemeier, L. (2021). Digitale barrierefreie Lehr-Lern-Materialien als Beitrag zur Inklusion an der Hochschule. Ein Qualifizierungskonzept zur Erstellung digitaler barrierefreier Inhalte. In N. Hericks (Hrsg.), *Inklusion, Diversität und Heterogenität: Begriffsverwendung und Praxisbeispiele aus multidisziplinärer Perspektive* (S. 309–326). Springer.
- Maaß, C. (2026). *Leichte Sprache, Einfache Sprache, Leichte Sprache Plus. Aktuelle Entwicklungen von DIN bis KI*. Frank & Timme.
- Maaß, C. & Rink, I. (2024). Preface. In C. Maaß & I. Rink (eds.), *Handbook of Accessible Communication* (pp. 13–19). Frank & Timme.
- Mechler, C., Scheer, D. & Heyl, V. (2023). Bildungsfachkräfte in der Lehrkräftebildung. Wirkungen der Lehre von Menschen mit Behinderungserfahrungen auf die Einstellungen von Lehramtsstudierenden. *Zeitschrift für Heilpädagogik*, 74 (12), 574–585.
- Meuser, M. & Nagel, U. (2014). Das Experteninterview – Konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Hrsg.), *Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder* (S. 13–35). Springer.
- Rathgeb, K. (2020). Disability Studies als kritische kulturwissenschaftliche Perspektive. In S. Hartwig (Hrsg.), *Behinderung. Kulturwissenschaftliches Handbuch* (S. 20–27). Metzler.
- Silte, K. & Curdt, W. (2024). Partizipation und Interaktion in einer Partizipativen Forschungswerkstatt: Teil der Professionalisierung Studierender? *Zeitschrift für Inklusion*, 4. <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/743>
- Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention, BRK) vom 13. Dezember 2006, durch die Schweiz ratifiziert am 15. April 2014, in Kraft seit dem 15. Mai 2014, SR 0.109.