

74. Jahrgang
ISSN 0018-2974

HSW

Das Hochschulwesen

Beschäftigung und Belastung an Hochschulen

Promovierende mit und ohne
gesundheitliche Beeinträchtigung

Franziska Deutschmann & Toya-Tahnee Heller

Zeitschrift: Das Hochschulwesen (HSW)

Jahrgang: 74 (3+4)

Seiten: 86-92

Verlag: UniversitätsVerlagWebler

Ort: Bielefeld

DOI:

3+4 | 2026

Impressum / Verlagsanschrift

UVW UniversitätsVerlagWebler GmbH
Reepeweg 5, 33617 Bielefeld

Für weitere Informationen besuchen Sie unsere Website:
universitaetsverlagwebler.de

Oder wenden Sie sich direkt an uns:
E-Mail: hsw@universitaetsverlagwebler.de
Telefon: 0521/ 923 610-0



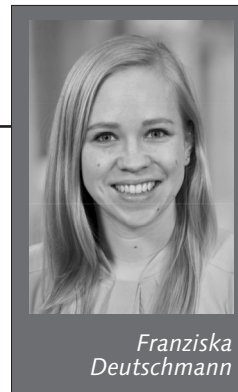
UniversitätsVerlagWebler
Der Fachverlag für Hochschultemen



Franziska Deutschmann & Toya-Tahnee Heller

Beschäftigung und Belastung an Hochschulen

Promovierende mit und ohne gesundheitliche Beeinträchtigung im Vergleich



Franziska
Deutschmann



Toya-Tahnee
Heller

© Foto: Franziska Deutschmann, 2024

© Foto: Toya-Tahnee Heller, 2020

This study examines employment and workload differences between PhD students with/without disabilities at German universities (KOAB survey, $n=1,752$). Key findings: less university employment for disabled PhD students (54.6% vs. 60.1%), higher workload from financial pressure ($OR=1.78$), resource demands ($OR=1.69$), spatio-temporal flexibility ($OR=1.45$). Results confirm „Crip Time“ and PsyCap frameworks, revealing structural challenges. Recommendations: psychotherapy expansion, awareness training for (invisible) disabilities, hybrid work. Contributes to inclusion and working conditions research in higher education.

1. Einleitung

Die Arbeitsbedingungen an Hochschulen stehen seit einigen Jahren im Zentrum wissenschaftlicher und hochschulpolitischer Debatten. Insbesondere prekäre Beschäftigungsverhältnisse, hohe Arbeitsbelastung, entgrenzte Arbeitszeiten sowie asymmetrische Machtverhältnisse prägen die Diskussion um „Arbeit an Hochschulen“. Während diese strukturellen Problemlagen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen bzw. Promovierende und Postdoktorand*innen inzwischen gut dokumentiert sind, bleibt eine zentrale Dimension bislang wenig berücksichtigt: soziale Ungleichheiten innerhalb der Gruppe der Promovierenden. Doktorand*innen befinden sich im Hochschulsystem in einem Spannungsfeld, da sie zeitgleich eine Qualifikation anstreben und häufig auch Beschäftigte sind. Diese Doppelrolle ist mit spezifischen Anforderungen und Unsicherheiten verbunden, etwa im Hinblick auf Beschäftigungsstabilität, Arbeitsorganisation und Betreuungssituationen (Kuhnt et al. 2022).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die zentralen Selektionsprozesse für Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen bereits im Schulsystem beginnen und sich bis in die Hochschule fortsetzen (Lepper/Steinmann 2024; Welte/Herfert 2017). Die hier untersuchte Gruppe der Promovierenden mit Beeinträchtigung ist somit bereits durch vorgelagerte Barrieren im Bildungsweg und beim Hochschulzugang geprägt.

Obwohl die prekäre Beschäftigungssituation von Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen vielfach untersucht wurde, ist bislang kaum erforscht, inwiefern gesundheitliche Beeinträchtigungen die Arbeits- und Qualifikationsbedingungen während der Promotion beein-

flussen. Gerade für Promovierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen können sich zusätzliche strukturelle Herausforderungen ergeben, etwa durch Barrieren in Arbeitsprozessen, erhöhte zeitliche Anforderungen oder eingeschränkter Zugang zu Ressourcen und Unterstützungsangeboten (Rhein/Bauer/Niehaus 2024). Das Wissenschaftssystem folgt einem impliziten Normbild, das den „idealen Wissenschaftler“ als dauerhaft verfügbare, leistungsstarke und mobile Person imaginiert und damit Personen, die diesem Ideal nicht entsprechen, häufiger als defizitär markiert (Bauer et al. 2023).

Da gesundheitliche Beeinträchtigungen sowohl chronische Erkrankungen als auch Behinderungen umfassen können und eine klare Abgrenzung nicht immer möglich ist (Scheidt-Nave 2010), wird im Folgenden der Begriff der *Beeinträchtigung* verwendet. Darunter werden langfristige körperliche, psychische oder sensorische Einschränkungen verstanden, die in Wechselwirkung mit strukturellen Barrieren Teilhabe beeinflussen können (BGG 2022; *Die UN-Behindertenrechtskonvention. Überkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen* 2018).

Der vorliegende Beitrag untersucht auf Basis von Daten der KOAB-Absolvent*innenbefragung, ob sich Unterschiede in Beschäftigungsformen sowie der wahrgenommenen Belastung zwischen Promovierenden mit und ohne Beeinträchtigung zeigen.

Ziel ist es, einen empirisch fundierten Beitrag zur Diskussion über Chancengleichheit und Inklusion im Hochschulsystem zu leisten sowie die Perspektive auf „Arbeit an Hochschulen“ um eine bislang wenig berücksichtigte Ungleichheitsdimension zu erweitern.

2. Theoretischer Rahmen und Forschungsstand

Das Thema „Studieren mit Beeinträchtigung“ wurde in den letzten Jahren verstärkt untersucht (Kroher et al. 2023; Steinkühler et al. 2023). Die Erkenntnisse zu Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen, die von Behinderung oder chronischer Erkrankung betroffen sind, sind jedoch noch sehr lückenhaft (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2020). Einzig das Projekt *PROMI – Promotion inklusive*, das zwischen 2013 und 2022 an 21 Hochschulen umgesetzt wurde, zeigte strukturelle sowie individuelle Herausforderungen für Promovierende mit Beeinträchtigung (Rhein/Bauer/Groth et al. 2024). Die Ergebnisse des Projektes deuten darauf hin, dass insbesondere das Zusammenspiel von institutionellen Rahmenbedingungen und individuellen Voraussetzungen für diese Gruppe mit spezifischen Belastungen verbunden ist. Zur Einordnung dieser Belastungen lassen sich zwei analytische Ebenen unterscheiden: strukturelle Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit sowie personenbezogene Anforderungen an Kompetenzen und Ressourcen von Promovierenden.

2.1 Strukturelle Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit

Die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft sind durch spezifische strukturelle Anforderungen geprägt, die insbesondere für Promovierende in Qualifikationsphasen relevant sind. Dazu zählen zunächst **Zeit- und Leistungsdruck**, die durch unbezahlte Überstunden, befristete Verträge und Publikationsdruck zustande kommen (Bauer et al. 2023). Empirische Befunde zeigen, dass Promovierende im Schnitt mehr arbeiten als vertraglich vereinbart und überwiegend befristet beschäftigt sind (Konsortium BuWiK 2025).

Ein weiterer äußerer Faktor ist die geforderte **räumliche und zeitliche Flexibilität** (Bauer et al. 2023). Dies kann einerseits als Ressource interpretiert werden, da sie individuelle Gestaltungsspielräume eröffnet (Bauer et al. 2021). Andererseits führt sie häufig zu Entgrenzung, etwa durch kurzfristige Anforderungen, den Besuch von (internationalen) Tagungen oder die Vermischung von Arbeits- und Berufsleben (Work-Life-Blending). Für Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen können solche Anforderungen mit zusätzlichen Hürden verbunden sein, beispielsweise wenn diese auf ein spezielles Wohn- und Arbeitsumfeld, besondere Beförderungsmöglichkeiten oder regelmäßige medizinische Behandlungen angewiesen sind (Bauer et al. 2023; Price 2016).

Auch die **finanzielle Situation** stellt einen zentralen strukturellen Faktor dar. Viele Promovierende sind in Teilzeit beschäftigt, was in Kombination mit unbezahlten Überstunden zu einer vergleichsweise geringen materiellen Absicherung führt (Bauer et al. 2023). Für Personen mit Beeinträchtigung können zusätzliche beeinträchtigungsbedingte Kosten entstehen, etwa für Medikamente, Therapien oder Behandlungen sowie die Fahr-

ten dorthin und Zuzahlungen für spezielle Hilfsmittel (Poskowsky et al. 2018).

Diese Befunde werden auch durch internationale Studien gestützt, die zeigen, dass strukturelle Ungleichheiten im Wissenschaftssystem häufig mit Formen von „academic ableism“ verbunden sind, die bestimmte Körper- und Leistungsnormen privilegieren (Brown/Leigh 2020; Dolmage 2017). Gleichzeitig weisen Befunde darauf hin, dass hohe Arbeitsanforderungen in der Promotionsphase mit erhöhten psychischen Belastungen einhergehen (Levecque et al. 2017).

Im Kontext dieser strukturellen Anforderungen ist das Konzept der „Crip Time“ (Kafer 2013) („crip“ abgeleitet von „cripple“, dt. etwa „Krüppel“) von besonderer Relevanz. Es zeigt, dass Zeit nicht universell ist, sondern je nach körperlichen Voraussetzungen unterschiedlich erlebt wird (Price 2021). So benötigen Menschen mit Beeinträchtigung aufgrund gesundheitlicher Bedingungen zum Beispiel häufig mehr Zeit, um alltägliche oder berufliche Anforderungen zu bewältigen. Im kompetitiven akademischen Umfeld, das stark auf Produktivität und kontinuierliche Verfügbarkeit ausgerichtet ist, kann dieser zeitliche Mehraufwand für Betroffene einen erheblichen Nachteil darstellen (Evans et al. 2024).

2.2 Personenbezogene Anforderungen an Kompetenzen und Ressourcen von Promovierenden

Neben den strukturellen Rahmenbedingungen sind auch die personenbezogenen Anforderungen an Kompetenzen und Ressourcen entscheidend für die Wahrnehmung von Belastungen (Bauer et al. 2023). In der Wissenschaft wird von Promovierenden ein breites Spektrum an **persönlichen Kompetenzen** erwartet, das über die fachliche Qualifikation hinausgeht und beispielsweise Team-, Lehr-, Führungs- und Kommunikationskompetenzen umfasst (Vurgun et al. 2019). Diese Qualifikationen werden teils in Weiterbildungsprogrammen vermittelt, teils jedoch auch implizit vorausgesetzt (Vurgun 2016).

Darüber hinaus spielen **persönliche Ressourcen** eine zentrale Rolle. Ein aus der Organisationsforschung entstandenes Konzept zur Beschreibung solcher Ressourcen ist das positive Psychologische Kapital (PsyCap), das sich aus den Dimensionen Hoffnung, Resilienz, Selbstwirksamkeit und Optimismus zusammensetzt (Mueller 2023, zitiert nach Bauer et al. 2023). Diese Ressourcen gelten als zentral für die Bewältigung einer wissenschaftlichen Qualifikationsphase. Gleichzeitig ist anzunehmen, dass deren Entwicklung und Aufrechterhaltung für Personen, die mit gesundheitlichen Einschränkungen oder potenziellen Diskriminierungserfahrungen konfrontiert sind, erschwert sein kann (Bauer et al. 2023).

Insgesamt wird deutlich, dass Belastung in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase als Ergebnis eines Zusammenspiels von strukturellen und persönlichen Anforderungen verstanden werden kann. Während strukturelle Bedingungen die Rahmenbedingungen vorgeben, beeinflussen individuelle Faktoren die Bewältigung dieser Gegebenheiten.

2.3 Ableitung der Hypothesen

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen ist anzunehmen, dass sich Unterschiede zwischen Promovierenden mit und ohne Beeinträchtigung sowohl in der Einbindung in Beschäftigungsverhältnisse als auch in der Wahrnehmung von Belastungen zeigen.

Erstens ist zu erwarten, dass Promovierende mit Beeinträchtigung seltener in klassischen Beschäftigungsverhältnissen an Hochschulen tätig sind, da diese mit spezifischen Anforderungen an Verfügbarkeit, Mobilität und Leistungsfähigkeit verbunden sind:

H1: Promovierende mit Beeinträchtigung sind seltener an Hochschulen angestellt als Promovierende ohne Beeinträchtigung.

Zweitens ist davon auszugehen, dass Promovierende mit Beeinträchtigung die Rahmenbedingungen und personenbezogenen Anforderungen als stärker belastend wahrnehmen, da sie zusätzlich zu den allgemeinen Anforderungen mit beeinträchtigungsbedingten Herausforderungen konfrontiert sind:

H2: Promovierende Hochschulbeschäftigte mit Beeinträchtigung bewerten die Rahmenbedingungen und Anforderungen einer wissenschaftlichen Qualifikationsphase belastender als promovierende Hochschulbeschäftigte ohne Beeinträchtigung.

3. Datenbasis und methodischer Zugang

Die verwendeten Daten stammen aus dem „Kooperationsprojekt Absolventenstudien“ (KOAB) des Instituts für angewandte Statistik (ISTAT) in Kassel. Der Datensatz wurde den Autor*innen als anonymisierter, bereinigter Scientific-Use-File zur Verfügung gestellt und mit IBM SPSS Statistics Version 29.0.2.0 ausgewertet. Mit bis zu 60.000 Befragten jährlich ist KOAB das größte Projekt der Absolvent*innenforschung im deutschsprachigen Raum (Reifenberg/Philipps o.D.). Seit 2017 koordiniert das ISTAT die Befragung und die Zusammenarbeit mit etwa 80 Hochschulen (Institut für angewandte Statistik 2023). In einem Aufruf Anfang 2024 bot das ISTAT Wissenschaftler*innen die Möglichkeit, eigene Fragen in den KOAB-Fragebogen zu integrieren. 48 Vertreter*innen der teilnehmenden Hochschulen stimmten mit 91,3% der Stimmen für die Aufnahme der von F. Deutschmann eingereichten Fragen zur Belastung durch Rahmenbedingungen und Anforderungen während einer wissenschaftlichen Qualifikationsphase in den Fragebogen.

Die Befragung der Absolvent*innen des Prüfungsjahrgangs 2023 fand im Zeitraum vom 01.10.2024 bis 15.02.2025 statt. Teilgenommen haben Absolvent*innen von insgesamt 83 Hochschulen, darunter 50 Hochschulen für angewandte Wissenschaften (48 deutsche und zwei österreichische) sowie von 33 Universitäten (32 deutsche und eine österreichische). Von diesen Hochschulen waren 73 öffentlich-rechtlich (72 deutsche und eine österreichische), sieben privat (fünf deutsche

und zwei österreichische) und drei kirchlich (alle in Deutschland). Die KOAB-Befragung ist eine Vollerhebung, bei der alle Absolvent*innen des Prüfungsjahrgangs kontaktiert wurden. Die Netto-Rücklaufquote betrug durchschnittlich 33% (n = 40.893). Die Einladung zur Online-Befragung erfolgte je nach Hochschule per E-Mail oder postalisch. Zudem wurden Erinnerungsschreiben versendet. Die Befragung konnte jederzeit unterbrochen und später fortgesetzt werden. Datensätze von Early-Dropouts wurden ausgeschlossen. Da nur wenige Fragen beantwortet werden mussten, variiert die Anzahl auswertbarer Antworten je nach Frage (Institut für angewandte Statistik 2025).

Zur Prüfung der beiden Hypothesen wurden neben grundlegenden Aspekten (z.B. Alter oder Stipendium) das *Vorhandensein* und die *Art der Beeinträchtigung* sowie die *Promotionsform* (z.B. freie oder strukturierte Promotion) erhoben. Um die *Belastungsfaktoren* zu betrachten, wurde mit einer 5er-Skala (1 = „überhaupt nicht belastend“ bis 5 = „sehr stark belastend“) erfragt: „Wie stark belastend sind für Sie persönlich folgende Aspekte einer Wissenschaftlichen Qualifikationsphase?“ Zum einen wurden die Rahmenbedingungen in der Wissenschaft anhand folgender Items bewertet: 1. Zeit- und Leistungsdruck (Überstunden, befristete Beschäftigung, möglichst viel Output), 2. Räumliche und zeitliche Flexibilität (fehlende Grenzziehung zwischen Privatleben und Promotion/Beruf, Auslandsaufenthalte, Besuch von (internationalen) Tagungen) sowie 3. Finanzieller Druck (Teilzeitbeschäftigung, Höhe und Laufzeit des Stipendiums). Zum anderen wurde die Belastung durch personenbezogene Erwartungen an Wissenschaftler*innen erfragt. Dabei bewerteten die Befragten zunächst die Anforderungen an die persönlichen Kompetenzen. Dieses Item basiert konzeptionell auf den von Vurgun beschriebenen Kompetenzclustern für Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen (Fachkompetenz, Teamfähigkeit, Führungskompetenz, Kreativität, Lehr- und Didaktikkompetenz, Projektmanagement, systematisches Arbeiten, Selbstmanagement, mündliche und schriftliche Kommunikationskompetenz) (Vurgun et al. 2019). Einzelne Bezeichnungen wurden zugunsten der kompakteren Fragebogenformulierung verdichtet und sprachlich leicht modifiziert (Team-, Lehr-, Präsentierfähigkeit, Führungs-, Kommunikations-, Sozialkompetenz). Als letztes wurde – basierend auf dem Konzept des positiven Psychologischen Kapitals (Bauer et al. 2023) – die Belastung durch Anforderungen an die persönlichen Ressourcen (Hoffnung, Resilienz, Selbstwirksamkeit, Optimismus) erfragt.

4. Ergebnisse

An der Befragung haben insgesamt 40.893 Absolvent*innen teilgenommen. Davon besuchten 33,7% eine Hochschule für angewandte Wissenschaften und 66,3% eine Universität. Fast jede vierte befragte Person (24,2%) gab an, während des Studiums eine gesundheitliche Beeinträchtigung gehabt zu haben. Im Vergleich dazu berichtet das Robert-Koch-Institut, dass 33,9% der

18-29-Jährigen in der Gesamtbevölkerung von einer chronischen Erkrankung betroffen sind (Robert Koch-Institut 2025).

Von allen Befragten hatten 3.310 (8,1%) nach ihrem Abschluss eine Promotion begonnen. Für die Auswertung wurden ausschließlich Promovierende berücksichtigt, deren Promotion zum Zeitpunkt der Befragung noch andauerte ($n = 2.934$). Humanmediziner*innen wurden aus der Analyse der promovierenden Beschäftigten ausgeschlossen, da medizinische Promotionen in Deutschland typischerweise während des Studiums angefertigt werden und selten mit einem Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule verbunden sind (Hochschulrektorenkonferenz 2016). Dies unterscheidet sie von Promotionen in anderen Fächern, bei denen eine Anstellung üblicher ist.

Insgesamt beantworteten 1.752 der Promovierenden die Fragen nach dem Vorliegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung während des Studiums, von denen 24% mindestens eine Beeinträchtigung angaben ($n = 420$) (Mehrfachnennungen waren möglich). Etwas weniger als die Hälfte dieser Promovierenden (48,1%) stehen in einem Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule ($n = 202$). Am häufigsten nannten beide Gruppen psychische (61% bzw. 63,4%) und/oder somatische Störungen (37,4% bzw. 37,6%) (vgl. Tabelle 1).

Zwischen Promovierenden mit und ohne Beeinträchtigung zeigen sich einige deskriptive Unterschiede. So sind Doktorand*innen mit Beeinträchtigung bei Abschluss ihres Studiums im Durchschnitt ein Jahr älter ($M = 27,3$ Jahre, $SD = 4,5$, $n = 411$) als Promovierende ohne Beeinträchtigung ($M = 26,4$ Jahre, $SD = 3,4$, $n = 1.316$). Ein vergleichbares Muster zeigt sich ebenfalls innerhalb der Gruppe der promovierenden Hochschulbeschäftigten. Auch hier sind Personen mit Beeinträchtigung im Schnitt ein Jahr älter bei Studienabschluss ($M = 27,4$ Jahre, $SD = 3,4$, $n = 197$) als diejenigen ohne Beeinträchtigung, ($M = 26,4$, $SD = 3$, $n = 689$).

94,4% aller erwerbstätigen Promovierenden mit Beeinträchtigung und 94,5% aller erwerbstätigen Promovierenden ohne Beeinträchtigung haben einen befristeten Arbeitsvertrag. Noch höher sind die Zahlen bei den promovierenden Hochschulbeschäftigten mit 98% Befristung bei denjenigen mit Beeinträchtigung und 97,7% bei der Gruppe ohne Beeinträchtigung – was ein allgemeines Phänomen darstellt (Gassmann et al. 2025).

Tab. 1: Art und Häufigkeit der Beeinträchtigung bei Promovierenden allgemein und bei Promovierenden in Beschäftigungsverhältnissen an Hochschulen

Art der Beeinträchtigung	Anteil der Promovierenden mit den jeweiligen Beeinträchtigungen (Mehrfachnennungen möglich) ($n = 420$)	Anteil der Promovierenden in Beschäftigungsverhältnissen an Hochschulen mit den jeweiligen Beeinträchtigungen (Mehrfachnennungen möglich) ($n = 202$)
Psychische Beeinträchtigung (z.B. Psychose, Depression, Essstörung, Suchterkrankung)	61%	63,4%
Chronische somatische Erkrankung (z.B. Asthma, Diabetes, Rheuma, MS)	37,4%	37,6%
Mobilitäts- und Bewegungsbeeinträchtigung	9,1%	11,4%
Teilleistungsstörung (z.B. Legasthenie, Dyskalkulie)	6,9%	7,9%
Sehbeeinträchtigung/Blindheit	4,1%	2,5%
Hörbeeinträchtigung/Gehörlosigkeit	1,7%	1,5%
Sprach- bzw. Sprechbeeinträchtigung	1%	1%
Sonstige Beeinträchtigung/Erkrankung	10,7%	8,9%

Tab. 2: Vergleich der Promotionsform zwischen Promovierenden mit und ohne Beeinträchtigung

Promotionsform	Promovierende ohne Beeinträchtigung ($n = 1.159$)	Promovierende mit Beeinträchtigung ($n = 368$)
als Beschäftigte*r an einer Hochschule	60,1%	54,6%
in einem strukturierten Promotionsprogramm	23,9%	26,1%
als freie*r Promovierende*r	7,1%	10,3%
im Rahmen einer Beschäftigung in einem Unternehmen	5,5%	2,2%
in einem anderen Kontext	3,5%	6,5%

H1: Promovierende mit Beeinträchtigung sind seltener an Hochschulen angestellt als Promovierende ohne Beeinträchtigung.

Die *Promotionsform* variiert zwischen den beiden Gruppen mit höchster Signifikanz ($p < .001$) bei kleinem Effekt (Cramer's $V = 0,11$): Zwar ist die Mehrheit aller Promovierenden als Mitarbeitende an Hochschulen angestellt (vgl. Tabelle 2), jedoch sind Personen mit Beeinträchtigung hier leicht unterrepräsentiert (std. Res. = -1,0). Ebenso promovieren sie seltener im Rahmen einer Beschäftigung in einem Unternehmen (std. Res. = -2,2). Etwas überrepräsentiert sind sie hingegen bei den frei Promovierenden (std. Res. = 1,7) und bei denjenigen, die in einem anderen Kontext promovieren (std. Res. = 2,2). Bei Promovierenden in strukturierten Programmen finden sich keine aussagekräftigen Unterschiede. Diese Ergebnisse unterstützen die Hypothese 1 (vgl. Tabelle 2).

H2: Promovierende Hochschulbeschäftigte mit Beeinträchtigung bewerten die Rahmenbedingungen und Anforderungen einer wissenschaftlichen Qualifikationsphase belastender als promovierende Hochschulbeschäftigte ohne Beeinträchtigung.

Innerhalb der Gruppe der promovierenden Hochschulbeschäftigten ($n = 898$) gaben 22,5% an, eine Beeinträchtigung zu haben, während der Großteil von 77,5% ohne Beeinträchtigung ist. Beide Gruppen schätzen den Zeit- und Leistungsdruck am belastendsten ein und die Anforderungen an persönliche Kompetenzen werden am wenigsten belastend empfunden (vgl. Tabelle 3). Da für die Belastungsbewertung keine Normalverteilung vorlag, wurden Gruppenunterschiede mit dem Mann-Whitney-U-Test geprüft. Promovierende Hochschulbeschäftigte mit Beeinträchtigung schätzen alle Belastungsfaktoren gravierender ein als jene ohne Beeinträchtigung. Signifikante Unterschiede zeigen sich für folgende Aspekte: Finanzieller Druck ($p < .001$, $n = 878$), räumliche und zeitliche Flexibilität ($p = .011$, $n = 881$) sowie Anforderungen an persönliche Ressourcen ($p < .001$, $n = 881$). Nicht signifikant unterscheiden sich die Einschätzungen hinsichtlich der Anforderungen an Zeit- und Leistungsdruck ($p = .051$, $n = 883$) sowie persönliche Kompetenzen ($p = .249$, $n = 882$). Die beobachteten Effektstärken sind klein (zwischen $r = .04$ und $.13$), aber dennoch relevant, da die fünf Faktoren kumulativ wirken und eine zusätzliche Gesamtbelastung erzeugen, die im Promotionsalltag spürbar wird. Die Hypothese 2 wird somit überwiegend unterstützt.

Tab. 3: Vergleich der Belastungsfaktoren

Wie stark belastend sind für Sie persönlich folgende Aspekte einer Wissenschaftlichen Qualifikationsphase?	Promovierende Hochschulbeschäftigte	
	ohne Beeinträchtigung ($n = 681-684$)	mit Beeinträchtigung ($n = 197-199$)
Zeit- und Leistungsdruck	3,68 (SD = 1,0)	3,82 (SD = 1,0)
Finanzieller Druck	2,81 (SD = 1,3)	3,23 (SD = 1,3)
Räumliche und zeitliche Flexibilität	3,05 (SD = 1,1)	3,28 (SD = 1,1)
Anforderungen an persönliche Kompetenzen	2,75 (SD = 1,1)	2,86 (SD = 1,1)
Anforderungen an persönliche Ressourcen	3,06 (SD = 1,2)	3,41 (SD = 1,1)

Mittelwerte 5er-Skala mit 1 = „überhaupt nicht belastend“ bis 5 = „sehr stark belastend“

Zur weiteren Analyse der Belastungsfaktoren wurden ordinale logistische Regressionsmodelle geschätzt, da die abhängigen Variablen ordinal skaliert sind. Die Annahme proportionaler Odds¹ wurde für die Modelle geprüft und nicht verletzt. Die Modelle zeigen, dass promovierende Hochschulbeschäftigte mit Beeinträchtigung 34% höhere Odds (Chancen) aufweisen, höhere Belastungskategorien durch Zeit- und Leistungsdruck anzugeben als diejenigen ohne Beeinträchtigung ($OR = 1,34$, 95%-KI [1,00; 1,78], $p = .050$). Der stärkste Effekt zeigt sich beim finanziellen

Druck mit 78% höheren Odds für höhere Belastungswerte in der Gruppe der Beeinträchtigten ($OR = 1,78$, 95%-KI [1,34; 2,37], $p < .001$). Hinsichtlich räumlicher und zeitlicher Flexibilität liegen die Odds bei 45% höhere Belastungskategorien zu berichten ($OR = 1,45$, 95%-KI [1,09; 1,93], $p = .010$). Promovierende Hochschulbeschäftigte mit Beeinträchtigung zeigen 69% höhere Odds für höhere Belastung durch Anforderungen an persönliche Ressourcen ($OR = 1,69$, 95%-KI [1,27; 2,25], $p < .001$). Bei der Belastung durch Anforderungen an persönliche Kompetenzen besteht kein signifikanter Zusammenhang ($OR = 1,18$, 95%-KI [0,89; 1,56], $p = .251$).

4. Diskussion und Fazit

Die Forschungsfrage, ob sich die Arbeitssituation von Promovierenden mit und ohne Beeinträchtigung an der Hochschule unterscheidet, lässt sich für zentrale Aspekte bejahen. Die Ergebnisse liefern partielle Unterstützung für beide Hypothesen: Promovierende mit Beeinträchtigung sind etwas seltener als Hochschulbeschäftigte tätig (H1) und bewerten zentrale Belastungsfaktoren signifikant stärker (H2), wobei die Effektstärken überwiegend klein ausfallen. Auffällig ist, dass sich die Gruppen in formalen Rahmenbedingungen wie befristete Beschäftigung nicht unterscheiden, Differenzen jedoch insbesondere bei der Einbindung in Beschäftigungsverhältnisse sowie bei der subjektiven Belastungswahrnehmung sichtbar werden. Ungleichheiten im Hochschulsystem entstehen weniger auf formaler Ebene als in der konkreten Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und deren Bewältigung.

Promovierende mit Beeinträchtigung sind seltener als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Hochschulen beschäftigt und häufiger in alternativen Promotionskontexten vertreten. Die Unterschiede sind zwar klein, aber konsistent. Dies verweist auf strukturelle Selektionsmechanismen, die mit impliziten Anforderungen an Verfügbarkeit, Mobilität und kontinuierliche Leistungsfähigkeit verbunden sind (Bauer et al. 2023). Zugleich könnten sich Promovierende mit Beeinträchtigung bewusst für flexiblere Promotionsformen entscheiden, um beeinträchtigungsbedingte Anforderungen besser mit der Promotion vereinbaren zu können. Beide Interpretationen verweisen auf ein strukturelles Spannungsverhältnis zwischen den Anforderungen wissenschaftlicher Arbeit und individuellen Voraussetzungen.

Die Ergebnisse zeigen zudem, dass promovierende Hochschulbeschäftigte mit Beeinträchtigung nahezu alle abgefragten Belastungsdimensionen höher bewerten als ihre Kolleg*innen ohne Beeinträchtigung, insbesondere finanziellen Druck, räumliche und zeitliche Flexibilität sowie Anforderungen an persönliche Ressourcen. Der

¹ Die Annahme der proportionalen Odds bedeutet, dass sich der Effekt über alle Schwellen der Ordinalskala nicht verändert.

vergleichsweise starke Effekt beim finanziellen Druck deutet darauf hin, dass bestehende Finanzierungsmodelle im Wissenschaftssystem zusätzliche Belastungen für Personen mit beeinträchtigungsbedingten Mehrkosten erzeugen und in Kombination mit häufigen Teilzeitzustellen, befristeten Verträgen und der im Wissenschaftszeitvertragsgesetz geregelten Befristungsdauer zu strukturellen Ungleichheiten im Zugang zu materiellen Ressourcen führen (Bauer et al. 2023).

Die erhöhte Belastung durch Anforderungen an persönliche Ressourcen lässt sich im Kontext des Konzepts des Psychologischen Kapitals interpretieren: Während im Wissenschaftssystem ein hohes Maß an Selbststeuerung, Resilienz und Optimismus erwartet wird, können diese Anforderungen für Personen, die zusätzlich mit gesundheitlichen Einschränkungen oder potenziellen Diskriminierungserfahrungen konfrontiert sind, eine besondere Herausforderung darstellen. Individuelle Ressourcen sind somit nicht unabhängig von strukturellen Bedingungen zu betrachten, sondern stehen in einem engen Wechselverhältnis zu diesen.

Auch die Befunde zur räumlichen und zeitlichen Flexibilität verdeutlichen eine ambivalente Struktur wissenschaftlicher Arbeit. Flexibilität kann einerseits als Ressource interpretiert werden, etwa zur individuellen Anpassung von Arbeitsprozessen, führt andererseits jedoch häufig zu Entgrenzungstendenzen, die insbesondere für Personen mit spezifischen zeitlichen oder organisatorischen Anforderungen belastend sind. In Verbindung mit dem Konzept der „Crip Time“ ist ergänzend anzunehmen, dass dominante Zeitlogiken im Wissenschaftssystem nicht für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen anschlussfähig sind.

Zeit- und Leistungsdruck sowie Anforderungen an persönliche Kompetenzen unterscheiden sich zwischen den Gruppen nicht signifikant, wenngleich deskriptiv höhere Belastungswerte bei Promovierenden mit Beeinträchtigung zu beobachten sind. Dies könnte darauf hindeuten, dass zentrale Leistungsanforderungen im Wissenschaftssystem von allen Promovierenden ähnlich wahrgenommen werden, während Unterschiede insbesondere bei der Bewältigung dieser Anforderungen sichtbar werden.

Aus den Resultaten lassen sich zudem praktische Implikationen ableiten. Zum einen sollte die Möglichkeit einer Verlängerung der Vertragslaufzeit um zwei Jahre bei Vorliegen einer Beeinträchtigung genutzt werden, die bereits nach aktuellem Wissenschaftszeitvertragsgesetz gegeben ist (WissZeitVG 2020). Zum anderen können niedrigschwellige Unterstützungsangebote, etwa im Bereich psychotherapeutischer Beratung, im Betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie eine stärkere Sensibilisierung von Betreuungspersonen und Verwaltung für unterschiedliche Formen von Beeinträchtigungen dazu beitragen, Belastungen zu reduzieren. Auch flexible, hybride Arbeitsformate können helfen, strukturelle Barrieren abzubauen, reichen jedoch nicht aus, solange grundlegende Arbeits- und Organisationsbedingungen unverändert bleiben. Angesichts des ausgeprägten finanziellen Drucks bei Promovierenden mit Beeinträch-

tigung erscheint eine Verbesserung der materiellen Absicherung durch verlässlichere und auskömmlich vergütete Beschäftigungsverhältnisse notwendig.

Die Ergebnisse sind vor dem Hintergrund einiger Einschränkungen zu betrachten. Die KOAB-Befragung wurde an den beteiligten Hochschulen unterschiedlich methodisch umgesetzt, sodass Abweichungen in Durchführung und Fragebogenstruktur die Vergleichbarkeit und einzelne Ergebnisse beeinträchtigen können. Zudem beruhen die Daten auf Selbstauskünften und spiegeln spezifische institutionelle Rahmenbedingungen wider, was die Übertragbarkeit auf andere Hochschulen einschränkt. Zusätzlich wurden weitere Aspekte, die als Ressource wirken und die Bewertung beeinflussen können – beispielsweise die Betreuungssituation, Unterstützungsangebote für Promovierende oder bestehende (fachliche) Netzwerke – nicht abgefragt und berücksichtigt.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist, dass die Belastungsfaktoren nur über wenige, teils zusammengefasste Items erfasst wurden, sodass unklar bleibt, welche Aspekte die Befragten jeweils bewerteten. Eine differenziertere Erhebung könnte künftig zu präziseren Einordnungen führen. Auch die Effekte der statistischen Analysen fallen überwiegend klein aus und sollten vor allem im Sinne kumulativer Benachteiligungen interpretiert werden. Für zukünftige Forschung bietet sich an, verschiedene Formen von Beeinträchtigung stärker zu berücksichtigen sowie Unterschiede zwischen Fächergruppen zu untersuchen. Dies kann helfen, spezifische Belastungen, Unterstützungsbedarfe und Promotionsverläufe verschiedener Gruppen genauer zu erfassen.

Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass bestehende Arbeitsstrukturen im Hochschulsystem implizit an normativen Vorstellungen von kontinuierlicher Leistungsfähigkeit und zeitlicher Verfügbarkeit ausgerichtet sind. Diese benachteiligen bestimmte Gruppen systematisch und reproduzieren damit strukturelle Ungleichheiten über individuelle Unterschiede hinaus. Die Resultate machen deutlich, dass sich allgemeine Strukturprobleme akademischer Arbeit im Promotionskontext unter Bedingungen gesundheitlicher Beeinträchtigung in spezifischen Benachteiligungen niederschlagen. Der Beitrag knüpft damit an bestehende Befunde zur Prekarität wissenschaftlicher Beschäftigung an und erweitert diese um die Perspektive gesundheitlicher Ungleichheiten.

Die Befunde machen sichtbar, dass die im Datensatz erfassten Belastungen nur an der Oberfläche dessen ansetzen, was Promovierende mit Beeinträchtigung im Wissenschaftssystem tatsächlich betrifft. Die strukturelle Anlage des Hochschulbetriebs legt nahe, dass hier besondere Bedarfe bestehen, die in standardisierten Befragungsdaten nur angedeutet werden können. Der nächste notwendige Schritt ist deshalb eine Forschung, die näher an die Lebensrealitäten der Betroffenen herandrückt und sie selbst systematisch fragt, was ihre Arbeit in der Wissenschaft erleichtert oder erschwert.

Acknowledgement: Die Daten für diesen Artikel stammen aus einer Zusammenarbeit mit dem Institut für angewandte Statistik (ISTAT) in Kassel.

Literaturverzeichnis

- Bauer, J./Edersberger, D./Elpers, S./Groth, S./Kolwes, A.-K./Korkowsky, B./Lange, K./Müller, J./Schürenberg-Frosch, H./Wolfermann, C. (2023): Vielfalt und Chancengerechtigkeit in der Graduiertenförderung – Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen diversitätssensibel begleiten. (Vol. 14). UniWiND. https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2023-Band-14-Web-20230905-1110.pdf
- Bauer, J./Groth, S./Niehaus, M. (2021): Zeit als relevante Dimension chancengerechter Teilhabe von Promovierenden mit Behinderungen. Ergebnisse aus dem PRO/MI-Projekt – Promotion inklusive. In: F. Dieckmann & M. Niehaus (Hg.): 2. Kongress der Teilhabeforschung 2021. Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen.
- BGG (2022): <https://www.gesetze-im-internet.de/bgg/BGG.pdf> (28.03.2026).
- Brown, N./Leigh, J. (Eds.) (2020): *Ableism in Academia. Theorising experiences of disabilities and chronic illnesses in higher education*. UCL Press.
- Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2018): Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD_Konvention_und_Fakultativprotokoll.pdf (14.02.2026).
- Dolmage, J. T. (2017): *Academic Ableism. Disability and higher education*. University of Michigan Press.
- Evans, B./Allam, A./Bê, A./Hale, C./Rose, M./Ruddock, A. (2024): Being left behind beyond recovery: 'crip time' and chronic illness in neoliberal academia. In: *Social & Cultural Geography*, pp. 1-21. <https://doi.org/10.1080/14649365.2024.2410262>
- Gassmann, F./Mielczarek, C./Schlicher, S. (2025): Befristungsquoten an deutschen Hochschulen. Einflussfaktoren auf Befristungsquoten. *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft*.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.) (2020): *Promovieren mit Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung. Positionen der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW*. https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/PoPa-Promotion-mit-Beeinträchtigung.pdf.
- Hochschulrektorenkonferenz (2016): *Zur Qualitätssicherung der Promotion in der Medizin. Empfehlung der 21. Mitgliederversammlung der HRK am 8. November 2016 in Mainz*. https://www.hrk.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/Empfehlung_Zur_Qualitätssicherung_der_Promotion_in_der_Medizin_08112016.pdf
- Institut für angewandte Statistik (2023): *Kooperationsprojekt Absolventenstudien (KOAB)*. <https://istat.de/service/projekte/kooperationsprojekt-absolventenstudien-koab> (13.02.2026).
- Institut für angewandte Statistik (2025): *Vertrag über die Verwendung eines Scientific-Use-Files* [unveröffentlichter Vertrag].
- Kafer, A. (2013): *Feminist, Queer, Crip*. Indiana University Press.
- Konsortium BuWiK (2025): *Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. <https://doi.org/10.3278/6004603bw>
- Kroher, M./Beuße, M./Becker, K./Ehrhardt, M.-C./Gerdes, F./Koopmann, J./Schommer, T./Schwabe, U./Steinkühler, J./Völk, D./Peters, F./Buchholz, S. (2023): *Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021*.
- Kuhnt, M./Reitz, T./Wöhrle, P. (2022): *Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten*. <https://tud.qucosa.de/en/api/qucosa%3A80511/attachment/ATT-0/>
- Lepper, C./Steinmann, V. (2024): *Status Quo: Inklusion an Deutschlands Schulen. Schuljahr 2022/2023* (B. Stiftung, Hg.) <https://doi.org/10.11586/2024068>
- Levecque, K./Anseel, F./De Beuckelaer, A./Van der Heyden, J./Gisle, L. (2017): *Work organization and mental health problems in PhD students*. In: *Research Policy*, 46 (4), pp. 868-879. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>
- Poskowsky, J./Heißenberg, S./Zaussinger, S./Brenner, J. (2018): *Beeinträchtigt studieren – best2 Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/18* (Deutsches Studentenwerk (DSW), Hg.). https://www.studierendenwerke.de/fileadmin/api/files/beeintraehtigt_studieren_2016_barrierefrei.pdf
- Price, M. (2016): *Un/shared space. The dilemma of inclusive architecture*. In: J. Boys (Ed.): *Disability, Space, Architecture: A Reader*, pp. 149-167. Routledge.
- Price, M. (2021): *Time Harms*. In: *South Atlantic Quarterly*, 120 (2), pp. 257-277. <https://doi.org/10.1215/00382876-8915966>
- Reifenberg, D./Philipps, V. (o.D.): *Studium und Beruf in Nordrhein-Westfalen. Studienerfolg und Berufseinstieg der Absolventinnen und Absolventen des Abschlussjahrgangs 2020 von Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Universitäten*. Institut für angewandte Statistik. https://istat.de/fileadmin/assets/pdfs/Kurzbericht_StuBNRW_2020_2023_03_08.pdf
- Rhein, K./Bauer, J./Niehaus, M. (2024): *Perspektivwechsel in der Wissenschaft? Barrieren für Promovierende mit Behinderung und Handlungsmöglichkeiten*. In: *Zeitschrift für Menschenrechte*, 17 (2), S. 153-161.
- Rhein, K./Bauer, J. F./Groth, S./Niehaus, M. (2024): *Promovieren mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen*. In: *Public Health Forum*, 32 (2), S. 159-161. <https://doi.org/10.1515/pubhef-2024-0006>
- Robert Koch-Institut (2025): *Chronisches Kranksein (ab 18 Jahre)*: https://www.gbe.rki.de/DE/Themen/Gesundheitszustand/Krankheitsfolgen/Funktionseinschraenkungen/ChronischesKranksein/chronischesKranksein_node.html?darstellung=0&kennzahl=1&zeit=21&geschlecht=0&standardisierung=0 (14.05.2026).
- Scheidt-Nave, C. (2010): *Chronische Erkrankungen – Epidemiologische Entwicklung und die Bedeutung für die Öffentliche Gesundheit*. In: *Public Health Forum*, 18 (66), S. 2-4.
- Steinkühler, J./Beuße, M./Kroher, M./Gerdes, F./Schwabe, U./Koopmann, J./Becker, K./Völk, D./Schommer, T./Ehrhardt, M.-C./Isleib, S./Buchholz, S. (2023): *Die Studierendenbefragung in Deutschland: best3 Studieren mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung*. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW).
- Vurgun, S. (Hg.) (2016): *Kompetenzen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern. Entwicklung eines Kompetenzmodells* (Vol. 6). UniWiND. https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2016_UniWiND_Bd6_A5_web.pdf
- Vurgun, S./Dumitak, C./Adams, A./Husmann, D./Kissling, C./Nickels, B./Schölzig, K./Schuchert, C./Vasilov, V. (2019): *Kompetenzentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern. Fördern und Entwickeln*. (Vol. 10). UniWiND. https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2019-UniWiND_Bd10_web.pdf
- Welte, F./Herfert, A. (eds.) (2017): *Übergänge im Lebenslauf von Menschen mit Behinderungen. Hochschulzugang und Berufszugang mit Behinderung*. University Press GmbH.
- WissZeitVG (2020): <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html> (28.03.2026).

- **Franziska Deutschmann**, M.A., Wiss. Mitarbeiterin, Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, E-Mail: f.deutschmann@uni-mainz.de
- **Toya-Tahnee Heller**, Dr. phil., M.A., M.A., Wiss. Mitarbeiterin, Johannes Gutenberg-Universität Mainz, E-Mail: toheller@uni-mainz.de