



FACHKOLLEG **INKLUSION**

an Hochschulen
– gendergerecht –

Hochschule ohne Hindernisse

Aufgaben, Beispiele, Chancen

Erkenntnisse und Herausforderungen des Fachkollegs
„Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

INHALT

Vorwort: Viele Wege, ein Ziel 3

Grußwort der Bundesministerin für Bildung und Forschung 5

1. Einleitung 6

2. Von Biografiezykel bis YouTube: Die Maßnahmen. 9

 Pilotgruppen 10

 Biografiezykel und Fallstudien 11

 Trainings und Best Practice. 11

 Fachkongress, Filme und Publikationen 12

3. Die fünf Modellstandorte – Berichte aus den beteiligten Hochschulen 15

 MIT-einander Inklusion stärken an der Universität Bamberg 16

 Gemeinsam für Alle – Beiträge des Fachkollegs Inklusion der Fachhochschule Dortmund 18

 Der Modellstandort TH Köln im Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ 20

 „Eine Hochschule für alle!“ – Fachkolleg Inklusion an der Uni Köln. 22

 Universität Leipzig – inklusive Geschlechtergerechtigkeit & geschlechtergerechte Inklusion. 24

4. Inklusion an Hochschulen aus der Sicht von Frauen mit Behinderung 27

 Forschen mit Behinderung. 28

 Studium und Hochschule mit unsichtbarer Beeinträchtigung/psychischer Erkrankung 31

 Frauen, rein in die Hörsäle! Wege zur Professur. 34

 Taub und gehörlos studieren 38

 Vom Umgang mit Intersektionalität im Fachkolleg am Modellstandort Technische Hochschule Köln . . . 42

 Paris und Pisa – zwei spannende Praktika im Ausland 45

 Inklusives Studieren und UN-Behindertenrechtskonvention. 49

 (Un-)Sichtbar beeinträchtigt studieren an der Humboldt-Universität zu Berlin 53

 Von der Hochschule ins Arbeitsleben – Das iXNet-Mentoring-Programm 57

 Studieren mit Persönlicher Assistenz – ein individueller Weg in der Hochschule. 61

5. (In) Vielfalt studieren – Handlungsempfehlungen. 65

VORWORT

VIELE WEGE, EIN ZIEL

Als wir 2017 mit dem Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ begannen, hatten wir ein konkretes Ziel: den Hochschulcampus in seiner Vielfalt aus gemeinsam Studieren, Arbeiten und Zusammensein inklusiver werden zu lassen – um so den Weg zu einer Lern- und Lehrkultur mit gelebter Teilhabe zu bahnen. Wir waren überzeugt, dass Teilhabe mehr als baulich-technische Barrierefreiheit und rechtlich gesicherte Nachteilsausgleiche voraussetzt.

Wir wirkten auf Strukturen ein: Zusammen mit fünf Hochschulen, den sogenannten Modellstandorten, haben wir überlegt, wie Strukturen an Hochschulen verändert, wie bereits heute aktive und engagierte (Behinderten-)Beauftragte unterstützt und wie neue Mitstreiter*innen für Inklusion auf dem Campus gewonnen werden können. Durch den regelmäßigen Austausch der Akteur*innen und die Bündelung ihrer Kompetenzen konnten immer stärker Synergien genutzt und konnte Breitenwirkung erzielt werden.

Wir hatten verschiedene innovative Werkzeuge entwickelt, mit denen wir den Weg zur Realisierung unseres Zieles gehen wollten: Biografiezykel, Best-Practice-Beispiele, Inklusionstrainings und gegenseitige Beratung. All diese Werkzeuge hatten einen gemeinsamen Kern: Die Vernetzung der relevanten Akteure. Dazu gehörten Expert*innen aus Wissenschaft, Beratung, Wirtschaft, Politik und Verbandswesen.

Wie ideenreich und kreativ die Werkzeuge eingesetzt werden, wie vielfältig und perspektivenreich die Gabelungen auf dem Weg zum Ziel werden, wie viele begeisterte und beeindruckende Mitstreiter*innen wir letztlich finden würden – das alles konnten wir zu Beginn des Projektes nicht voraussehen. Wir erlebten, dass mit einer konkreten, die Gesellschaft weiterbringenden Mission und wirksamen Werkzeugen, schnell Steine ins Rollen gebracht und letztlich sozial-innovative Veränderungen angestoßen werden können.

So wuchs unser Projekt kontinuierlich auf drei Ebenen immer weiter:

1. Wir prägten Einzelbiografien: Alle Projekte des Hildegardis-Vereins fußen auf einem stärkenorientierten Ansatz. Damit möchten wir Frauen mit und ohne Behinderung auf ihrem Bildungsweg begleiten und durch intensive Zusammenarbeit inklusives Miteinander fördern. Dies war auch ein Grundgedanke des Fachkollegs: In den Biografiezykeln haben Studierende in Eigenregie persönliche Erlebnisse ausgetauscht, von den Erfahrungen der anderen gelernt und wurden durch zielgerichtete Trainings weiter qualifiziert.

2. Wir sensibilisierten die Öffentlichkeit – über den Campus hinaus: Über das Thema Inklusion an Hochschulen wird öffentlich wenig geredet – zu wenig. Mit den Maßnahmen des Projektes haben wir darauf hingewirkt, dass sich dies ändert. So boten wir auf unserem Fachkongress im Januar 2020 im Kleisthaus, dem Amtssitz des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, in Berlin 150 Teilnehmenden aus Politik, Wissenschaft, Hochschullandschaft und Gesellschaft ein Austauschforum zum Thema. Darüber hinaus haben wir zahlreiche Gespräche im politischen Raum geführt sowie durch kontinuierliche Medienarbeit das Potenzial von Inklusion in den gesellschaftlichen Fokus gerückt.

Am Ende der drei Jahre können wir sagen: Den Hochschulcampus inklusiv zu gestalten, bietet viele Chancen – für alle Beteiligten. Für Studierende mit und ohne Beeinträchtigung(en), für Lehrende, für Verwaltungen und letztlich auch für unsere ganze Gesellschaft.

Wir haben aber auch gesehen: Flächendeckend Inklusion auf dem Campus zu etablieren, bleibt eine Herausforderung. Es gibt noch viel zu tun. An drei Stellen sehen wir zentrale Andockstellen:

1. Inklusion als Gemeinschaftsaufgabe: Hochschulen sind komplexe Organisationen mit Hierarchien und verschiedenen Ebenen. Da Inklusion alle Menschen auf dem Campus betrifft, sollte auch auf allen Ebenen das Bewusstsein für Inklusion gestärkt werden: von der Spitze bis zur Basis und nicht allein bei den entsprechenden Beauftragten.

HILDEGARDIS VEREIN



Hildegardis-Verein e.V.
Wittelsbacherring 9
53115 Bonn

Tel. +49 (0)228 96 59 249
Fax +49 (0)228 96 95 226
post@hildegardis-verein.de

www.hildegardis-verein.de
www.fachkolleg-inklusion.de

ISBN-Nummer: 978-3-9819854-6-7

Impressum

Herausgeber: Hildegardis-Verein e.V.
Autorin: Melanie Peschek, Agathe Lukassek
Redaktion: Birgit Mock, Dr.‘ Hannah Schepers, Julia Schönbeck

Das Vorhaben „Fachkolleg Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unter dem Förderkennzeichen 01FP1640 gefördert. Für den Inhalt der Publikation sind die Autorinnen und Autoren verantwortlich.

Layout: Marion Schmidt/www.grafixx-koeln.de
Erscheinungsjahr 1. Auflage 2022, Bonn.

GRUSSWORT DER BUNDESMINISTERIN FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG

2. Sensibilisierung für Lehrende: Immer wieder hören wir von Hemmschwellen und Berührungängsten bei Lehrenden, wenn das erste Mal Studierende mit Beeinträchtigung(en) den Hörsaal betreten. Mehr Angebote für Lehrende würden nicht nur ihnen, sondern auch Studierenden mit und ohne Beeinträchtigungen den Unialltag erleichtern.
3. Studierende als Inklusionsbotschafter*innen: An Hochschulen bereiten sich junge Menschen auf ihre Zukunft vor. Sie gehen mit neuem Wissen und neuen Erfahrungen in die Arbeitswelt und ihr gesellschaftliches Umfeld. Deshalb wäre es lohnenswert, mehr gemeinsame (Lehr-)Angebote für Studierende mit und ohne Beeinträchtigung anzubieten. Je selbstverständlicher Inklusion an den Hochschulen gelebt wird, desto selbstverständlicher gestalten sie ihr Umfeld außerhalb des Campus inklusiv – und leiten somit langsam, aber zuverlässig einen Kulturwandel in allen gesellschaftlichen, sozialen und beruflichen Bereichen ein.

Wir möchten alle Interessierten ermutigen, an diesen Themen weiterzudenken und weiterzuarbeiten. Auch nach der Projektlaufzeit wird der Hildegardis-Verein in anderer Form Innovationen für mehr Inklusion von Studentinnen und Akademikerinnen voranbringen und Menschen zu inklusiven Bildungswegen ermutigen.

Am Ende der drei Jahre richten wir einen herzlichen Dank an alle, die uns auf unserem Weg durch das Projekt begleitet haben. Besonders verbunden sind wir:

- dem Bundesministerium für Bildung und Forschung für die Förderung des Projektes
- den Modellstandorten Universität Bamberg, Fachhochschule Dortmund, Technische Hochschule Köln, Universität zu Köln und Universität Leipzig, die sich mit uns auf das Projekt eingelassen haben, unsere Planungen in der Praxis erprobt und umgesetzt haben und die tagtäglich Inklusion auf dem Campus leben

- den Mitgliedern der Pilotgruppe, deren fachliche Expertise und Lebenserfahrung dem Projekt entscheidende Weiterentwicklungen zum Erfolg gegeben und die uns bei strategischen Entscheidungen beraten haben
- den zahlreichen Studierenden, die das Projekt mit ihren Ideen weiterentwickelt haben und die uns aufgezeigt haben, wo Bedarf an Veränderung ist
- den vielen Menschen aus dem Netzwerk des Hildegardis-Vereins, ohne deren ehrenamtliche Unterstützung wir das Projekt nicht in dieser Weise hätten durchführen können und deren Engagement mehr als bereichernd und wertvoll für uns ist.

Wir würden uns freuen, wenn möglichst viele unserer Wegbegleiter*innen auch künftig mit uns auf eine inklusive Gesellschaft hinwirken. Diese Dokumentation soll dazu beitragen, dafür neue Anstöße zu geben.

*Dr.' Hannah Schepers,
Stellvertretende Vorsitzende Hildegardis-Verein*

Birgit Mock, Geschäftsführerin

Melanie Peschek, Projektkoordinatorin

Agathe Lukassek, Öffentlichkeitsarbeit

Hildegardis-Verein e.V.:

Der Hildegardis-Verein verfügt als ältester Verein zur Förderung von Frauenstudien in Deutschland über eine mehr als hundertjährige Erfahrung bei der individuellen und zielgerichteten Unterstützung von Frauen. Er führt seit 13 Jahren erfolgreich Mentoring-Programme und andere Projekte für Studentinnen und Akademikerinnen mit Behinderung durch.



Bildung ist ein Grundrecht. Eine Depression macht ein Studium schwieriger, mit einem Rollstuhl sind manche Vorlesungen schwer zu erreichen, blinde Akademikerinnen brauchen Orientierungshilfen. Wie muss sich also der Hochschulalltag ändern, damit er die Bedürfnisse und Lebensumstände aller Menschen, die dort lernen oder arbeiten angemessen berücksichtigt? Diese Frage hat der Hildegardis-Verein erforscht. In seinem vom BMBF geförderten Projekt zu gendergerechter Inklusion hat er untersucht, wie sich die Situation von Akademikerinnen verbessern lässt, die mit einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung leben. Jede unnötige Hürde ist ein Ärgernis für den Einzelnen und eine vergebene Chance für uns alle. Jeder und jede soll sich und seine Talente entfalten und einbringen können.

Es ist das Verdienst des Hildegardis-Vereins, dass er dazu Expertinnen und Experten vernetzt und so das vorhandene Wissen zur gendergerechten Inklusion gebündelt hat. Die Forschenden haben Modellhochschulen und Beispiele guter Praxis identifiziert, wie zum Beispiel Trainings für Studierende, Lehrende und Angestellte, die sie für mehr und bessere Inklusion sensibilisieren.

Der Hildegardis-Verein arbeitet mit einem stärkenorientierten Ansatz. Das heißt: Während des Projekts haben sich die Akademikerinnen in sogenannten Biografiezielen miteinander über ihre Stärken ausgetauscht und sowohl Hindernisse als auch Chancen in verschiedenen Lebensphasen identifiziert. So haben sich die Studentinnen gegenseitig darin unterstützt, erste Schritte ihrer weiteren Laufbahn zu definieren oder sie auch schon zu gehen.

Organisationen wie der Hildegardis-Verein haben in den vergangenen Jahren das Bewusstsein für die Situation von Frauen mit Behinderungen in der Wissenschaft geschärft. Dank ihres Engagements sind gute Inklusionskonzepte in Hochschulen und Forschungseinrichtungen entstanden. Ich danke allen Beteiligten, dass sie sich für Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Teilhabe einsetzen. Bleiben Sie am Ball. Inklusion muss überall selbstverständlicher Alltag werden. Denn eine demokratische, vielfältige und offene Gesellschaft ist lebendig und stark, wenn sich alle Gruppen gleichberechtigt verwirklichen können.

*Bettina Stark-Watzinger
Mitglied des Deutschen Bundestages,
Bundesministerin für Bildung und Forschung*

1. EINLEITUNG

Studentinnen tauschen sich in einem geschützten Raum aus, Inklusionsvertreter*innen und Expert*innen besprechen hochschulübergreifend ihre Vorhaben und Strategien, in YouTube-Videos sprechen Frauen mit Beeinträchtigung öffentlich über Freuden aber auch Barrieren in ihrem Hochschulalltag: Das alles und noch viel mehr gehört zum Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ und hat das breit gefächerte Projekt ausgemacht. Wie kam es zum Fachkolleg?

Zwei Ereignisse aus den späten Nullerjahren bilden das Fundament des Projekts Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“: Die 2009 von der Bundesrepublik Deutschland ratifizierte UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) und das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle im Jahr 2007. Im Jahr 2009 hat die Bundesrepublik Deutschland die 2006 verabschiedete UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung ratifiziert. Das verpflichtet die Bundesregierung zur Umsetzung unter anderem auch eines diskriminierungsfreien und gleichberechtigten Zugangs zur hochschulischen Bildung. Zwei Jahre später zeigte die Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit „beeinträchtigt studieren“ auf, dass noch viel zu tun ist und dass es geschlechtsspezifische Unterschiede gibt (Quelle: https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/Beeintraehtigt_Studieren_Datenerhebung_01062012_0.pdf). So denken Frauen (46 Prozent) häufiger als Männer (39 Prozent), nicht für einen Nachteilsausgleich berechtigt zu sein (S. 191) und 55 Prozent der Frauen, aber nur 42 Prozent der Männer haben mit Anwesenheitspflichten Probleme (S. 148).

An dieser Stelle kommt das zweite Ereignis ins Spiel: Im Zuge des Themenjahrs der Europäischen Union 2007 hat der Hildegardis-Verein erstmals in Deutschland in einer Machbarkeitsstudie den spezifischen Förderbedarf von Studentinnen mit Behinderung ermittelt. Das zentrale Ergebnis: Diese Frauen vermissen vor allem zu Beginn und zum Ende des Studiums eine persönliche Ansprechperson, die sie für einen begrenzten Zeitraum begleitet und ermutigt. Auf Grundlage der Machbarkeitsstudie führte der Hildegardis-Verein von 2008 bis 2013 das bundesweit erste Mentoring-Programm für 60 Studentinnen mit Behinderung durch; gefördert wurde es von der Conterganstiftung. Es folgten weitere Mentoring-Projekte wie etwa „Lebensweg inklusive“ (2013 bis 2016), in dem ein Tandem von zwei Studentinnen, eine mit und

eine ohne Behinderung, von zwei Co-Mentor*innen begleitet wurde. Diese Projekte stärkten und begleiteten Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen auf der individuellen Ebene in ihrem Hochschulumfeld. Aus den Rückmeldungen von den Studentinnen und den Erfahrungen mit ihnen wuchs der Impuls, einen Schritt weiterzugehen und die individuelle Stärkung mehr mit einer Veränderung der Strukturen an den Hochschulen zu verbinden.

Deshalb plante der Hildegardis-Verein ein Fachkolleg aufzubauen, das Räume zur Weiterentwicklung von Studentinnen und Akademikerinnen mit Beeinträchtigungen bietet. Das Ziel: Den Frauen werden gleichberechtigte und selbstbestimmte Chancen zur Talententfaltung eröffnet. Hochschulen sollen nicht nur Hürden abbauen und Nachteile ausgleichen; die gesamte (Lern-) Kultur soll sich hin zu gelebter Teilhabe wandeln.

Im Zeitraum von Mai 2017 bis Januar 2021 führte der Hildegardis-Verein das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt „Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht““ bundesweit durch. Dies geschah in enger Zusammenarbeit mit fünf Hochschulen verschiedenen Typs (Universität Bamberg, Fachhochschule Dortmund, Technische Hochschule Köln, Universität zu Köln, Universität Leipzig), den sogenannten Modellstandorten, sowie mit drei Pilotgruppen (siehe Kapitel 3a). Jede Pilotgruppe steuerte und beriet eine der drei Säulen des Fachkollegs: 1) Individuelle Karriereverläufe von (angehenden) Akademikerinnen mit Beeinträchtigungen, 2) Hochschule als institutioneller Arbeitsraum einer gleichberechtigten inklusiven Teilhabe und 3) Nationale Herausforderungen einer gendergerechten inklusiven Hochschule.

Die drei fachlichen Säulen hatten jeweils einen anderen Ansatz und waren unterschiedlich vernetzt:

1. Auf regionaler Ebene und mit biografischem Ansatz ging es um die individuellen Karriereverläufe. Als Maßnahmen fanden in diesem Bereich die Biografiezirkel (siehe Kapitel 3b) und die Fallstudien statt. In den Biografiezirkeln tauschten Studentinnen mit Behinderung(en) im geschützten Raum Erfahrungen aus. Für die Fallstudien (siehe Kapitel 5) wurden mehrere biografische Interviews mit Frauen an verschiedenen Stationen ihres Studienverlaufes geführt.

2. Auf institutioneller Ebene und mit exemplarischem Ansatz ging es um die Hochschule als institutionellen Arbeitsraum. Hierbei sammelte das Team Best-Practice-Beispiele bereits erfolgreicher inklusiver Ansätze und machte sie auf der Webseite und während des Fachkongresses öffentlich. Zudem wurden Trainings durchgeführt, die Studierende, Lehrende und Angestellte für Inklusion sensibilisierten (siehe Kapitel 3c).
3. Auf nationaler Ebene und mit medialem Ansatz ging es um die Herausforderungen einer gendergerechten inklusiven Hochschule. Am 31. Januar 2020 kamen 150 hochrangige Persönlichkeiten ins Kleisthaus in Berlin zum Fachkongress „Hochschule ohne Hindernisse – Aufgaben, Beispiele, Chancen“. Im Winter 2020/2021 wurden sechs barrierefreie Filme für Social Media produziert und auf Instagram sowie der eigenen Facebookseite und Webseite veröffentlicht. In ihnen berichten Studentinnen und Promovendinnen über ihren Hochschulalltag als Frau mit Behinderung oder Beeinträchtigung (siehe Kapitel 3d). Nicht zuletzt gehört diese Dokumentation zu der dritten Säule des Fachkollegs.

Im Laufe des Projekts wurde viel und auf unterschiedlichen Ebenen bewegt: Das Team erhob exemplarisch neue Daten zu den Verläufen von Karrierewegen von Studentinnen und Akademikerinnen mit Behinderung, insbesondere an den Übergängen im Lebensverlauf. Das Fachkolleg bündelte in den Pilotgruppen und an den Modellhochschulen das vorhandene Praxiswissen. Es bot einen Raum zur Vorstellung und Beratung von erfolgreichen Praxis-Beispielen, die Inklusion in der Hochschul- und Forschungslandschaft unter dem Blickwinkel von Geschlechtergerechtigkeit weiter fördern sollten. Darüber hinaus bot es Angebote zur vertiefenden Qualifizierung, insbesondere für Lehrende an den Hochschulen, aber auch für die beteiligten Studentinnen. Außerdem trug das Fachkolleg zur Vernetzung mehrerer Hochschulen untereinander sowie mit außeruniversitären Einrichtungen bei. In dem großen nationalen Fachkongress mit Studierenden und Expert*innen aus den Bereichen Wissenschaft, Hochschule, Beratung, Wirtschaft, Politik und Verbandswesen wollte es dem Anliegen bundesweit mehr Aufmerksamkeit verschaffen. Filme und eine Buchpublikation verstärkten dieses Anliegen noch. Die Erfahrungen der Biografiezirkel-Teilnehmerinnen mit dem Wissenschaftssystem flossen – ebenso wie die im Rahmen von Fallstudien erhobenen

Erkenntnisse zur Situation von Studentinnen mit Behinderungen – in praxisorientierte strukturelle Handlungsempfehlungen ein (siehe Kapitel 5), die eine tatsächlich gleichberechtigte Teilhabe an Hochschulen ermöglichen sollen.

Die vorliegende Dokumentation soll nicht nur eine Rückschau auf das Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ geben, sondern auch externe Expertinnen zu Wort kommen lassen. In Kapitel 4 „Studium und Behinderung: Persönliche Erfahrungen und wissenschaftliche Aspekte“ berichten einige Frauen mit Behinderung persönlich über ihr Studium, ihre Promotion oder Lehre, weitere schreiben über ihre Forschungsgebiete und Erfahrungen an der Schnittstelle zwischen Inklusion, Frausein und Hochschule sowie über den nächsten Schritt, den Übergang von der Hochschule ins Berufsleben. Wir wünschen eine anregende Lektüre!

2. VON BIOGRAFIEZIRKEL BIS YOUTUBE: DIE MAßNAHMEN

Das Fachkolleg setzte seine Arbeit exemplarisch an fünf Modellstandorten in Deutschland an, wo an drei Hochschultypen (Universität, Technische Hochschule, Fachhochschule) unterschiedliche Maßnahmen zur Erreichung der Projektziele durchgeführt wurden.

Die Maßnahmen des Fachkollegs waren auf drei Säulen aufgeteilt: In Säule eins ging es mit biografischem Ansatz um individuelle Karriereverläufe. Hier fanden auf regionaler Ebene die Biografiezyklen und Fallstudien statt. In der zweiten Säule mit exemplarischem Ansatz ging es um die Hochschule als institutionellen Arbeitsraum. Auf institutioneller Ebene wurden hier Best-Practice-Beispiele gesammelt und öffentlich gemacht sowie Trainings durchgeführt. In Säule drei ging es mit bildungspolitischem Ansatz um die Herausforderungen einer gendergerechten inklusiven Hochschule. Auf nationaler Ebene fand der Fachkongress statt, wurden Videos gedreht und drei Publikationen erstellt. Drei Pilotgruppen steuerten je eine der drei Säulen und berieten bei den Maßnahmen. Außerdem hat der Hildegardis-Verein im Laufe des Projektes an zahlreichen Veranstaltungen teilgenommen, um das Fachkolleg bekannter zu machen.

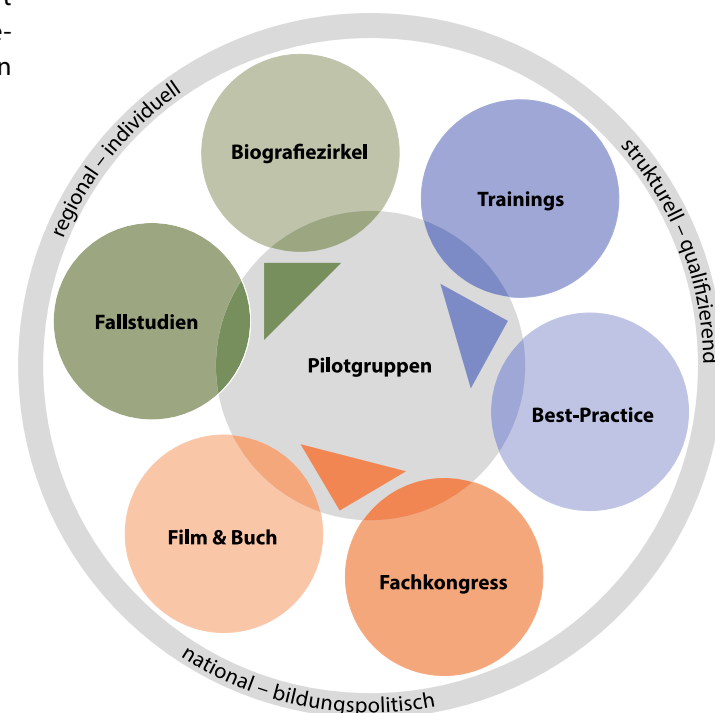
PILOTGRUPPEN

Für die Begleitung des Projekts hat der Hildegardis-Verein drei Pilotgruppen eingerichtet, in denen mehr als 30 verantwortliche Repräsentant*innen der einzelnen Modellstandorte sowie Inklusions- und Genderexpert*innen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Gesellschaft und Politik vertreten waren. Die Pilotgruppen begleiteten alle wichtigen Meilensteine im Projekt und kamen im Projektzeitraum fünf Mal zusammen.

Die Expert*innen der Pilotgruppen stammen u.a. von der Aktion Mensch, Universität zu Köln, Technischen Hochschule Köln, Universität Leipzig, Universität Bamberg, Fachhochschule Dortmund, Allianz München, Bundesarbeitsgemeinschaft Hörbehinderter Studenten und Absolventen e.V. (BHSA), vom Deutschen Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V., kombabb-Kompetenzzentrum sowie aus der Politik. Um die Erkenntnisse und Ergebnisse möglichst breit zu streuen und das Netzwerk zu vergrößern, wurden auch die „Informations- und Beratungsstelle Behinderung und Studium“ (IBS) des Deutschen Studentenwerks, die Pressestellen und die Inklusions- sowie Gleichstellungsbeauftragten der deutschen Hochschulen, die Hochschulrektorenkonferenz (HRK), die Katholischen Hochschulgemeinden (KHG) und die Evangelischen Studierendengemeinden (ESG) mit einbezogen.

Aufgaben

Die Aufgaben der Pilotgruppen des Fachkollegs waren, das Projekt und seine Maßnahmen prozessbegleitend zu steuern, mit den Teilnehmenden der verschiedenen Projektmaßnahmen zu interagieren, an Exkursionen zu Best-Practice-Beispielen teilzunehmen und als Gremien zum Austausch und zur Vernetzung mit wesentlichen Umfeldakteur*innen im Bereich Inklusion, Hochschule und Gender zu dienen.



Bildbeschreibung der eingefügten Fachkollegs-Modellgrafik, die aus acht sich teilweise überschneidenden Kreisen besteht: In der Mitte ist der Kreis Pilotgruppen. Aus ihm heraus wachsen sechs Kreise. Außen umschließt ein großer Kreis das Ganze, auf ihm stehen Begriffe. Die sechs inneren Kreise haben drei Farben. Grün sind die Kreise Fallstudien und Biografiezyklen; über ihnen steht „regional – individuell“. Lila sind die Kreise Trainings und Best-Practice, über denen „strukturell – qualifizierend“ steht. Orange sind die Kreise Fachkongress sowie Film und Buch; über ihnen steht „national – bildungspolitisch“.

Sie sollten ferner die Ergebnisse des Fachkollegs in das eigene Wirkungsumfeld einspeisen und erweiterte Handlungsempfehlungen zur Beförderung von Inklusion an Hochschulen erarbeiten (siehe Kapitel 5). Der Hildegardis-Verein übernahm die federführende Koordination der Steuerung und verantwortete die zentralen Programmelemente. Die Pilotgruppenmitglieder der Modellstandorte waren lokale Anlaufstelle an ihrer Hochschule. In die Gruppen brachten sie die Interessen und Vorerfahrungen ihrer Institution zum Thema Inklusion und Gender ein, stellten die Kommunikation zwischen dem Hildegardis-Verein und der Hochschule sicher und berichteten regelmäßig über aktuelle Entwicklungen vor Ort.

BIOGRAFIEZIRKEL UND FALLSTUDIEN

Die Biografiezyklen (nach der Methode der Erzählcafés) dienen der Inklusionsförderung, bieten aber insbesondere auch einen Rahmen, um die besondere Situation von weiblichen Akademikerinnen zu reflektieren. Die Gesprächsrunden können als feste Austauschzyklen etabliert werden, die vor Ort in Eigenverantwortung weitergeführt werden können (Nachhaltigkeit).

Im Rahmen des „Fachkollegs Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ haben wir bundesweit mehrere solcher Zirkel organisiert. Sie waren für Studentinnen mit Behinderung geschützte Räume, in denen sie sich gegenseitig ihre Geschichte erzählen konnten. Die Frauen haben über die Herausforderungen eines Studiums mit Behinderung gesprochen, sich untereinander beraten und bewährte Lösungsstrategien ausgetauscht, die ihnen bei der wissenschaftlichen Karriere hilfreich sein können. In einigen Fällen haben sie sich auch darin ermutigt, einen weiterführenden akademischen Abschluss anzustreben.

Inhaltlich geht es darum, Hürden und Chancen im Karriereverlauf kooperativ zu identifizieren. Folgende Fragen waren Thema: Wo waren Barrieren und welcher Art waren sie? Wie konnte ich sie überwinden und was kann ich davon auch anderen empfehlen? Welche Motivation hat mich gestärkt? Welche Bündnispartner*innen und Institutionen haben mir geholfen? Wie konnte ich sie gewinnen und was musste ich selbst dafür tun? Wie geht das überhaupt: den eigenen Bedarf erkennen und verbalisieren? Wer hat mich ermutigt, meine Ziele auch bei Widerständen zu verfolgen? Wer hat mir kritisches Feedback gegeben, das mir weitergeholfen hat? Welche Rolle spielt es, dass ich als Frau im Hochschulraum Karriere mache?

Die Anzahl der Biografiezyklen hat unsere Erwartungen übertroffen. Es gab insgesamt sechs Zirkel und 19 Treffen: Universität Leipzig (drei Treffen), Universität Bamberg (vier Treffen), Fachhochschule Dortmund (drei Treffen), Technische Hochschule Köln (fünf Treffen), Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe (zwei Treffen), Ruhr-Universität Bochum (zwei Treffen). Die Erkenntnisse aus den Zirkeln flossen in die Handlungsempfehlungen für eine inklusive Hochschule ein (siehe Kapitel 5).

Fallstudien

In biografiebezogenen Interviews wurden acht Studentinnen/Akademikerinnen mit Behinderung an verschiedenen Stationen des Studienverlaufes/wissenschaftlichen Weges befragt. Dadurch wurden die unterschiedlichen Alterskohorten von Frauen, die an der Hochschule tätig sind, berücksichtigt. Diese acht qualitativen Interviews geben einen Überblick über die Situationen der Frauen. Die Analysen der Interviews zu den Bedarfen und Hürden konnten in die Handlungsempfehlungen für eine inklusive Hochschule einfließen (siehe Kapitel 5).

TRAININGS UND BEST PRACTICE

Die Trainings des „Fachkollegs Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ fanden sowohl einzeln an den fünf Modellstandorten als auch übergreifend statt. So wurden etwa im Jahr 2018 für die Leiterinnen der Biografiezyklen zwei Trainings zur Leitung und Reflexion der Biografiezyklen durchgeführt.

An den Modellhochschulen fanden verschiedene Trainings für Verwaltungskräfte, Lehrende und Student*innen/Promovend*innen statt; je nach Bedarfen an den fünf Standorten. „Exzellente inklusiv – Promovieren mit langfristigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen/Behinderung“ war der Titel des ersten Trainings Ende 2018 an der Universität zu Köln. An dem Tag wurden sowohl Hochschulangestellte als auch Promovendinnen darin geschult, wie das System inklusiver gestaltet werden kann, wo Hürden und Barrieren bestehen und wie sie aufgebrochen werden können. Die weiteren Veranstaltungen an der Universität zu Köln waren: „Inklusive Sportangebote schaffen – Sportangebote für und mit Menschen mit Behinderung (Einführung)“, „Sport für und mit Menschen mit Sehbehinderung“ und „Sport für und mit Menschen mit körperlich-motorischer Behinderung/Beeinträchtigung“ sowie „BITV 2.0 – Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz“.

Folgende Trainings gab es an den weiteren Modellhochschulen: An der Universität Bamberg „Berufsfindung und Bewerbung für Studierende mit Behinderung“, „Haltung zeigen, Haltung bewahren – Körperwahrnehmung und Tanzimprovisation“, „Eigene Ressourcen erkennen und einsetzen – Ein Seminar für Studentinnen mit Beeinträchtigungen“, „Konzeptualisierung von Behinderung in der Medienlandschaft“ sowie „Partizipative Forschung – Wie schreibe ich ein Exposé?“. Zudem fanden Einzelcoachings im „MIT – Mentoring- und Informationsprogramm für eine aktive Teilhabe von behinderten und chronisch kranken Studierenden“ statt. An der Fachhochschule Dortmund lautete der Titel des Trainings „Umgang mit Menschen mit Behinderung“. Der Titel des Trainings an der TH Köln lautete: „Sprache formt Wirklichkeit“. An der Universität Leipzig ging es um „Rechtliche Aspekte beim Berufsstart mit Beeinträchtigung/chronischer Erkrankung“.

Best-Practice-Beispiele und -Treffen

Im Laufe des Projektzeitraums konnte eine Liste von Best-Practice-Beispielen angelegt werden. Um sie zu erweitern, wurde außerdem eine Ausschreibung für Best-Practice-Beispiele an alle Hochschulen in Deutschland versendet. Einige dieser Beispiele wurden auf der Website www.fachkolleg-inklusion.de veröffentlicht.

An der Universität zu Köln fand am 19. Juni 2018 ein erstes Best-Practice-Treffen in Form einer Lesung mit Andreas Klein zu seinem Roman „Endgültig“ statt. Die Hauptrolle in dem Roman hat eine blinde Kommissarin, die als Vorbild fungiert. Im Anschluss an die Lesung wurde die Rolle von Frauen mit Beeinträchtigungen kritisch beleuchtet und innerhalb eines Gesprächs mit den Anwesenden der Universität zu Köln als gutes Beispiel für die Öffentlichkeit identifiziert.

An der Universität Bamberg konnte am 5. Dezember 2018 ein erstes Best-Practice-Treffen stattfinden und zugleich der offizielle Startschuss des Fachkollegs. Mit Rednerin Verena Bentele, ehemalige Bundesbeauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderung und Paralympics-Siegerin im Biathlon, konnte eine Vorbildfigur für Studentinnen mit Behinderung gewonnen werden. Bentele zeigte sowohl aus ihrer eigenen Studienzeit als auch aus ihrer Arbeit als Bundesbehindertenbeauftragte zahlreiche Strategien auf, die das Studium für diese Zielgruppe erleichtern und Beispiele zu gut funktionierenden Unterstützungssystemen bereithalten. Die Veranstaltung fand in der neuen Universitätskirche statt und war mit ca. 150 Personen sehr gut besucht. Dadurch erfolgte auch eine rege Medienberichterstattung, was

die Sensibilisierung der gesellschaftlichen Öffentlichkeit für das Thema „Studium mit Behinderung“ und die Netzwerkbildung zwischen wichtigen Akteur*innen aus diesem Bereich förderte.

Am 6. April 2019 fand an der Technischen Hochschule Köln ein Best-Practice-Treffen statt. Das Thema des Treffens war „Leichte Sprache – (k)ein Thema für Hochschulen?“ mit Anne Leichtfuß, der bundesweit ersten Simultandolmetscherin für Leichte Sprache, als Expertin. Außerdem stellte Prof. Dr. Julia Zinsmeister den Aktionsplan der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften vor und gab eine Führung durch das Gebäude Ubiering 48 (Sitz der Fakultät) zu den inklusiven Maßnahmen.

Am 5. Juni 2019 fand an der Universität Leipzig als Best-Practice-Treffen der Inklusive Sport- und Aktionstag „Was uns bewegt“ statt. Neben inklusiven sportlichen Aktivitäten wie Rollstuhl-Parcours, Towel-Volleyball und einer „Inclusive Games Station“ konnten die Teilnehmer*innen ihre Sinne schärfen im „inklusive Schulgarten“. Oder sie testeten bei der Mitmach-Ausstellung „Behindern verhindern – Zeit für barrierefreies Handeln“, wie sich manche Einschränkungen anfühlen. Außerdem gab es Schnupperkurse in Gebärdensprache und Workshops etwa zu den Themen Stressbewältigung und Unterstützung bei psychischen Beeinträchtigungen im Studium und am Arbeitsplatz oder zu Nachteilsausgleichen. Für den internationalen Austausch unter Expert*innen aus dem Bereich Inklusion an Hochschulen sorgte ein gemeinsames Arbeitsessen in der Mensa. Zwei Repräsentantinnen der Wirtschaftsuniversität Krakau holten sich vom Leipziger Gleichstellungsbüro und vom Hildegardis-Verein Expertise zum Bereich Inklusion ein, um die eigene Arbeit auf dem Gebiet weiterzuentwickeln. In allen Veranstaltungen und Aktionen wurde das Thema Gender explizit mitgedacht und diskutiert.

FACHKONGRESS, FILME UND PUBLIKATIONEN

Unter dem Titel „Hochschule ohne Hindernisse – Aufgaben, Beispiele, Chancen“ fand am Freitag, 31. Januar 2020 ganztägig im Kleisthaus Berlin der Fachkongress statt. Beim Abschlusskongress des dreijährigen Fachkollegs „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ waren 150 Teilnehmende. Neben Podiumsdiskussionen mit hochrangigen Personen aus Politik, Wissenschaft, Hochschullandschaft und Aktivist*innen gab es einen Vortrag von Elizabeth Wheeler (Leiterin der Disability-Studies-Abteilung der University of Oregon). Es gab außerdem viele Möglichkeiten, mit Fachpersonen und Hochschulangehörigen beim World-Café zu debattieren und sich beim

„Markt der Möglichkeiten“ über gelungene Beispiele von gendergerechter Inklusion an Hochschulen zu informieren und eigene Projekte mitzubringen. Besonders vorgestellt wurden die Modellstandorte des Fachkollegs: Universität Bamberg, Fachhochschule Dortmund, Universität Leipzig, Technische Hochschule Köln und Universität zu Köln. Auf dem ersten Podium diskutierten Vertreterinnen der fünf Modellhochschulen mit Niedersachsens Landesbehindertenbeauftragter Petra Wontorra und der damaligen Bundestagsabgeordneten Katja Dörner zum Thema „Eine Hochschule ohne Hindernisse – Wie geht das?“. Am Nachmittag sprachen Prof. Sabine Fries, Raul Krauthausen, Dr. Klara Groß-Elixmann, Nina Odenius und Dr. Christiane Schindler von der IBS des Deutschen Studentenwerks zum Thema „Nicht über uns ohne uns – Eine Hochschule ohne Hindernisse“.

Der Fachkongress war mit der hohen Teilnahmezahl sehr erfolgreich und konnte die Vernetzung der Akteur*innen vorantreiben, die Themen Inklusion und Gender im Hochschulkontext sichtbar machen und so auch die anwesenden Politiker*innen animieren, weitere Schritte in Richtung inklusive Hochschule zu gehen.

Filme

Im Rahmen des Fachkollegs wurden Ende 2020 sechs Videos zum Thema inklusive Hochschule erstellt. Die Videoserie erschien unter dem Titel „Hochschule ohne Hindernisse – Frauen erzählen“ auf der Website des Fachkollegs und auf den Social-Media-Kanälen des Hildegardis-Vereins. In den Filmen beantworten alle Protagonistinnen dieselben vier Fragen: „Welchen Barrieren begegnest du in deinem Studium?“, „Wie überwindest du diese Barrieren?“, „Was wünschst du dir, damit du dein Studium möglichst ohne Barrieren absolvieren kannst?“, „Hast du noch einen Rat?“ Die barrierefreien Videos (inklusive Gebärdensprachdolmetschen, Untertitel und Audiodeskription) zeigen sehr deutlich, welche Hürden es im Hochschulbereich für Frauen mit Behinderungen gibt und stellen die Frauen als Expertinnen in eigener Sache heraus. Dadurch können sie als Vorbilder agieren und zur Sensibilisierung eingesetzt werden.

Publikationen

Nach Ende des Fachkollegs wurden insgesamt drei Publikationen erstellt. Ergänzend zu der vorliegenden Dokumentation gibt es noch Handlungsempfehlungen und das Biografie-zirkel-Handbuch.

„(In) Vielfalt studieren – Handlungsempfehlungen für eine gendergerechte und inklusive Lehr- und Lernkultur an Hochschulen“ – die auch Teil dieser Dokumentation sind. Die Handlungsempfehlungen noch einmal separat in einem handlichen Format abzdrukken hat zum Ziel, schnell zu informieren und zu aktivieren.

Als Anleitung für Studentinnen, selbst eigene Biografie-zirkel zu organisieren und zu leiten, verstehen wir „Das Biografie-zirkel-Handbuch – Handreichung für ehrenamtliche Moderatorinnen* – erprobt am Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“. Auf 24 Seiten bekommen Interessierte alle Informationen, die es dafür braucht.

Die Vielfalt der Maßnahmen zeigt sehr gut, wie breit gefächert das Vorhaben Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ war. Es war notwendig, an so vielen unterschiedlichen Stellen einzugreifen (Studentinnen, Hochschulsystem, Politik und Öffentlichkeit), da das Thema ein Übergreifendes ist. Es gibt weiterhin auf allen Ebenen viel zu tun, aber es gibt auch erfreuliche Entwicklungen. So erzählten viele Studentinnen, dass sie durch die Online-Lehre, die aufgrund der Covid19-Pandemie eingeführt wurde, besser teilhaben konnten. Auch nimmt die Zahl an Medienberichten über Frauen mit Behinderung an Hochschulen zu.

Agathe Lukassek, Projektreferentin, Leiterin der Öffentlichkeitsarbeit des Hildegardis-Vereins

Die Filme sind auf folgenden Kanälen abrufbar:

Webseite:
www.fachkolleg-inklusion.de/videos.html

Facebook:

Instagram: @hildegardis_verein

YouTube:



3. DIE FÜNF MODELLSTANDORTE – BERICHTE AUS DEN BETEILIGTEN HOCHSCHULEN



MIT-EINANDER INKLUSION STÄRKEN AN DER UNIVERSITÄT BAMBERG

Inklusion und gender werden an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg schon lange gemeinsam gedacht. Bereits vor der Teilnahme am Fachkolleg gab es zahlreiche Kooperationen zwischen den Frauenbeauftragten und dem*r Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten. Getragen wird diese Tatsache durch überlappende Strukturen. So ist ein*e Mitarbeiter*in der Kontaktstelle für Studierende mit Behinderung ebenso für das Eltern-Service-Büro tätig und ein*e zweite Mitarbeiter*in Teil des Frauenbüros. Auch dank dieser engmaschigen Zusammenarbeit an der Universität Bamberg ist es möglich, Studierende mit Beeinträchtigungen zu allen ihren Möglichkeiten weiterführend und gendersensibel zu beraten und dadurch zu Expert*innen in eigener Sache werden zu lassen. Dazu wurden neben einem zentralen Beratungsangebot sowohl im Eltern-Service-Büro, dem Frauenbüro und in der Kontaktstelle unter dem Schlagwort Empowerment bereits in der Vergangenheit Trainings abgehalten. Beispiele dafür sind Veranstaltungen mit Themen wie „Prokrastination“, „Prüfungsangst gelassen meistern“, „Selbstfürsorge“, „Meditation gegen Stress“ und „Wendo-Konfliktmanagement für Frauen“. Zudem wurde eine Selbsthilfegruppe für Studierende mit psychischen Krankheiten (HOPES Bamberg – Hilfe und Orientierung für Psychisch Erkrankte Studierende) unterstützt.

Mit der Teilnahme am Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ konnte diese Arbeit der letzten Jahre ausgebaut und erweitert werden. Dabei standen als Modellstandort im Fachkolleg zwei Arbeitspunkte im Fokus: zum ersten eine gesamtuniversitäre Bewusstseinsbildung über die Herausforderungen von beeinträchtigten Studierenden und zum zweiten die gezielte Unterstützung von Studentinnen mit Beeinträchtigung auf dem Weg in eine wissenschaftliche Karriere. Dazu wurde in vier Arbeitsbereichen „Wissen“, „Skills“, „Vernetzung“ und „Selbsthilfe“ gedacht.

Im Bereich „Wissen“ gab es an der Universität Bamberg mehrere universitätsweite hochkarätig besetzte Veranstaltungen. Startschuss war eine Auftaktveranstaltung am 5. Dezember 2018 in der Aula der Universität Bamberg mit Verena Bentele, der Vorsitzenden des VDK e.V., die einen Vortrag zum Thema „Barrieren überwinden“ hielt. Dort konnte in einem festlichen Rahmen nicht nur das Fachkolleg vorgestellt werden, sondern auch die Tatsache gefeiert werden, dass die Kontaktstelle für Studium und Behinderung als feste Anlaufstelle für alle Studierenden mit Beeinträchtigung ihr zehnjähriges Bestehen beging. Weitere Vorträge in dieser Reihe waren am 06. November 2019 „Wie die berufliche Teilhabe von schwerbehinderten Akademiker*innen gelingen kann“ von Dr. Petra Anders, wissenschaftliche Mitarbeiterin von iXNet, am 11. Dezember 2019 „Menschenrechte von psychisch erkrankten Menschen“ von Dr. Margret Osterfeldt, Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie und am 26. November 2020 „Die Konzeptualisierung von Behinderung und Inklusion in den sozialen Medien aus aktivistischer Perspektive“ vom Aktivistin und Influencer Raúl Aguayo-Krauthausen.



Unter dem Stichwort „Skills“ ging es um eine vertiefende Arbeit mit beeinträchtigten Studierenden. Mit Unterstützung des Fachkollegs konnten zahlreiche Trainings für Studierende mit Behinderung und chronischen Krankheiten abgehalten werden, wie etwa ein Bewerbungstraining für Studentinnen mit Beeinträchtigung am 15. Mai 2019. Dabei wurde mit der ZAV Bonn und der Arbeitsagentur Bamberg zusammengearbeitet und es entstand ein interaktiver Workshop mit einer gewinnbringenden Diskussion.

Einen anderen Ansatz verfolgte ein mehrsemestriges Bewegungstraining in Form des Tanzkurses „Haltung bewahren; Haltung zeigen!“, mit dem Ziel, ein stimmigeres Körper- und damit ein besseres Selbstbewusstsein für die Teilnehmer*innen zu erreichen. Ein weiteres Training fand unter dem Titel „Eigene Ressourcen erkennen und einsetzen – ein Seminar für Studentinnen mit Beeinträchtigungen“ statt, bei dem es darum ging, die Talente und Ideen beeinträchtigter Studierender gezielter im Studium und einer möglichen wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen.

Während die Veranstaltungen in den Kategorien „Skills“ und „Wissen“ universitätsweit beworben wurden, richteten sich die Veranstaltungen im Rahmen der Arbeitskategorien „Vernetzung“ und „Selbsthilfe“ an einen kleineren Kreis ausgewählter Studentinnen mit Beeinträchtigung. Unter dem Titel MIT (Mentoring- und Informationsprogramm zur aktiven Teilhabe von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigung) konnte eine Gruppe von Masterstudentinnen über eine Kombination aus Mentoring, Trainings und Peer Counseling in ihrem wissenschaftlichen Karrie-

reweg bestärkt und auf ihrem Weg unterstützt werden. Beispiele aus diesem Programm sind etwa ein gemeinsamer Workshop zum Thema „Exposé schreiben“ aber auch zahlreiche Treffen analog zu den Biografiezyklen an anderen Projektstandorten, bei denen primär die wissenschaftliche Karriere mit Beeinträchtigung im Fokus der Diskussion stand. So konnten die in einem Bewerbungsverfahren ausgewählten Studentinnen gezielt bei ihrem Studium und dem Weg in die angestrebte Promotion unterstützt werden.

*Dr. Janina Dillig, wiss. Mitarbeiter*in Kontaktstelle Studium und Behinderung an der Universität Bamberg*

i Bildbeschreibungen: Die drei Fotos zeigen die Auftaktveranstaltung des Fachkollegs an der Uni Bamberg: Das Team der Uni und des Hildegardis-Vereins mit der Festrednerin Verena Bentele, den Beauftragten für Studierende mit Behinderung, Prof. Dr. Jörg Wolstein, bei seinem Vortrag und im Gespräch mit VdK-Präsidentin Bentele.



GEMEINSAM FÜR ALLE – BEITRÄGE DES FACHKOLLEGS INKLUSION AN HOCHSCHULEN – GENDERGERECHT ZUM INKLUSIONSKONZEPT DER FACHHOCHSCHULE DORTMUND

Die Fachhochschule in Dortmund ist mit rund 15.000 Studierenden eine der größten Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen. In acht Fachbereichen (Architektur, Design, Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau, Angewandte Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Informationstechnik) bietet sie über 30 Bachelorstudiengänge und über 20 Masterstudiengänge an.

Das Rektorat der Fachhochschule Dortmund hat im Dezember 2017 die Erstellung eines Konzepts zur Gestaltung einer barrierefreien Fachhochschule Dortmund beschlossen. Nachdem Inklusion und Barrierefreiheit punktuell bereits seit langer Zeit an unserer Fachhochschule für einzelne Zielgruppen und in Form von individuellen Einzellösungen Berücksichtigung fanden, sollte das Inklusionskonzept einen übergreifenden Rahmen sowie eine Orientierung bieten, um eine strukturierte Weiterentwicklung in diesem Bereich zu erzielen. Fokussiert wurde dabei eine barrierefreie Fachhochschule in den Handlungsfeldern Lernen, Lehren, Arbeiten, Forschen und Studieren. Das Inklusionskonzept zielt im Sinne des Index für Inklusion (vgl. Booth/Ainscow 2019) auf die Entwicklung von inklusiven Strukturen, Kulturen und Praktiken an der Fachhochschule Dortmund. Die Zuständigkeit und Verantwortung für die Entwicklung des Inklusionskonzepts wurde dem Kanzler Jochen Drescher, dessen Mitarbeiterin Marie-Lotta Leinen (Prozessplanerin Inklusion) sowie der Senatsbeauftragten für Studierende mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen, Prof. Dr. Stefanie Kuhlenkamp, übertragen.

Ausgangspunkt war zunächst eine Bestandsaufnahme, der sowohl bereits vorhandenen als auch noch fehlenden Maßnahmen zur Gewährung und Herstellung einer barrierefreien Fachhochschule Dortmund für alle Studierenden, Mitarbeitenden und Besucher*innen. Als Ziel des Inklusionskonzepts wurde die koordinierte Umsetzung von Maßnahmen hinsichtlich der gleichberechtigten und vollumfänglichen Teilhabe von Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten mit Behinderung/chronischen Erkrankungen an der Fachhochschule Dortmund formuliert. Um dies zu erreichen, wurde das Inklusionskonzept in einem fast zweijährigen partizipativen Prozess durch engagierte Vertreter*innen aller Bereiche und aller Statusgruppen und Studierende mit und ohne Behinderungen/chronischen Erkrankungen erarbeitet. Neben neu formulierten Zielen und Maßnahmen, wurden auch bereits vorhandene Maßnahmen in einen Gesamtkontext eingebunden. Bereits im Entwicklungsprozess wurden erste Maßnahmen für eine inklusive Fachhochschule realisiert. Durch dieses Vorgehen wurden die Themen „Behinderung“ und „Barrierefreiheit“ und „Inklusion“ bereits im Entstehungsprozess des Inklusionskonzepts sichtbar und konkret.

Durch eine Pressemitteilung wurden wir auf das Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ aufmerksam. Im Sinne der Intersektionalität war die Gleichstellungsbeauftragte bereits in die Entwicklung des Inklusionskonzepts involviert. Mit dem Fachkolleg zeigten sich jetzt konkrete Ideen, um das Thema Inklusion aus der Genderperspektive an der Hochschule weiter zu entwickeln. Daher erfolgte eine Bewerbung



als Modellstandort. Im Rahmen der Beratung durch den Hildegardis-Verein kristallisierten sich die Projektbausteine Trainings/Fortbildungen und Biografie-zirkel als besonders hilfreiche Maßnahmen in Richtung einer Hochschule für Alle heraus.

Für die Etablierung der Biografie-zirkel nahm eine Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros (Bettina Long) an der Schulung für Biografie-zirkelleiterinnen teil. Die Biografie-zirkel wurden und werden seitdem von ihr gemeinsam mit der Senatsbeauftragten für Studierende mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen durchgeführt. Sowohl in der Präsenz- als auch in der Onlinevariante nehmen regelmäßig 10 bis 15 Studentinnen mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen und deren Verbündete an den vierteljährlichen Treffen teil. Die Biografie-zirkel werden auch nach Projektende des Fachkollegs weitergeführt. Sie finden nicht nur einen guten Anklang bei den Studentinnen, sondern haben auch zu einer verstärkten Zusammenarbeit des Teams Barrierefrei studieren und des Gleichstellungsbüros geführt. Hieraus sind ein reger kollegialer Austausch sowie weitere Ideen im Kontext Student*innen mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen entstanden.

Im Kontext des Fachkollegs wurden auch zwei Fortbildungen durchgeführt. Die Fortbildung zur Sensibilisierung für die Lebenslage von Menschen mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen wurde von externen Referent*innen für alle Mitarbeitenden der Fachhochschule angeboten. Die Teilnehmenden äußerten den Wunsch nach Fortführung sowie nach einer erneuten Durchführung für weitere Mitarbeitende.

Die zweite Fortbildung richtete sich an die Vorsitzenden der Prüfungsausschüsse. Sie wurde durchgeführt vom Justitiariat der Fachhochschule, einer Mitarbeiterin der

allgemeinen Studienberatung und der Senatsbeauftragten für Studierende mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen. Inhalt waren die aktuelle Rechtslage und das rechtssichere Verhalten bei der Prüfung und Bewilligung der studentischen Anträge auf Nachteilsausgleiche für Prüfungen. Die Fortbildung wurde im Rahmen des Fachkollegs evaluiert. Anhand der Fragebogenerhebung zeigte sich eine Erreichung der, im Rahmen der erarbeiteten Wirkungstreppe formulierten Ziele, Bewusstseinsbildung und Wissenszuwachs.

Das Inklusionskonzept der Fachhochschule Dortmund wurde im November 2020 veröffentlicht. Die aktuelle Version stellt aus unserer Sicht nur ein Zwischenergebnis und nicht den Endpunkt auf dem Weg zu einer barrierefreien Fachhochschule Dortmund dar, die sich als Ort des Lernens, Lehrens, Forschens und Miteinander-Arbeitens in einem wertschätzenden und respektvollen Miteinander versteht.

Prof. Dr. Stefanie Kuhlenkamp, Professorin und Beauftragte für Studierende mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen

Literatur

- Booth, T. & Ainscow, M. (2019): Index für Inklusion. Ein Leitfaden für Schulentwicklung. 2., korrigierte und aktualisierte Auflage. Weinheim/Basel: Beltz

 Bildbeschreibungen: Das Logo von „Barrierefrei Studieren“ zeigt Konfettischnipsel diverser Farben und Formen in einem Kreis. Die beiden Fotos zeigen Studierendengruppen im Gespräch; darunter sind auch zwei Teilnehmerinnen der Biografie-zirkel.

DER MODELLSTANDORT TH KÖLN IM FACHKOLLEG „INKLUSION AN HOCHSCHULEN – GENDERGERECHT“

Die Technische Hochschule (TH) Köln wurde 1971 als Fachhochschule Köln gegründet und zählt zu den innovativsten Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Sie versteht sich als University of Technology, Arts, Sciences. Mit ihrer disziplinären und kulturellen Vielfalt und Offenheit gestaltet sie Soziale Innovation und liefert substantielle Beiträge zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen. Da ein reflektierter Umgang mit den vielen Facetten von Diversität das Zusammenwirken in der Hochschule bereichert und alternative Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsansätze eröffnet, wird in der Hochschule großen Wert daraufgelegt, dass das Studium für alle Studierenden zugänglich ist. Aus diesem Grund gibt es verschiedene Angebote für Studierende und Studieninteressierte mit Beeinträchtigung. Zentrale Ansprechperson ist Nadine Fischer, die Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigung. Neben persönlichen Beratungsangeboten gibt es u.a. einen anonymen Beratungsschat, Informationsveranstaltungen sowie Broschüren für Studierende und Lehrende zum Thema Studieren mit Beeinträchtigung. Ein weiteres Querschnittsthema an der TH Köln ist Gleichstellung. Zusätzlich zu institutionellen Einrichtungen wie der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission gibt es aktuelle Initiativen wie den „Expertisekreis Genderkompetenz“ am Zentrum für Lehrentwicklung oder das hochschulweite Projekt „Gender als Handlungskompetenz und transdisziplinäre Analyseperspektive – Soziale Innovation in Lehre und Studium“.

An der TH Köln wurde 2016 zur Bündelung zahlreicher Aktivitäten in Lehre und Forschung rund um das Thema Inklusion das interdisziplinäre Kompetenzzentrum „Soziale Innovation durch Inklusion“ (SIDI) gegründet. Das Kompetenzzentrum fußt auf den drei Säulen „Forschung und Entwicklung“, „Lehre und Weiterbildung“ sowie „Beratung und Kooperation“. Im Kontext des Kooperationsauftrags wurden 2017 erste Gespräche über eine Beteiligung der TH Köln als Modellstandort im Fachkolleg im Kompetenzzentrum SIDI geführt. Die Gespräche mündeten rasch in einer Zusammenarbeit, die im gemeinsam formulierten Letter of Intent im März 2018 festgeschrieben wurde. Gemäß dieser Vereinbarung wurde eine SIDI-Mitarbeiterin durch das Fachkolleg in der Methode des Erzählcafés geschult und konnte daraufhin in den Jahren 2018 und 2019 acht Biografiekreise-Treffen an der Hochschule durchführen. Die Biografiekreise wurden sehr gut angenommen, es nahmen 34 Personen teils



mehrfach teil.¹ Darüber hinaus waren Vertreter*innen anderer Modellstandorte und weitere Mitglieder des Fachkollegs am 6. April 2019 zu einer Best-Practice Exkursion an die TH Köln eingeladen. Dabei standen ein Workshop zum Thema „Leichte Sprache“ in der wissenschaftlichen Weiterbildung zum/zur „Prozessplaner*in Inklusion“, ein Fachgespräch zu inklusiver Fakultätsentwicklung sowie ein Rundgang durch die Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften auf dem Programm.

Die Vernetzung zwischen den Modellstandorten war ein weiterer Gewinn der Zusammenarbeit im Fachkolleg. So nahmen bis zu drei SIDI-Mitglieder als Vertreter*innen der TH Köln an allen fünf Pilotgruppensitzungen sowie dem zweitägigen Evaluationsworkshop des Fachkollegs teil. Am großen Abschlusskongress des Fachkollegs in Berlin nahmen Prof.' Dr. Sylvia Heuchemer, die Vizepräsidentin für Studium und Lehre sowie Prof.' Brigitte Caster und Dr.' Klara Groß-Elixmann vom Kompetenzzentrum SIDI aktiv teil. Auf zwei Podien und durch einen angebotenen Workshop konnten sie die Aktivitäten der TH Köln im Fachkolleg darstellen und mit anderen Expert*innen diskutieren.

¹ Zur Evaluation der Biografiekreise vgl. den Beitrag „Vom Umgang mit Intersektionalität im Fachkolleg am Modellstandort Technische Hochschule Köln“ in diesem Band sowie Klara Groß-Elixmann, Wissenschaftliche Weiterbildung und Biografiekreise für Inklusion an der TH Köln. In: ZFHE 15/3, 377-390. (<https://zfhe.at/index.php/zfhe/article/view/1397>).



Im Wintersemester 2019/2020 startete an der Hochschule erstmalig das Mentoringprogramm Best Tandem, das beeinträchtigte bzw. erkrankte Studierende in der Studieneingangsphase unterstützt. Das Programm basiert auf einem Peer-to-Peer-Ansatz, d.h. als Mentor*in fungieren Studierende, die ebenfalls mit Beeinträchtigung oder (chronischer) Erkrankung studieren. Die Mentor*innen und Mentees bilden für ein Semester ein Tandem. Im Vordergrund steht die individuelle und praktische Hilfestellung in der Studieneingangsphase. Aufgrund des Erfolges wurde das Programm fortgesetzt. Allerdings fand es wegen der Corona-Pandemie rein digital statt. Da die Mentor*innen ehrenamtlich tätig sind, wurde für sie über das Fachkolleg ein exklusiver Workshop zum Thema „Sprache formt Wirklichkeit“ am 7. März 2020 organisiert. Die blinde Referentin erläuterte praxisnah das bewusste Sprechen und die Wirkung von Sprache auf sich und andere. Die Teilnehmenden konnten durch den Workshop wertvolle Kompetenzen für die Gestaltung gelingender Kommunikation sammeln.

Die Corona-Pandemie hat an der TH Köln zu einer umfassenden Umstellung auf digitale Lehrformate geführt. Zur Unterstützung der Lehrenden und Studierenden wurde 2020 eine online Workshop-Reihe zum Thema „Digitale Lehre barrierefrei und diversitätsgerecht planen und gestalten“ entwickelt und wiederkehrend angeboten. Bei den weitreichenden Veränderungen in Lehre und Studium müssen die Bedarfe beeinträchtigter Studierender berücksichtigt werden. Neben diesem regelmäßigen Angebot wurde für Lehrende der Workshop „Psychisch fit studieren – Das Forum für Hochschulmitarbeiter*innen“ angeboten, um vor allem den Bedürfnissen von psychisch erkrankten Studierenden, die durch die Krise besonders belastet sind, Rechnung zu tragen.

Das Mentoringprogramm wie auch die Biografiekreise haben verdeutlicht, wie wichtig Unterstützung durch Peers insbesondere in Übergangsphasen ist. Deshalb ist geplant, ein ähnliches Mentoring-Programm für den Übergang Hochschule-Beruf zu konzipieren, um Absolvent*innen mit Beeinträchtigung den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern.

Nadine Fischer, Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigung und Dr.' Klara Groß-Elixmann, Mitarbeiterin im Kompetenzzentrum Soziale Innovation durch Inklusion



Bildbeschreibungen: Eine Teilnehmerin an der „Best Tandem“-Veranstaltung hat Blätter mit Brailleschrift auf ihren Knien liegen und liest. Das zweite Foto zeigt den Eingang zum Gebäude der TH Köln am Ubierring.



„EINE HOCHSCHULE FÜR ALLE!“ – FACHKOLLEG INKLUSION GIBT IMPULSE FÜR DEN AKTIONSPLAN INKLUSION AN DER UNI KÖLN

Projektbeteiligte: Referat Gender & Diversity Management, Projekt „PROMI – Promotion inklusive“, UniSport

Die Universität zu Köln (UzK) ist mit rund 48.700 Studierenden (SoSe 2019) eine der größten Universitäten Deutschlands. Den Studierenden wird dabei ein breites Spektrum an Fächern und Studiengängen in sechs Fakultäten angeboten, wobei rund 30 Prozent der Studierenden einen Lehramtsabschluss anstreben. Mit 649 (Junior-)Professor*innen, 4.856 wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sowie 6.018 Beschäftigten in Technik und Verwaltung gehört die Universität zu Köln zu den größten Arbeitgeber*innen der Stadt Köln (Universität zu Köln, 2018).

2017/18 hat die UzK in einem hochschulweiten Prozess ihre „Strategie Chancengerechtigkeit“ entwickelt. Als handlungsleitende Grundsätze gelten das Prinzip der Partizipation und Forschungsorientierung, das Ziel des Empowerments, eine intersektionale Perspektive sowie die Sicherstellung von Nachhaltigkeit. Die Bereiche Gleichstellung und Diversität werden darin als eng miteinander verknüpfte Themen-, aber als getrennte Handlungsfelder verstanden. Aufgrund der rechtlichen und normativen Voraussetzungen bleibt Gleichstellungspolitik ein eigenständiger Bereich mit eigenen Institutionen und Ressourcen. Chancengerechtigkeit bildet aber das strategische Dach, unter dem die bereits gut etablierten Säulen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit mit den künftig stärker akzentuierten Handlungsfeldern Inklusion, Bildungsgerechtigkeit und Antidiskriminierung vereint werden.

Im Jahr 2020 wurde der Aktionsplan Inklusion an der Universität zu Köln verabschiedet. Handlungsleitend für die Entwicklung war zum einen die Umsetzung eines partizipativen Verfahrens und zum anderen ein intersektionaler Ansatz. Das partizipative Verfahren zeichnete sich dadurch aus, dass Interessierte jederzeit die Möglichkeit hatten, sich ihr Wissen und ihre Erfahrung in den Entwicklungsprozess miteinzubringen (Groth, Niehaus, Dahmen, & Staufenberg, 2020). Unter Intersektionalität wird verstanden, „dass soziale Kategorien [...] nicht isoliert voneinander konzeptualisiert werden können, sondern in ihren ‚Verwobenheiten‘ oder ‚Überkreuzungen‘ (intersections) analysiert werden müssen.“ (Walgensbach, 2012, S. 81). Bei der Strategie- und Maßnahmenentwicklung wurden demnach auch die Verschränkungen und Wechselwirkungen von Diskriminierungsdimensionen wie Gleichstellung und Inklusion berücksichtigt. Um dies sicherzustellen, fand die Entwicklung des Aktionsplan Inklusion in enger Anbindung an das Audit „Vielfalt gestalten“ statt.

Die Universität zu Köln hat von 2018 bis 2021 am Fachkolleg Inklusion an Hochschulen – gendergerecht teilgenommen. Durch die Unterstützung des Hildegardis-Vereins war es möglich, an der Universität zu Köln in diesem Rahmen die folgenden Maßnahmen durchzuführen:

- Im Juni 2018 wurde in der jährlich stattfindenden Diversity-Woche eine Lesung veranstaltet. Der Roman- und Drehbuchautor Andreas Pflüger las aus seinem Thriller „Endgültig“. Im Anschluss an die Lesung wurde



im Auditorium diskutiert, inwiefern die Darstellung der Protagonistin gesellschaftliche Vorurteile und Stereotype entkräften oder sogar verstärken kann. Autor Pflüger berichtete über die Recherche für den Roman, seine Zusammenarbeit mit Menschen mit Sehbehinderungen und seine Auseinandersetzung mit medizinischen Fachleuten.

- Das Projektteam PROMI – Promotion inklusive führte im September 2018 eine Fortbildung zum Thema „Promotion/Forschen mit Behinderungen“ für die Graduiertenschulen und die Personalentwicklung Wissenschaft an der Universität zu Köln durch. Die Fortbildung diente der Sensibilisierung der Einrichtungen für die Lage und die Bedarfe von Wissenschaftler*innen mit Behinderungen.
- Im Dezember 2018 und im September 2019 fanden im Unisport Workshops statt zum Thema „Sport mit Menschen mit Behinderung“. Im Rahmen der Workshops wurde Trainer*innen durch einen theoretischen Impulsvortrag ein Überblick über die Situation von Menschen mit Behinderung gegeben und Voraussetzungen für den gemeinsamen Sport mit Menschen mit Behinderung geklärt. In einem Praxisteil wurden verschiedene Behinderungsformen simuliert und gleichzeitig für die Handlungsmöglichkeiten als Trainer*in sensibilisiert und geschult. Das Ziel der Workshops war es, den Trainer*innen das Selbstvertrauen und eine Idee zu vermitteln, wie eine Übungsstunde mit Menschen mit Behinderung angegangen und gestaltet werden kann.
- Ein Biografiezyklus konnte an der Universität zu Köln nicht initiiert werden. Interessierte Studentinnen und Wissenschaftlerinnen hatten aber die Möglichkeit, an dem Biografiezyklus der TH Köln teilzunehmen.

- Im Januar 2020 nahmen zwei Mitarbeiterinnen aus dem Referat Gender & Diversity Management an der Abschlusstagung des Fachkollegs am Sitz des Bundesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen in Berlin teil: Podiumsdiskussion, Vorstellung Aktionsplan Inklusion, World Café zum Thema „Wissenschaftlicher Nachwuchs mit Behinderungen“, Austausch, Vernetzung.

Im Jahr 2020 hat die Universität zu Köln aufgrund der Pandemiebedingungen davon abgesehen, weitere Veranstaltungen durchzuführen, die durch das Fachkolleg gefördert werden. Im Rahmen des Aktionsplan Inklusion sind jedoch weitere Maßnahmen vorgesehen, die die Bereiche Gender und Inklusion weiter verknüpfen. So konnten 2020 z.B. drei Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Behinderungen (zwei Promotionsstellen, eine PostDoc-Stelle) besetzt werden. Gefördert werden die Stellen sowohl aus Mitteln des Professorinnenprogramms III als auch aus Mitteln der aufnehmenden Fakultäten. Die drei erfolgreichen Bewerberinnen arbeiten an der Rechtswissenschaftlichen, der Medizinischen und der Humanwissenschaftlichen Fakultät.

Dr. Britt Dahmen, Leiterin des Referats Gender & Diversity Management und Susanne Groth, Mitarbeiterin im Referat Gender & Diversity Management



Bildbeschreibungen: Die beiden Fotos zeigen die Fassade der Uni Köln und ein inklusives Team des Uni-Sports in einer Sporthalle. Neun Frauen und drei Männer lächeln und winken, zwei von ihnen sitzen im Sportrollstuhl.



UNIVERSITÄT LEIPZIG – INKLUSIVE GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT & GESCHLECHTERGERECHTE INKLUSION

Die Förderung der Chancengerechtigkeit, Diversität, Inklusion und Familie stellen Querschnittsziele des Hochschulentwicklungsplans 2025 der Universität Leipzig (UL) dar. Dabei wird die Vielfalt der Hochschulangehörigen als Leistungs- und Innovationspotenzial begriffen, welche die UL systematisch fördern möchte. Ziel ist ein hochschulweit gelebter Antidiskriminierungsansatz und der Aufbau von diversitätsgerechten Forschungs-, Studien- und Arbeitsbedingungen. Zur Umsetzung finden sich diese strategischen Ziele und Themen unter anderem im Personalentwicklungskonzept sowie dem integrierten Gleichstellungskonzept 2025 der UL wieder.

Im Jahr 2015 wurde das t.e.a.m.-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen implementiert, das aktuell sechs Programmlinien für Studentinnen, Promovendinnen und Postdoktorandinnen umfasst. Aufbauend auf den vier Elementen Training, Expertise, Allianzen und Mentoring erhalten die Teilnehmerinnen zugeschnittene Unterstützung durch Workshops, Vernetzungsrunden mit Expert*innen und Role Models sowie durch ein 1:1-Mentorat. Vom Berufseinstieg, über Wege in die Wissenschaft und das Wissenschaftsmanagement bis hin zur beruflichen Ausrichtung außerhalb der Wissenschaft bietet t.e.a.m. lebensphasenorientierte Personalentwicklung und fördert die Vernetzung der Mentees innerhalb sowie über die Programmlinien hinweg. Dabei zeigt sich immer wieder, dass das fünfte Element des Programms das Team selbst ist – engagierte und talentierte Teilnehmerinnen, die t.e.a.m. erst so erfolgreich machen.

Die Teilnahme am Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ war für die UL Anlass, t.e.a.m. um eine Linie für Studentinnen mit Beeinträchtigung zu erweitern und so den inklusiven Gender-Diversity-Ansatz in einem eigenen Projekt zu bündeln. Mit t.e.a.m. ability nahm damit 2019 ein Programm den Anfang, das Studentinnen beim Übergang vom Studium in den Beruf unterstützt. Das vom Fachkolleg angeregte Format des Biografiezyklus wurde in t.e.a.m. ability eingebunden und bot den Teilnehmerinnen unter fachkundiger Moderation einen geschützten Raum für kollegialen Austausch. Darüber hinaus werden beispielsweise Workshops zu rechtlichen Aspekten des Berufseinstiegs und zur Selbstpräsentation angeboten und die Mentees auch zu allen t.e.a.m.-Vernetzungsrunden mit Expert*innen der UL und weiblichen Role Models eingeladen.

Der inklusionssensible Ansatz der Frauenförderung hatte und hat nachhaltige Wirkungen auf alle t.e.a.m.-Linien: Die Projektkoordination erforderte die kritische Reflektion der bisherigen Programmprozesse unter Barrierefreiheitsaspekten sowie die bedarfsgerechte Ausrichtung der t.e.a.m.-Bausteine.

Darüber hinaus stellt Geschlechtergerechtigkeit kontinuierlich ein zentrales Thema öffentlichkeitswirksamer Veranstaltungsformate dar, um die universitäre Öffentlichkeit sowie die Stadtgesellschaft für Genderaspekte zu sensibilisieren. Mit der Vorlesungsreihe „Wer ist dieser Herr Gender?!“ sind seit 2016 jedes Semester Wissenschaftler*innen der UL eingeladen, ihre eigene Fachdisziplin mit der Genderbrille zu betrachten und ihre Ergebnisse in Präsenz oder on-



line der interessierten Öffentlichkeit vorzustellen. Ob Theologie und die Frage nach dem Stellenwert der Farben rosa und blau, Genderrollen in der Filmreihe Star Wars, Marketing für Männer-Chips und Frauenrasierer oder „männlich denkende“ Algorithmen: Die Reihe zeigt lebensnah und anhand vieler alltäglicher Beispiele auf, dass Genderaspekte unweigerlich jede*n betreffen.

Mit der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention beteiligt sich die UL intensiv an der Etablierung von inklusiven Strukturen und Kulturen im sächsischen Bildungssystem. Seit Januar 2018 werden auf Grundlage des Aktionsplans Inklusion der UL sieben Handlungsfelder bearbeitet, um die Barrierefreiheit im Arbeits- und Studenumfeld der UL zu verbessern. Jedes Handlungsfeld enthält konkrete Ziele und Maßnahmen, die durch verschiedene Akteur*innen der UL umgesetzt werden. So wurde die Ausstattung des Computerpools für sehbeeinträchtigte Studierende modernisiert und entsprechend möblierte Ruheinseln in Campusgebäuden eingerichtet. Damit alle Angehörigen der UL zu einer inklusiven Uni beitragen, wurde ein Leitfaden für barrierefreie Veranstaltungsorganisation erarbeitet – derzeit entsteht außerdem ein Leitfaden für diversity-sensible Lehre.

Eines der wirksamsten Instrumente für chancengleiche Teilhabe sind Nachteilsausgleiche, die an der UL schrittweise in die Prüfungs- und Studienordnungen aufgenommen werden. Die Handreichung zum Nachteilsausgleich im Studium wurde nicht nur in Papierform, sondern auch als Erklärvideo aufbereitet. Seit 2017 fand bereits dreimal der Hochschulaktionstag Inklusion statt,

der mit einem vielfältigen Mitmach-Programm universitätsweit für Belange von Studierenden und Beschäftigten mit Beeinträchtigung sensibilisierte.

Inklusionsreferent*innen im Gleichstellungsbüro koordinieren die Umsetzung der Vorhaben und stehen Studierenden, Beschäftigten und Organisationseinheiten bei Fragen mit Fachexpertise zur Verfügung.

Georg Teichert, Gleichstellungsbeauftragter/Projektleiter, Gleichstellungsbüro der Universität Leipzig

www.uni-leipzig.de/diversity

 Bildbeschreibungen: Zwei Logos von t.e.a.m. und „university celebrates diversity“ sowie ein Foto, auf dem Georg Teichert mit vier weiteren Kolleg*innen auf den „Aktionsplan Inklusion“ der Uni Leipzig hinweist.

4. INKLUSION AN HOCHSCHULEN AUS DER SICHT VON FRAUEN MIT BEHINDERUNG

FORSCHEN MIT BEHINDERUNG

Sonja Abend

Forschen mit Behinderung ist eine Herausforderung, die bei der Hausarbeit als Leistungsnachweis im Studium beginnt, sich in der Bachelor- und Masterarbeit fortsetzt und ihr Finale im Promotionsverfahren findet, wenn Resilienz und Ressourcen all diese Qualifizierungsstationen im Leben einer Forscherin mit Behinderung zulassen.

Im vorliegenden Beitrag werden Barrieren exemplarisch an ausgewählten Aspekten des Forschens aufgezeigt, welche Forscherinnen mit Behinderung überwinden müssen, wenn sie aktiv forschen möchten. Mit dem Begriff Behinderung wird eine Funktionsbeeinträchtigung beschrieben, die Betroffene in ihren Aktivitäten so einschränken, dass daraus eine Behinderung resultiert. Für Menschen, die beispielsweise mit einer Seh- oder Körperbehinderung geboren werden, ist es in vielen Bundesländern weiterhin nicht normal, dass sie die Spengelgrundschule besuchen und im Anschluss auf ein Gymnasium ihrer Wahl wechseln können. Ist die Hürde des Hochschulzugangs erfolgreich überwunden, warten im Studium neue Herausforderungen auf von Behinderung betroffene Studierende, die sich auch auf die Studiendauer auswirken. Dasselbe lässt sich für eine Promotion oder für jedwede Forschungstätigkeit sagen.

Exemplarisch werden im Folgenden Problemstellungen aufgezeigt, die von den Betroffenen im Alltag gelöst werden müssen.

Problematisch ist z.B. die Literaturbeschaffung. Die Online-Kataloge der Bibliotheken können viele behinderte Studierende bzw. Forschende selbständig nutzen, wenn sie über eine geeignete, also der Behinderung angepasste technische Arbeitsplatzausstattung verfügen. Die Abholung bestellter Literatur jedoch kann bereits zur Herausforderung werden. Blindheit und Sehbehinderung schränken in der Mobilität ein, weil die Betroffenen Wege schwerer finden und mehr Zeit benötigen. Auf dem Weg zur Bibliothek können schon nicht im Fahrradständer abgestellte Fahrräder zum Hindernis oder gar zur Sturzgefahr werden.

Liegen bestellte Bücher nicht am Ausgabeschalter bereit, weil sie im Freihandbestand selbst entnommen werden müssen, lauern hier die nächsten Herausforderungen für die Bibliotheksnutzer*innen mit Sehbehinderung oder Blindheit. Haben sie keine Assistentkraft, die ihnen den Weg zur Bibliothek abnimmt, sind sie auf die Hilfe von Kommiliton*innen, Kolleg*innen oder auf das Biblio-

thekspersonal angewiesen. Ein „Stöbern“ im Freihandbestand, um dabei etwas Spannendes zu entdecken, ist für blinde, sehbehinderte und auch für viele körperbehinderte Menschen schier unmöglich. Aufmerksame und hilfbereite Kommiliton*innen oder Kolleg*innen sind eine große Hilfe und nahezu unersetzlich.

Liegt im Falle von Blindheit oder Sehbehinderung die Literatur dann nicht barrierefrei vor, also z.B. als für Screenreader zugängliches PDF oder in Brailleschrift, muss die Literatur erst entsprechend aufbereitet werden, was zu erneutem Organisationsaufwand, zu zusätzlichen Kosten und zeitlichen Verzögerungen führt.

Eine andere Herausforderung kann der Gebrauch spezieller Analyse-Software, deren Einsatz in Studium und Forschung Usus ist, wie beispielsweise SPSS oder MAX-QDA, sein. Zum einen muss schon die entsprechende Schulung so abgehalten werden, dass behinderte Studierende und Forschende an dieser teilnehmen können. Zum anderen muss die Software mit den technischen Arbeitshilfen, wie beispielsweise einer Vergrößerungssoftware oder einer Braillezeile kompatibel sein. Gleiches gilt für Zitations- und Literaturverwaltungssoftware.

Diese exemplarisch beschriebenen Anforderungen kosten Zeit und Geld. Beides wird üblicherweise weder im Studium noch in Promotions- und Forschungsprojekten entsprechend berücksichtigt. Daraus ergibt sich die Konsequenz, dass Studierende und Forscher*innen mit Behinderung erhebliche zusätzliche eigene Investitionen in Ressourcen tätigen müssen, bis sie überhaupt in der Lage sind, forschen zu können.

Nachteilsausgleiche wie technische Arbeitshilfen oder Assistentkräfte sind nur dann wirklich ein Nachteilsausgleich, wenn sie auch einsatzfähig sind. Zu technischen Arbeitshilfen gehören beispielsweise Vergrößerungssoftware für sehbehinderte Menschen, Braillezeilen für blinde Menschen oder Spracheingabesysteme. Ein Softwareupdate der Standardsoftware, das nicht mit der Software der technischen Arbeitshilfe kompatibel ist, oder die Erkrankung einer Assistentkraft stellen Student*innen und Forscher*innen mit Behinderung schnell vor zusätzliche Herausforderungen, die „neben“ der Tätigkeit des Forschens bewältigt werden müssen; beziehungsweise die Änderung von Arbeits- und Zeitplänen notwendig machen. Jeder auch noch so gute

Nachteilsausgleich ist kein vollständiger Ersatz, der eine behinderungsbedingte Einschränkung im vollen Umfang kompensieren könnte.

Neben den bisher geschilderten individuellen Problemen und Hürden kann die Zusammenarbeit von Forschenden mit Behinderungen in Teams weitere Hürden mit sich bringen. Nichtbehinderte Kolleg*innen und Vorgesetzte in inklusiven Forschungsteams müssen sich auf die von Barrieren geprägte Situation ihrer behinderten Kolleg*innen einlassen. Je nach Art der Behinderung können z.B. Mobilitäts- und/oder Kommunikationseinschränkungen zu Komplikationen im Forschungsalltag und zu Verzögerungen führen. Diversitäre Teams bringen aber auch viele Vorteile mit sich, z.B. durch im Team gelebte Achtsamkeit, offene, respektvolle Kommunikation bzw. Motivation zum Perspektivwechsel. Allerdings werden diese nur dann wirksam, wenn die Diversität von allen Beteiligten positiv und konstruktiv gelebt wird.

Viele Forschungsprojekte sind zeitlich eng begrenzt. Verzögerungen und Komplikationen, die durch fehlende Barrierefreiheit entstehen, können in der Praxis eventuell durch kreative Lösungen kompensiert werden. Im positiven Fall können neue Erkenntnisse generiert werden, auf die im aktuellen oder auch in künftigen Forschungsvorhaben zurückgegriffen werden kann.

Mit der Kampagne „Inklusive Forschung darf kein Wettbewerbsnachteil sein“ bekommt diese Problematik zunehmend die erforderliche Öffentlichkeit. Zentrale Forderung dieser im Rahmen des Projektes „Akademikerinnen und Akademiker in der Inklusions- und Teilhabeforschung“ (AKTIF) begonnenen Kampagne (eine Unterstützung der Kampagne ist weiterhin unter www.aktiv-projekt.de möglich) ist die Sicherstellung von Barrierefreiheit bei der Forschungsarbeit behinderter Forscherinnen und Forscher. Gefordert werden zusätzlich zu den individuellen Nachteilsausgleichen entsprechende Nachteilsausgleiche für inklusive Forschungsteams, z.B. in Form von verlängerten Fristen oder von die üblichen Projektmittel ergänzenden Budgets für Barrierefreiheit, etwa für die barrierefreie Aufbereitung von Forschungsliteratur, die Erstellung von Forschungsberichten in Leichter Sprache, Schriftverdolmetschung bei Projektbesprechungen oder Audiodeskription bei Lehrvideos.

Dem Promotionsverfahren kommt in der Forscherinnenbiographie eine besondere Bedeutung zu. Statistiken belegen, dass promovierte Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind. Es wurde bereits gezeigt, dass der Weg zum notwendigen Bildungsabschluss von Hürden geprägt ist, die im Studium nicht weniger werden. Ein Promotionsverfahren bedeutet Zeitdruck, Leistungsdruck und enorme Abhängigkeit von den Betreuenden/Doktoreltern. Hinzu kommen Erwartungen der Doktorand*in an sich selbst, Erwartungen von Doktoreltern, Kolleg*innen, Freunden, Familie sowie vom weiteren sozialen Umfeld. Die Erwartungen sind vielschichtig. Doktoreltern erwarten mindestens gute Leistungen, denn es geht auch um ihr eigenes Renommee, im privaten Bereich wird erwartet, dass die Doktorand*in wie bisher für soziale Kontakte verfügbar ist. Die Dauer des Promotionsverfahrens und die Abbruchquote sind innerhalb der wissenschaftlichen Disziplinen von großer Diskrepanz geprägt.

Für Promovend*innen mit Behinderung ist es im besonderen Maße wichtig, dass Absprachen und Vereinbarungen eingehalten werden, weil sie anhand dieser ihre Nachteilsausgleiche – teilweise mit großem Zeitaufwand – organisieren. Unverzichtbar sind gleichermaßen gute Freunde, Stabilität in der Familie und im sozialen Umfeld sowie gesicherte finanzielle Verhältnisse, wenn ein Promotionsverfahren von behinderten Promovend*innen von Erfolg gekrönt sein soll.

Frauen mit Behinderung ist in der UN-Behindertenrechtskonvention ein eigener Artikel gewidmet. In Artikel 6 Absatz 2 heißt es „Die Vertragsstaaten treffen geeignete Maßnahmen zur Sicherung der vollen Entfaltung, der Förderung und der Stärkung der Autonomie der Frauen ...“. Mit Mentoringprojekten leistet der Hildegardis-Verein seit vielen Jahren wertvolle Beiträge zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Solange Frauen nicht die gleichen Chancen haben wie Männer und Frauen mit Behinderung nicht die gleichen Chancen haben wie Frauen ohne Behinderung, bleibt es der gesellschaftliche Auftrag, Chancengleichheit als Aufgabe zu sehen und sich dafür zu engagieren. Aktiv und positiv gelebte Diversität in der Forschung ist hierbei unerlässlich.

Die Situation von sehbehinderten und blinden Forschenden wird von Sonja Abend und Jasmin Schmidt in dem Beitrag „Inklusive Forschung – Probleme und Lösungsansätze für blinde und sehbehinderte Forscherinnen und Forscher“ in der Zeitschrift blind – sehbehindert Ausgabe 1/2020 Seite 346-354 dargestellt.



Zur Person

Die Diplom-Verwaltungswirtin (FH) hat einen Magisterabschluss in germanistischer Literaturwissenschaft, Erziehungswissenschaft und Psychologie, verfügt über langjährige Berufserfahrung in der Beratung von Rehabilitanden und Menschen

mit Behinderung und war mehrere Jahre in der Inklusions- und Teilhabeforschung tätig. Sie ist am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) beschäftigt. Abend ist seit einigen Jahren Lehrbeauftragte an der TH Nürnberg. Ehrenamtlich engagiert sie sich u.a. in Mentoring-Projekten des Hildegardis-Vereins Bonn und bei Erfolgsfaktor Frau.

STUDIUM UND HOCHSCHULE MIT UNSICHTBARER BEEINTRÄCHTIGUNG/PSYCHISCHER ERKRANKUNG

Anonym

Ich wollte schon immer an der Technischen Universität in Ilmenau studieren. Der Studiengang „Angewandte Medien- und Kommunikationswissenschaft“ hatte es mir angetan zusammen mit meinem Bauchgefühl: „Hier gehörst du hin!“ Das war 2007, als ich zum Tag der Offenen Tür in Ilmenau, einer kleinen Stadt in Thüringen, fuhr. In diesem Jahr hatte ich auch mein Abitur gemacht. Jedoch konnte ich das Studium nicht beginnen, da ich mich selbst in eine psychiatrische Klinik eingewiesen hatte. Ehe ich studieren konnte, vergingen fünf weitere Jahre.

Ich möchte nicht meinen Namen verraten. Denn ich handhabte es so, nur der Familie und Freunden von meiner Diagnose zu erzählen.

In der Klinik bekam ich die Diagnose „Bipolare Störung“, auch als „manisch-depressive Störung“ bezeichnet. Jetzt wusste ich endlich, warum ich mich in den letzten ein- einhalb Jahre völlig verändert hatte. Ich war schwer depressiv gewesen. In der Klinik bekam ich dann einen manischen Schub, der das Gegenteil von einer Depression ist. Man hat plötzlich ein mega Selbstbewusstsein. Aber man kann auch aggressiv werden. Nun ja, ab sofort habe ich Tabletten nehmen müssen, die starke Nebenwirkungen hatten. Aber eine Stabilität aufzubauen und meinen Charakter nicht überschatten zu lassen von diesen kras- sen Stimmungsschwankungen ist mir eine Behandlung wert.

Ich konnte im Berufsförderungswerk Leipzig eine Art Stabilisierungsjahr machen. Und danach eine Ausbildung zur Mediengestalterin. Alles im Rahmen einer beruflichen Rehabilitation.

Danach konnte ich endlich meinen Traum wahr werden lassen: Nun konnte das Studium beginnen! Jedoch sehr holprig. Schon nach wenigen Wochen nahm mich ein Dozent zur Seite und meinte, dass ich doch das Studieren lassen sollte. Ich wäre doch zu ängstlich und gehöre hier nicht hin. Darauf brach ich in Tränen aus. Nach kurzer Zeit aber sagte ich mir: Jetzt erst recht, Flucht nach vorne! Dieser Mensch weiß nichts, aber auch gar nichts über meinen Ehrgeiz und Fleiß und was ich durchgemacht habe! Zwei Jahre später fragte ich ihn noch einmal, ob er immer noch der gleichen Meinung sei. Da sagte er: „Hätte ich gewusst, dass Sie diese Diagnose haben, hätte ich das niemals gesagt!“

Zum Studieren mit psychischer Erkrankung gehören viel Mut und Selbstwirksamkeit. Also Selbstinitiative. Zu Beginn wollte ich mich nicht outen und unter den gleichen Bedingungen studieren wie meine Kommiliton*innen. Ich habe mich zum Beispiel nicht in die Vorlesung für Studierende mit Beeinträchtigung getraut, welche immer in der Einführungswoche für die Studienanfänger stattfindet. Leider habe ich dadurch erst später herausgefunden, dass ich ein das Recht auf einen Nachteilsausgleich habe. Das bedeutet, dass ich nahezu die gleichen Chancen erhalten kann, um erfolgreich zu studieren. In meinem Fall ist es so, dass ich ein Attest von meiner Neurologin bekommen habe, in der sie meine Einschränkungen und die Notwendigkeit eines Nachteilsausgleiches festhält. Die Diagnose muss nicht genannt werden. Zu diesem Attest musste ich noch selbst ein formloses Schreiben abgeben, warum ich der Meinung bin, einen Nachteilsausgleich zu benötigen. Einmal im Jahr musste ich ihn beantragen.

Der Prüfungsausschuss meiner Fakultät entscheidet über den Nachteilsausgleich. Rechtmäßig ist es so, dass jede*r Studierende mit einer Behinderung mit einem Nachteilsausgleich studieren darf. Wie genau dieser Ausgleich aussehen wird, darauf hat man keinen Einfluss.

Ich bin immer zu allen Professor*innen und Dozent*innen gegangen und habe mit ihnen ausgemacht, wann ich wo meine Prüfungen schreibe. Ich durfte immer doppelt so lange schreiben, und zwar in einem separaten Raum unter Aufsicht. Ein weiteres Mittel ist der Sonderstudienplan. Ich habe immer etwa ein bis zwei Drittel der Kurse, die laut Semesterplan stattgefunden haben, belegt. Die übrigen Kurse habe ich auf später geschoben, sodass sich mein Studium damit automatisch verlängert hat. Ich habe immer jede Veranstaltung besucht, im laufenden Semester immer sofort Fragen geklärt, und mir stets direkt nach der Vorlesung und dem Seminar noch einmal meine gesamte Mitschrift angeschaut. Für die Prüfungen habe ich schon mindestens sechs Wochen vorher angefangen zu lernen. Auch mit Kommiliton*innen habe ich viel gelernt. Jedoch waren diese Strategien nicht der Garant, Bestnoten zu erhalten, sondern die Prüfungen überhaupt zu bestehen.

Im zweiten Semester bekam ich Angst- und Panikattacken. Zum Glück bekam ich innerhalb von zwei Wochen einen Therapie-Platz bei einem Psychologen in der Nähe von Ilmenau. Ich war nämlich in dieser Zeit schon kurz

davor, das Studium abzubereiten. Aber auch hier entwickelte ich wieder den Gedanken weiterzukämpfen. Mit den Attacken konnte ich dann besser umgehen. Auch habe ich gelernt, dass ich meine Prüfungen bestehe, wenn ich mein Bestes gebe. Und es war auch so. Alle Prüfungen und begleitende Studienleistungen, wie Gruppenarbeiten, habe ich auf Anhieb geschafft. Nur eine Prüfung und einen Schein habe ich im ersten Semester nicht geschafft. Ich bin sehr stolz auf mich, dass ich nach und nach mein Studium so bewältigt habe. Jetzt bin ich dabei, meine Bachelor-Arbeit zu schreiben.

Durch meine Medikamente und diese Stoffwechselstörung in meinem Gehirn habe ich starke Einbußen in meiner Konzentration und bin morgens immer einfach total müde. Es ist schwer, damit umzugehen. Jeder Morgen ist ein einziger Kampf! Manchmal gewinne ich, manchmal aber schlafe ich den ganzen Tag. Und dann habe ich nichts geschafft. Das macht extrem unzufrieden. Und die Gefahr einer Depression ist auch dann da.

Leider ist es trotzdem oft so, dass ich mich selbst am meisten unter Druck setze. Und dass auch Klinikaufenthalte nicht ausgeblieben sind. Im Moment habe ich einen sehr guten Medikamentenmix. Jedoch mussten zehn Jahre vergehen bevor ich den endlich bekommen habe. Das ist aber normal. Den meisten Patienten mit der gleichen Diagnose geht es auch so. Ich war während meines Studiums oft in der Klinik. Mal vier Wochen, mal drei. Mein längster Aufenthalt war ca. acht Monate. Ich konnte danach leider noch nicht weiterstudieren, weil ich wieder manisch wurde. Ich hatte mich von meinem damaligen Freund trennen müssen und das hat die Phase ausgelöst. Nur wenige Wochen später war ich wieder in der Klinik für drei Wochen. Denn ich wurde Opfer von Sektenmitgliedern, die mich manipulieren wollten. Ich konnte in dieser Situation jedoch entfliehen. Und dann wurde ich zum ersten Mal paranoid. Zum Glück dauerte dieser Zustand nur eine Woche an, während des Aufenthaltes in der Klinik. Auch zu diesem Zeitpunkt dachte ich, dass ich den Bachelor nie mehr schaffen würde. Danach musste ich mich wieder in den Studentenalltag hineinfinden, das war sozusagen eine Art Wiedergliederung. Ein Dozent meiner Fakultät hat mich dabei sehr gut unterstützt und mich durch meine Projekte begleitet. Das war alles andere als leicht. Mein Selbstbewusstsein war kaum noch da, das musste und muss nach und nach aufgebaut werden, braucht also Zeit. Ich habe oft angezweifelt – und tue das manchmal noch heute –, ob

ich eine gute Studentin bin. Ich brach oft in Tränen aus bei meinem Dozenten, ich hatte große Angst, der Traum von Ilmenau würde platzen. Aber auch hier entwickelte ich mich langsam wieder weiter. Weil ich nie aufgegeben habe.

Wichtig ist hierbei zu erwähnen, dass ich das natürlich nicht alles allein geschafft habe. Meine Mutter kümmert sich fabelhaft um mich, wir telefonieren zwei Mal pro Woche. Sie ist zudem meine Hausärztin und behandelt die fieseren Nebenwirkungen der Psychopharmaka. Ich habe viele gute und zuverlässige Freunde und Bekannte, ich kann jederzeit Kontakt zu den Mitarbeitern der Uni aufnehmen und mich beraten und mir helfen lassen. Ich habe seit gut einem Jahr einen wunderbaren Freund, der mich erdet und immer für mich da ist. Das gibt mir Sicherheit.

Ich habe einen tollen Psychologen, wie bereits erwähnt, und eine tolle Psychiaterin, die ich einmal im Monat sehe. Sie hört mir immer zu und unterbricht mich nicht; sie lobt, wie ich meinen Alltag meistere. Ich sage immer: ich manage mich selbst. Über meine Selbstständigkeit bin ich froh.

Was dazu ebenfalls gehört ist, dass ich immer genug Schlaf bekommen muss, genug Bewegung und eine gesunde Ernährung. Ich muss ein Medikament nehmen, das diese verdammt Heißhungerattacken ausbremst und den Stoffwechsel halbwegs normalisiert. Denn ich habe insgesamt 35 Kilogramm zugenommen und konnte zu jener Zeit gar nichts daran ändern. Im Moment halte ich mein Gewicht.

Bevor ich meinen Freund kennengelernt habe, dachte ich noch oft, dass sich nach dem Studium ein schwarzes Loch auftut. Diese Vorstellung hatte ich sehr lange. Ich habe immer gedacht, ich sei nicht gut genug, weil ich nicht vollzeit arbeiten kann. Aber nach und nach gewinne ich an Zuversicht und hoffe, in Teilzeit arbeiten zu können. Am besten hier in Ilmenau.

Und jetzt mal zu meinen Qualifikationen: Seit der neunten Klasse wollte ich immer Kommunikation für etwas Gutes und Sinnvolles betreiben. Im Laufe des Studiums kristallisierte sich die Richtung heraus, in der ich arbeiten will: Inklusion! Ich bin schließlich eine Betroffene, ich kann mich also in Mitmenschen, die auch eine Beeinträchtigung entwickeln oder gar schon eine haben,

sehr gut hineinversetzen! Mittels der Fähigkeiten, mit Grafik-Programmen zu arbeiten für digitale Medien- oder Print-Produkte Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben, Marketing-Strategien einzusetzen und Projekt-Management zu machen, habe ich eine gute Basis geschaffen, in Inklusionsberufen und -Projekten zu arbeiten. Zudem habe einen Hiwi-Job an der Technischen Universität Ilmenau gehabt. Hier habe ich die Räume der Uni auf Barrierefreiheit untersucht. Ich war die Ansprechpartnerin für die Uni und habe ein Team aus etwa fünf Rehabilitanden und ihrem Projektleiter angeleitet. Diese Personen waren zu diesem Zeitpunkt an das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft angegliedert. Es wurden zum Beispiel die Türen und Tische ausgemessen, um zu schauen, ob ein Mensch mit Rollstuhl auch durch die Tür kommt und ob der Rollstuhl unter den Tisch passt. Auch die Ausstattung der Behinderten-WCs wurde überprüft. Andere Barrieren, wie zu kleine Schriften ohne guten Kontrast für Sehbeeinträchtigte, wurden ebenfalls identifiziert. Und nicht alle Behinderten-Parkplätze waren groß genug. Vormittags wurden die Räume auf dem Campus und auf dem Stadt-Campus untersucht und am Nachmittag nahm ich Kontakt zu Mitarbeitern noch nicht geprüfter Gebäude auf, damit sie am nächsten Tag mit uns neue Räume besichtigen konnten.

Außerdem habe ich im Rahmen des sogenannten „Medienprojektes“ eine Broschüre entwickelt. Die Aufgabe war, die Lehrenden und Mitarbeiter*innen der TU Ilmenau für Studierende mit Beeinträchtigungen zu sensibilisieren. Ich habe dafür drei Mitarbeiter*innen der TU, die in Kontakt mit betroffenen Studierenden waren, interviewt sowie zwei betroffene Studierende. Dabei war es wichtig, zu erklären, dass man diese Studentinnen und Studenten ernst nehmen muss, wie ein Nachteilsausgleich funktioniert und dass die Betroffenen ein Recht darauf haben. Ein weiterer Punkt war, dass die Krankheiten und Behinderungen vorgestellt wurden.

Ein weiteres Projekt, welches ich im Rahmen eines praktischen Moduls selbst organisieren konnte, war eine zweite Broschüre. Diese beschäftigt sich damit, wie sich betroffene Studierende möglichst schnell Hilfe holen können, wenn sie merken, dass der Stress überhandnimmt, d.h. bevor die Probleme zu groß werden und sie z.B. das Studium abbrechen. Viele der Studierenden haben sich noch nie mit den Themen Behinderung oder psychischer Erkrankung beschäftigt und wissen deshalb z.B. nicht, dass es eben nicht normal ist, zum Beispiel

wochenlang sehr traurig zu sein und sich zu isolieren, sondern dass das an einer Depression liegen kann. Sie wissen nicht, dass Prüfungsangst einen so lähmen kann, dass unfähig ist, seine normale Leistung zu erbringen. So etwas verständlich zu machen und dafür zu sensibilisieren, ist die Aufgabe der Broschüre..

Es gibt auf dem Campus viele Ansprechpartner*innen, zu denen man gehen kann und die ein offenes Ohr für alle Probleme haben: Eine Psychologin, die die Beauftragte für die Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ist, eine Diversitätsbeauftragte, zwei Berater*innen der Zentralen Studienberatung, einen Hochschuleseelsorger, einen psychosozialen Berater und noch viele mehr.

Das Thema meiner Bachelor-Arbeit ist das Berufsbild des Örtlichen Teilhabemanagements, einem Projekt, das 2019 in Sachsen-Anhalt angelaufen ist. Aufgabe ist, für beeinträchtigte Menschen einen inklusiven Sozialraum zu schaffen und Möglichst alle Hindernisse auszugleichen. Ich finde dieses Berufsbild sehr spannend und will es daher untersuchen. Darin zu arbeiten wäre toll.

Bisher habe ich drei Fachtagungen zum Thema Inklusion besucht. Fahrt und Unterkunft musste ich nicht bezahlen. Dort lernte ich immer viel und konnte neue Kontakte knüpfen.

An meiner Uni wurde ein Workshop für Leichte Sprache angeboten. Insgesamt waren das 16 Stunden. Alle Teilnehmer konnten sich in der Formulierung in Leichter Sprache schulen.

Ich finde es großartig, dass ich mich im Rahmen meines Bachelor-Studiums „Angewandte Medien- und Kommunikationswissenschaft“ der Technischen Universität Ilmenau so gut in dem Bereich „Inklusion“ weiterentwickeln konnte.

Zur Person

Die Autorin (32) studiert seit 2012 an der TU Ilmenau den Bachelor of Arts in Angewandte Medien- und Kommunikationswissenschaft.

FRAUEN, REIN IN DIE HÖRSÄLE! WEGE ZUR PROFESSUR

Prof.' Dr.' Bettina Franzke

Eine Professur ist das maximale Ziel einer wissenschaftlichen Laufbahn. Der Weg dorthin ist lang und riskant. Er erfordert viel persönlichen Einsatz, aber auch Verzicht: So werden beispielsweise in einsamen Stunden Veröffentlichungen geschrieben. Und es braucht viel Frustrationstoleranz und Zuversicht, wenn eine Projektstelle gerade ausgelaufen und die nächste noch nicht bewilligt ist. Angesichts dieser Entbehrungen und Unsicherheiten, die weder familienfreundlich noch barrierefrei sind, ist es nicht verwunderlich, dass Frauen und erst recht Frauen mit Behinderungen unter den Professuren unterrepräsentiert sind. 2019 lag der Frauenanteil an allen Professuren in Deutschland bei 25,6 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2019), der Anteil von Schwerbehinderten dürfte weit unter 5 Prozent anzusetzen sein (Richter, 2016).

Viele Frauen und Männer haben bei einer wissenschaftlichen Laufbahn eine Professur an einer Universität im Blick. Sie verkennen die Chancen, die Professuren an (Fach-)Hochschulen bergen. Gerade für Frauen ist der Weg dorthin weniger verbaut als an Universitäten.

Durch den Bologna-Prozess haben die Vergleichbarkeit und der Wettbewerb zwischen Universitäten und Hochschulen zugenommen. Schon 1981 sprach der Wissenschaftsrat davon, dass Hochschulen „andersartig, aber gleichwertig“ seien. Durch die Entstehung der Hochschulen aus den höheren Wirtschafts- und Techniksulen sind wirtschafts- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge bis heute dominierend. Darüber hinaus hat der Sozialbereich Tradition. Und neuerdings etablieren sich auch die Gesundheitsberufe an den Hochschulen. Für manche Arbeitsgebiete, beispielsweise Pflege, Sozialarbeit oder Verwaltung, wird vorrangig an Hochschulen qualifiziert. Das heißt, in manchen Disziplinen führt (fast) kein Weg an einer Hochschule vorbei. Bachelor- und Masterabschlüsse gibt es ohnehin an beiden Bildungseinrichtungen.

Auch die Verdienstmöglichkeiten bei Professuren sind vergleichbar: Der Einstieg an einer staatlichen Hochschule erfolgt in der Besoldungsgruppe W2, derjenige an einer Universität – abgesehen von der niedriger besoldeten W1-Juniorprofessur – in W2 oder W3. Die Berufung auf eine Professur ist in der Regel mit einer Verbeamtung verbunden. Wer jedoch beispielsweise aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen oder des Überschreitens der Altersgrenze die Voraussetzun-

gen nicht erfüllt, kann im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden. Manche Hochschulen kommen dann den Kandidat*innen entgegen, indem sie die finanzielle Lücke zur Verbeamtung mit einem Plus beim Grundgehalt ausgleichen.

DAS BERUFSBILD: PROFESSOR*IN AN EINER HOCHSCHULE

Das Berufsbild einer Hochschul-Professor*in unterscheidet sich teilweise von dem an einer Universität, muss jedoch keineswegs weniger interessant sein. Die Studiengänge sind in der Regel anwendungsorientiert, die Lehrformen breit gefächert. Die Lehrverpflichtung an einer staatlichen Hochschule liegt in der Regel bei 18 SWS, über das Jahr gerechnet sind somit rund 540 Lehrveranstaltungsstunden zu halten. Das ist mehr als an einer Universität. Dafür sind die Kursstärken oft kleiner, der Kontakt zu den Studierenden direkter und die Atmosphäre persönlicher. Neben der Lehre gehören Forschung, Selbstverwaltung und ggf. Weiterbildung zu den Aufgaben einer Professur. Im Vergleich zur Lehre haben diese jedoch einen geringeren Stellenwert.

Und dennoch: Das Berufsbild einer Hochschul-Professor*in ist sehr attraktiv. Wer sich erst einmal in die Lehre eingearbeitet hat, kann in der Forschung eigene Akzente setzen. So entstehen mitunter Profile, die bundesweit einzigartig sind. Forschungsthemen resultieren oft aus der Praxis, zu der weiterhin ein enger Kontakt besteht – denn Unternehmen und andere Organisationen erwarten von den Hochschulen berufsfähige Persönlichkeiten. Während sich viele Absolvent*innen geisteswissenschaftlicher Studiengänge an Universitäten zunächst auf dem Arbeitsmarkt orientieren müssen, sind Hochschulabsolvent*innen in der Regel direkt anschlussfähig.

Chancen auf eine Professur bestehen im Übrigen nicht nur an staatlichen oder konfessionell gebundenen Hochschulen. Inzwischen gibt es einen breiten Bildungsmarkt, auf dem sich diverse private Hochschulen mit staatlicher Anerkennung bewegen. Die Anforderungen an eine Professur sind hier vergleichbar. Die Beschäftigung erfolgt in einem Angestelltenverhältnis, der Verdienst ist dadurch etwas geringer als an staatlichen Hochschulen. Eine Besonderheit auf dem privaten Bildungssektor sind neben Vollzeitstellen Modelle, bei denen Professuren nur in Teilzeit ausgeübt werden und somit Raum für ein

zweites berufliches Standbein lassen. Das birgt für bestimmte Persönlichkeiten und wissenschaftliche Profile spezifische Potenziale, wenn beispielsweise eine Tätigkeit in der Geschäftsführung, eine eigene Beratungspraxis oder Kanzlei nicht aufgegeben werden müssen, sondern weitergeführt werden können.

VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE PROFESSUR AN EINER HOCHSCHULE

An eine Professur sind spezifische, in den Landeshochschulgesetzen festgelegte Voraussetzungen geknüpft. Für eine Hochschulprofessur sind dies:

- ein abgeschlossenes Hochschulstudium
- die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, in der Regel nachzuweisen durch eine Promotion oder promotionsadäquate Leistungen
- eine mindestens fünfjährige Berufspraxis nach dem Hochschulabschluss, davon mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs
- die pädagogische Eignung

Anders als an der Universität bedarf es also keiner Habilitation, dafür jedoch berufspraktischer Erfahrung. Die Berufspraxis ist idealerweise in dem Arbeitsfeld gewonnen worden, für das sich die Nachwuchswissenschaftler*innen qualifizieren. So sollte ein*e Professor*in für interkulturelle Kompetenzen in kulturell diversen Kontexten tätig gewesen sein. Ihre Studierenden werden es ihr danken, denn Praxiserfahrung kommt bei ihnen gut an. Ein Teil der Studierenden hat vor dem Studium eine Ausbildung gemacht und verfügt bereits über Berufserfahrung. Sie studieren sehr zielgerichtet, wünschen und brauchen eine Einordnung in Praxiswissen.

CHANCEN FÜR FRAUEN

Eine Hochschul-Professur bietet gerade Frauen besondere Chancen: Der Qualifizierungsweg ist weniger riskant als der für eine Uni-Professur. Interessierte verfügen über Berufspraxis und sollten sich zum Zeitpunkt der Bewerbung in einem Beschäftigungsverhältnis befinden. Anders als in der Uni-Welt, in der man sich innerhalb eines Fachgebiets von Konferenzen usw. kennt und in einem kleinen Kreis bewegt, sind Stellen an Hochschulen offen für ein größeres Spektrum an Fachlichkeiten

und Persönlichkeiten. Interessierte müssen die formalen Voraussetzungen erfüllen, daran führt kein Weg vorbei. Aber welche Art von Berufspraxis sie mitbringen, mit welchen wissenschaftlichen und anwendungsorientierten Fragestellungen sie in ihrem Leben zu tun hatten, das ist sehr individuell. Generalist*innen sind hier genauso willkommen wie Spezialist*innen.

Da die Biografien von Frauen meist schillernder sind als diejenigen von Männern, haben sie an Hochschulen bessere Chancen als an Universitäten. Und vor allem haben sie mehr Zeit: Falls es mit einer bestimmten Stelle nicht klappt, gehen die Bewerbungen weiter. Die Frau bleibt dann eben etwas länger in der Berufspraxis, was dem Wert ihres Profils zuträglich ist. An Universitäten dagegen laufen Projektstellen aus, die Betreffenden geraten in Existenznöte und Abhängigkeiten von einer Person, die sie einerseits fördert, andererseits Loyalität erwartet und die Nachwuchswissenschaftlerin unter Umständen fallen lässt, wenn sie nicht länger „mitspielen“ mag.

Der auf Berufspraxis statt Habilitation setzende Weg zu einer Hochschul-Professur bietet also viele Vorteile. Angesprochen sind vor allem diejenigen, die in ihrer Lebensplanung flexibel bleiben möchten, weil beispielsweise eine gesundheitliche Beeinträchtigung vorliegt und (oder) eine Familie mit zum Lebenskonzept gehört.

Doch der Weg zu einer Hochschulprofessur ist kein Automatismus. Er bedarf einer guten Planung und Ausrichtung. Die Voraussetzungen liegen gleichermaßen in wissenschaftlichen als auch berufspraktischen Anforderungen. Eine Person wird – je nach Lebenslage und Erwerbsbiografie – eher zum einen oder zum anderen tendieren. Umso wichtiger ist es, das eigene Profil zu schärfen und zu überlegen, welcher Schritt, welcher Job oder welcher Lehrauftrag als Nächstes passen könnte.

BESONDERHEITEN VON FRAUEN AUF DEM WEG ZUR PROFESSUR: BUNTE BIOGRAFIEN, ANDERE BERUFSBILDER, LEHRE STATT BERUFSERFABUNG, SELBSTZWEIFEL UND TRADITIONELLE ROLLENBILDER

Erfahrungen aus Seminaren und Coachings mit Frauen auf dem Weg zur Professur zeigen auf folgende Besonderheiten:

Die Lebensläufe von Frauen, und erst recht von Frauen mit Behinderungen, sind häufig bunter als männliche Normalbiografien. Sie können daher nicht mit diesen gleichgesetzt oder verglichen werden. Mitunter folgten sie ihren Ehepartner*innen in andere Bundesländer, selbst gerade in Elternzeit. Und dann war der alte Arbeitgeber nicht mehr da, sie änderten ihren beruflichen Schwerpunkt, machten sich beispielsweise im Bereich Training und Beratung selbständig. Kommt ein Migrationshintergrund oder sozialer Aufstieg durch diverse Bildungsinstanzen hinzu, ist die Erklärungsbedürftigkeit umso höher. Die Lebensläufe müssen so formuliert und hergerichtet werden, dass konventionell denkende Mitglieder in männerdominierten Berufungskommissionen sie verstehen.

Die Durchschnittsfrau hat einen anderen Ausgangsberuf als der Durchschnittsmann. Viele Frauen bewegen sich in sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern, mit denen keine klaren Berufsbilder verbunden sind. Vielmehr folgt nach dem Studium eine Neuorientierung, auch abhängig von den jeweiligen Arbeitsmarktchancen. Eine Sprachwissenschaftlerin kann in ein betriebswirtschaftliches Umfeld geraten, in dem sie Digitalisierungsprozesse mitgestaltet oder sogar Geschäftsführungsaufgaben übernimmt. Dass sie sich dann für eine Professur im Bereich der Wirtschaftswissenschaften interessiert, beispielsweise mit dem Schwerpunkt Unternehmensführung, ist naheliegend. Das muss jedoch durch fachliche Expertise gut untermauert werden. Denn dass Menschen auf Arbeitsplätzen arbeiten, für die ihr Studium nur bedingt die Grundsteine legte, ist erklärungsbedürftig.

Frauen lieben Lehre. Erfahrungen aus Seminaren und Coachings mit Frauen auf dem Weg zur Professur zeigen, dass viele Frauen über Lehraufträge und positive Lehrerfahrungen auf das Berufsbild „Professorin an einer Hochschule“ aufmerksam werden und über die Lehre an dem Beruf Gefallen finden. Oft werden sie über Lehraufträge an Hochschulen auf das Berufsbild aufmerksam und beginnen, sich für eine Professur zu interessieren. Die Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen machen ihnen Spaß. Sie erhalten positive Rückmeldungen und persönliche Bestätigung. Das Problem ist nur, dass Lehraufträge Person und Zeit stark vereinnahmen, jedoch nicht als „Berufserfahrung“ anerkannt werden. Sie schärfen die pädagogische Eignung, ersetzen die in einer sozialversicherungspflichtigen Stelle gewonnene

Berufserfahrung aber nicht. An den formalen Voraussetzungen für eine Professur kommt niemand vorbei.

Ein viertes Merkmal von Frauen sind nicht selten ihre Selbstzweifel. Sie sind sich ihrer Stärken und Potenziale vielfach nicht bewusst. Sie stellen ihr Licht unter den Scheffel und verstehen es schlechter, sich als fachlich versierte und gleichzeitig sympathische Kollegin vorzustellen. Durch Kritik oder ungeschickte Bemerkungen seitens der Mitglieder in Berufungskommissionen lassen sie sich verunsichern. Oder sie neigen aus Unsicherheit heraus zu überheblich wirkendem Verhalten. Frauen müssen lernen, sich in den für Hochschulen typischen Rollenkulturen zu bewegen – was vor allem dann eine Herausforderung darstellt, wenn sie Bildungsaufsteigerinnen sind und in ihrem Herkunftsmilieu mit akademischen Umfeldern nur wenig Berührung hatten. Es gilt, die Spielregeln und Erfolgskriterien jenseits von Leistung und Fleiß zu kennen und damit jonglieren zu können.

Manche Frauen schrecken vor einer Bewerbung auf eine Professur zurück, weil sie dann ihren aktuellen Wohnort verlassen müssten. „Wären Sie bereit, zu uns nach XY-Stadt zu ziehen?“ ist eine gern gestellte Frage in Berufungskommissionen. Da sie sich gegenüber den Partner*innen in gleichberechtigter oder sogar hauptsächlicher Verantwortung für die Familie sehen, erkennen Mütter hier ein Vereinbarkeitsproblem. Doch in der Praxis gibt es meist gute Lösungen: Lehrveranstaltungen können an bestimmten Tagen geblockt werden. Oder die Frau zieht vor, sondiert die Lage und die Familie zieht zu einem passenden Zeitpunkt nach. Oder es wird zwischen den Städten gependelt. Männliche Professoren haben übrigens auch häufig Kinder. Und irgendwie schaffen die das auch. Natürlich sind es dann oft die Frauen, die das Gros der Care-Arbeit übernommen haben. Aber eine Professur kann ja ein Anlass sein, über eingespielte Rollen nochmals nachzudenken.

Wer es erst einmal in eine Professur geschafft hat, ist zu beglückwünschen: Auf die Person wartet eine abwechslungsreiche Tätigkeit mit hohen Gestaltungsfreiräumen bei flexibler Zeiteinteilung und eigene Schwerpunktsetzungen. Die Spielregeln können nunmehr mit definiert werden. Auch Wege jenseits von Konventionen sind denkbar.

SEMINARE UND COACHINGS FÜR FRAUEN

Zielgruppenspezifische Seminare und Coachings können Frauen mit und ohne Beeinträchtigung auf dem Weg zu einer Professur begleiten. In den Seminaren werden alle Schritte eines Bewerbungsverfahrens vorgestellt und mit den Interessierten eingeübt. Sie erhalten persönliches Feedback zu ihrem wissenschaftlichen Profil, ihren Unterlagen, ihrem Auftreten in Berufungsvorträgen und für das Gespräch mit der Berufungskommission. Sie lernen darüber hinaus, mit Verunsicherungen ebenso konstruktiv umzugehen wie mit der Undurchsichtigkeit von Bewerbungsverfahren. Wissenschaftscoaching kann Frauen im Bewerbungsprozess punktuell unterstützen.

Gerade in Gruppen entstehen oft Netzwerke unter Frauen, die miteinander Erfolge teilen, sich aber auch bei Durststrecken und Misserfolgen wechselseitig ermutigen.

FÖRDERANGEBOTE FÜR FRAUEN AUF DEM WEG ZUR PROFESSUR

Baden-Württemberg und Bayern haben Programme etabliert, mit denen sie Frauen auf dem Weg zu einer Hochschul-Professur systematisch und nachhaltig unterstützen. Angeboten werden Informationsabende zum Berufsbild sowie Seminare, die Frauen auf das Bewerbungsverfahren vorbereiten. Ferner gibt es Netzwerktreffen, Mentoring und finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für promovierende Frauen. Baden-Württemberg hat eine exzellente Datenbank aufgebaut, die interessierte Frauen über ausgeschriebene Lehraufträge und Stellen an Hochschulen informiert.

Weitere Informationen finden sich auf folgenden Seiten:
www.lakof-bayern.de
www.lakof-bw.de

Speziell zum Berufsbild und den Voraussetzungen ist folgende Broschüre empfehlenswert:
www.lakof-bayern.de/downloads/ihre-berufung_professorin.pdf/view

Gute Tipps auf dem Weg zur Professur finden sich hier:
<https://werdeprofessorin.de/>

Also dann: Rein in die Hörsäle!

Literatur

- Richter, C. (2016). Welche Chance auf eine Professur hat Wissenschaftsnachwuchs mit Behinderung? Selektivität und Exklusion in der Wissenschaft. Beiträge zur Hochschulforschung, 38, 142-161.
- Statistisches Bundesamt (2019). Personal an Hochschulen. Abgerufen am 01.01.2021 unter www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/_publikationen-innen-hochschulen-personal.html
- Wissenschaftsrat (1991). Empfehlungen zur Errichtung von Fachhochschulen in den neuen Ländern. Abgerufen am 01.01.2021 unter www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/0326-91.pdf?__blob=publicationFile&v=1



Zur Person

Prof. Dr. Bettina Franzke ist Professorin für interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW, Abteilung Köln. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Chancengleichheit am

Arbeitsmarkt, klischeefreie Berufsorientierung, die Weiterbildung von Beratungsfachkräften und ehrenamtlich Engagierten, Coaching von Frauen auf dem Weg zur Professur sowie von Menschen in beruflicher Um- und Neuorientierung.

TAUB UND GEHÖRLOS STUDIEREN

Prof.' Dr.' Sabine Fries

Nicht oder nur eingeschränkt hören zu können bedeutet nicht nur, dass Alltags- und Umgebungsgeräusche, die uns Menschen ständig umgeben, nicht wahrgenommen werden können. Das Hören-Können ist vor allem auch eine wichtige Voraussetzung für den Erwerb einer gesprochenen Sprache. Und letzteres bleibt nach wie vor eine wichtige Grundvoraussetzung für den Erwerb einer guten Ausbildung.

In Deutschland leben etwa 80.000 Menschen, die aufgrund einer Taubheit oder Schwerhörigkeit vorwiegend in Gebärdensprache kommunizieren (Deutscher Gehörlosen-Bund o.J.). Hörbehinderungen beruhen auf einem Verlust der Schallwahrnehmung, wobei der Grad des Verlusts des Hörvermögens jeweils unterschiedlich hoch ist: Bis zur völligen Gehörlosigkeit sind unterschiedliche Schweregrade möglich; in der Regel verfügen auch gehörlose Menschen noch über einen (sehr geringen) Rest Hörvermögen. Hörbehinderungen oder Gehörlosigkeit ziehen Schwierigkeiten beim Erwerb der geschriebenen und gesprochenen Sprache nach sich.

Die Unterscheidung zwischen „schwerhörig“ und „gehörlos/taub“ ist begriffspolitisch stark aufgeladen und wird von Betroffenen im Rahmen ihrer Identitätsbildung unterschiedlich bewertet. Ein wesentlicher Faktor dabei ist die Nutzung von Gebärdensprache und die Zugehörigkeit zur Gehörlosengemeinschaft. Gebärdensprachen bilden eine eigene Familie eigenständiger natürlicher Sprachen auf visueller Grundlage. Sie sind keine Behelfssprachen, keine Pantomime und nicht universell. In Deutschland findet die Deutsche Gebärdensprache (DGS) Verwendung. Das Beherrschen der (lokalen) Gebärdensprache ist häufig Voraussetzung für das Teilhaben an der Gehörlosengemeinschaft.

Neben der Möglichkeit der Zugehörigkeit zur Gehörlosengemeinschaft und zur Gehörlosenkultur besteht die Option, sich der lautsprachlichen Kommunikation der (gut hörenden) Mehrheitsgesellschaft anzunähern. Um dies zu ermöglichen, nutzen gehörlose/taube Menschen zum Teil verschiedene technische Hilfsmittel, wie Hörgeräte und Hörprothesen, bei größeren kommunikativen Ereignissen auch Mikroport- und Verstärkeranlagen oder vorhandene Induktionsschleifen.

Die Bildung von Menschen mit Hörbehinderungen hat eine lange Tradition, die von Konflikten und Erfolgen gleichermaßen gezeichnet ist. Das traditionelle Be-

kenntnis zur lautsprachlichen Erziehung hat Gebärdensprache und Gehörlosenkultur über eine lange Zeit hinweg und noch bis in die Gegenwart hinein aus dem offiziellen Schulalltag verbannt. Schulen für Gehörlose und Hörgeschädigte, die heutzutage häufig als „Förderschwerpunkt Hören und Kommunikation“ ausgewiesen werden, sind vor allem Orte, an denen gehörlose und schwerhörige Kinder auf ein Leben vorbereitet werden, das an die lautsprachorientierte Gesellschaft angepasst ist. Dabei bleiben auch in den Jahren nach der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland häufig noch elementare Bildungsziele auf der Strecke.

Je nach Art der Behinderung und des gewählten Erziehungs- und Bildungswegs bestehen jedoch verschiedene Möglichkeiten, mit der Schwerhörigkeit oder Gehörlosigkeit umzugehen und betroffenen Personen dennoch eine umfassende Bildung zu ermöglichen. In der Praxis erfolgt die Umsetzung dieser Möglichkeiten jedoch häufig nur schleppend oder gar nicht, was bedeutet, dass Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung in Deutschland nach wie vor nur sehr eingeschränkte Bildungsmöglichkeiten haben.

Mit Blick auf die Gruppe der gehörlosen/tauben Studierenden gilt es vor allem zu beachten, wie die Kommunikation auf akademischem Niveau gelingen und trotz – oder gerade wegen – der Hörbeeinträchtigung der Zugang zu Studieninhalten und Fachkompetenzen ermöglicht werden kann. Dass Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung studieren, bleibt bis heute eine große Seltenheit. Dies ist sehr bedauernswert, zumal es mittlerweile Mittel und Wege gibt, um auch gehörlose/taube Studierende die Teilhabe an einem Hochschulstudium zu ermöglichen.

STUDIEREN MIT EINER HÖRBEHINDERUNG

Erster Tag im Studium an der Universität Hamburg. Für Studierende der Sonderpädagogik findet die Auftaktveranstaltung im Hörsaal des Pädagogischen Instituts statt. Mit klopfendem Herzen betrete ich den Raum. Um mich herum unbekannte Gesichter und unverständliche Gespräche. Mit einer Verdolmetschung der Einführungsveranstaltung ist nicht zu rechnen – so etwas ist zu dieser Zeit, im Wintersemester 1985/86, noch gar nicht am Horizont. „Vielleicht nicht so wichtig“, versuchte mir mein gehörloser Vater noch

am Vortag Mut zu machen. Ich hoffe, dass er Recht hat – und, dass ich zumindest einen Teil des Gesprochenen verstehe.

*Wo soll ich mich hinsetzen? „Ganz nach vorne“, hätte mir meine hörende Großmutter geraten. Ich quetsche mich in eine Reihe weiter nach hinten und versuche, die folgenden Redebeiträge zur Begrüßung der neuen Studierenden zu verstehen. Nach ca. zwei Stunden ist das Programm zu Ende und ich fühle mich unwillkommener denn je, zumal nun ein fröhliches, aber für mich unverständliches Geplapper unter den neuen Erstsemestern losgeht. Wieder muss ich allen Mut zusammen nehmen und mich allein durchboxen. Irgendwann im Laufe des Wintersemesters bekomme ich mit, dass ich einen Antrag auf Eingliederungshilfe zur Finanzierung von Mitschreibräften und Gebärdensprachdolmetscher*innen stellen kann. Bis dahin (und eigentlich auch noch lange danach) war ich abhängig von freundlichen Kommiliton*innen und dem Wohlwollen der Dozierenden.*

Mein eigenes Studium liegt lange zurück. Inzwischen, d.h. vor nunmehr zehn Jahren, hat Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert, die explizit auf die Stärkung der Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen abzielt. Die Einführung und Ratifizierung der Konvention war ein wichtiges Zeichen für Menschen mit Hörbeeinträchtigungen. In Artikel 2 der Konvention wird die Gebärdensprache auf einer Ebene mit gesprochenen Sprachen verortet. Des Weiteren erkennt der Text die Wichtigkeit der Gebärdensprache für die Teilhabe an der Gesellschaft an (vgl. Artikel 9(2)(e), 21(b)&(e) und 30(4) UN-BRK). Besonders zeigt sich die Stärkung von hörbeeinträchtigten Menschen, die die Gebärdensprache nutzen, in Artikel 24(3)(b) der Konvention. Hier wird die Gebärdensprache nicht nur als Mittel zum Zweck, sondern auch als Bestandteil von zu vermittelnden Inhalten aus sprachlich-kultureller Sicht benannt.

In der Theorie war die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention also ein großer Erfolg, der dazu hätte führen sollen, dass viele der Hindernisse, die sich mir als junger tauber Studentin gestellt haben, behoben werden. Die Praxis sieht jedoch anders aus. Nach wie vor ist sowohl die Beschulung von Kindern mit Hörbeeinträchtigungen, als auch die Situation gehörloser/tauber Studierender in mehrfacher Hinsicht weit von den Zielsetzungen der UN-Behindertenrechtskonvention entfernt. Noch heute stoßen gehörlose/taube Studie-

rende zu meiner Verblüffung auf die gleichen Barrieren, die sich mir in den 1980er Jahren gestellt haben. Nach wie vor fehlen an Universitäten und Hochschulen adäquate Beratungsangebote, bedarfsgerechte Lernangebote sowie zugängliche oder überhaupt verfügbare Kommunikationskonzepte. Nicht geändert hat sich auch der Organisationsaufwand, den Studierende mit Hörbeeinträchtigung bei der Beantragung, Organisation und Finanzierung kommunikativer Hilfen zu bewältigen haben.

Diesen Eindruck belegen auch Studien, die sich gezielt mit akademischen Bildungsmöglichkeiten für Menschen mit Hörbeeinträchtigung beschäftigt haben. Neben einigen älteren Arbeiten (Hillert 2004; Hillert & Heßmann 2003; Hintermair et al. 2017) zeigen vor allem die aktuellen Daten der Studie „Gehörlos studieren in Bayern“ (Böhm et al. 2020) auf, dass nach wie vor gravierende Hürden bestehen, die Studierende mit einer Hörbeeinträchtigung an einer gleichberechtigten Teilhabe am Studium hindern. Noch immer werden Erstanträge auf kommunikative Hilfen abgelehnt, worauf häufig langwierige Beantragungs- und Widerspruchsverfahren folgen. Nicht selten vergehen kostbare Studienwochen, bevor ein Bewilligungsbescheid vorliegt. Häufig ist dies auf eine Unkenntnis von Berater*innen und Sachbearbeiter*innen zurückzuführen, die mit einem Antrag auf kommunikative Hilfen für ein Studium erst einmal nichts anzufangen wissen. Dazu kommt, dass kommunikative Hilfen oft individuell gewählt werden und sich nach den Voraussetzungen und Bedürfnissen der Antragsteller*innen richten. Wie eingangs genannt reichen die Möglichkeiten hier von Hörgeräten, Induktionsanlagen, Cochlea-Implantaten bis hin zu Gebärdensprach- oder Schriftsprachdolmetscher*innen sowie Mitschriften. Welches Hilfsmittel das passende ist, muss unbedingt im Einzelfall bestimmt werden, womit viele Behörden jedoch überfordert sind.

Was sich seit meiner Studienzeit entscheidend gebessert hat, ist die Qualifikation und Verfügbarkeit von Gebärdensprachdolmetscher*innen. Während meines Studiums konnte ich auf ein bis zwei geeignete Personen zurückgreifen, die als Kinder gehörloser Eltern DGS-kompetent waren, aber dennoch keine ausgebildeten Dolmetscher waren. Gemeinsam versuchten wir, die Hürden akademischer Lehrinhalte zu enträtseln. Nicht selten erfanden wir Gebärdenzeichen für Fachbegriffe oder überlegten uns Strategien für die unterschiedlichen

Dolmetschsituationen in den Hörsälen. Wer sich heute für ein Studium mit Gebärdensprachdolmetschung entscheidet, trifft in der Regel auf gut ausgebildete Menschen, die die Anforderungen in akademischen Dolmetschsettings zumindest kennen und gelernt haben, sich darauf entsprechend vorzubereiten.

Auch wenn mit der Qualität auch die Anzahl der gut ausgebildeten Dolmetscher*innen grundsätzlich gestiegen ist, bleibt Personalmangel auch heute noch ein verbreitetes Problem, mit dem auch Studierende mit Hörbeeinträchtigungen einen Umgang finden müssen. Dabei wird nach wie vor von den gehörlosen/tauben Antragsteller*innen erwartet, die Gebärdensprachdolmetscher*innen selbst zu organisieren und zu beauftragen. Bei der Knappheit der Dolmetscher*innen wird das schnell zum Problem, da das verfügbare Personal häufig schon von ihren Stammkund*innen Monate im Voraus gebucht wird.

Auch von Seiten der Lehre werden den Studierenden bisweilen zusätzliche Hürden in den Weg gestellt. Um sicherzustellen, dass sich die Dolmetschenden ausreichend auf den Einsatz vorbereiten können, muss vor dem Einsatz benötigtes Material organisiert werden. Zudem müssen Dozierende vorab über den Einsatz der Dolmetschenden informiert werden, da die inhaltliche Vorbereitung gelegentlich auch gemeinsam mit diesen erfolgt, etwa wenn Themen komplex sind, Referate gehalten werden oder Prüfungen anstehen. Die Zusammenarbeit zwischen Dozierenden und Dolmetschenden bleibt jedoch ein Problem – damals wie heute: In meinem Studium habe ich es manches Mal erlebt, dass Dozierende sich geweigert haben, meiner Dolmetscherin ihre Skripte zur Verfügung zu stellen, was das Verständnis und die Verarbeitung von Seminarinhalten oft erschwert hat. Der Studie von Böhm et al. (2020) zufolge bestehen ähnliche Problem auch heute noch. Nach wie vor weigern sich Lehrende, „Mikrophone der mobilen Übertragungsanlagen zu tragen oder drohen mit Exmatrikulation, sollten die angefertigten Unterlagen des Schriftdolmetscherdienstes an Kommilitonen herausgegeben werden“ (s. Abschnitt 3.4). Dabei geht es hier nicht um die Zuteilung von „Extrawürsten“ oder die Erfüllung von Sonderwünschen, sondern um das Ermöglichen eines optimalen Dolmetschprozesses, wie er für das Verdolmetschen jeder anderen Sprache selbstverständlich ist. Eine Physikvorlesung ohne Vorbereitung ins Englische zu übersetzen, ist auch für geübte Lautsprachdolmetscher*innen kein Kinderspiel.

Und auch in sozialer Hinsicht birgt die Inanspruchnahme von Gebärdensprachdolmetscher*innen Hürden: Man fällt auf, wenn man mit ein oder gar zwei Personen den Raum betritt, diesen nach guten Sicht- und Lichtverhältnissen absucht und schließlich die Sitzordnung so wählt, dass Dozierende gut im Blick sind. Auch das Dolmetschen an sich fällt auf – oft stehen Gebärdensprachdolmetscher*innen zum besseren Verständnis. In der Regel stört das keinen – im Gegenteil, trockene Vorlesungsteile lassen sich oft mit dem Betrachten der Dolmetschenden kompensieren. Sind diese dann jedoch einmal nicht da oder nicht an der gewohnten Stelle zu sehen, fällt das sofort auf. Diese Auffälligkeit kann schnell als zusätzlicher Nachteil erlebt werden. Ich erinnere mich gut, dass ich zuweilen meine Kommiliton*innen um ihre Freiheiten beneidet habe, nicht in einer so exponierten Rolle zu sein. Mit den Worten: „Ach, ich sehe, Frau Fries ist heute nicht unter uns“, begann einer meiner damaligen Professoren mal eine Vorlesung, als die fehlende Dolmetscherin die Aufmerksamkeit auf meine Abwesenheit lenkte.

AUSBLICK

Studieren mit einer Hörbehinderung ist leider noch immer nicht selbstverständlich. Zwar hat sich an den Hochschulen in puncto Zugänglichkeit schon einiges getan. Trotzdem müssen betroffene Studierende auf ihrem Weg zum Studienabschluss noch viele Hürden überwinden – zusätzlich zu der Belastung und den Kommunikationsbarrieren, die eine Hörbehinderung für jeden individuell bedeutet. Die durch die UN-Behindertenrechtskonvention eingeläutete Stärkung der Rechte von Menschen mit Behinderungen hat, kombiniert mit der Anerkennung der DGS im Behindertengleichstellungsgesetz 2002, zu einer erheblichen Stärkung des Selbstbewusstseins und des Empowerments tauber/gehörloser Menschen geführt. Diese wichtige Entwicklung führt auch dazu, dass sich immer mehr junge Menschen mit einer Hörbehinderung für ein Studium entscheiden. Um sicherzustellen, dass diese Menschen umfangreich unterstützt werden und Hürden, die sich ihnen aufgrund ihrer Behinderung stellen, so weit wie möglich abgebaut werden, muss noch einiges getan werden.

Das betrifft vor allem den Ausbau des Beratungsangebotes für Studierende mit einer Hörbehinderung, die Qualifizierung von Studienhelfer*innen und Mitschreibern, die Verbesserung der Aus-, Weiter- und Fortbil-

dung von Dolmetscher*innen in Deutscher Gebärdensprache (DGS) und Lautsprachbegleitender Gebärde (LBG) sowie die Verbesserung der Studienfinanzierung des behindertenbedingten Mehrbedarfs Hörbehinderter (Böhm et al. 2020). Auch die Schaffung einer zentralen Informations-, Beratungs- und Vermittlungsstelle ist unbedingt angebracht, um die genannten Aufgaben zu koordinieren und regionale Studiendienste sowie Beratungs- und Servicestellen gezielt über Studienhilfen für gehörlose Studierende zu informieren.

Zusammenfassend gilt es, formale Erklärungen der Nicht-Diskriminierung und (Selbst-)Verpflichtungen zu Gleichberechtigung und Chancengleichheit auch praktisch umzusetzen, um auch tauben/gehörlosen Menschen Zugang zu und Teilhabe an unserer Gesellschaft zu ermöglichen. Gebärdensprachliche Serviceangebote, technische Hilfsmittel und junge, studierwillige Menschen stehen zur Verfügung – wann ziehen die Hochschulen nach?

Literatur

- Böhm, Carmen; Benner, Uta & Dannenbeck, Clemens (2020). Gehörlos Studieren? Was inklusionsorientierte Hochschulen aus den Erfahrungen gehörloser Studierender lernen können. Zeitschrift Für Inklusion, 1(4). Abgerufen von <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/543>
- Hillert, Gurdun & Heßmann, Jens (2003): Vorwort. In: ebd. (Hrsg.): Mehr lernen: Gehörlose in der nachschulischen Bildung. Beiträge zur internationalen Fachtagung des EU-Leonardo-da-Vinci-Projekts MAS in Berlin, 6./7. September 2002 (S. 5-10). Magdeburg: Verlag der Erich-Weinert-Buchhandlung.
- Hillert, Gurdun & Heßmann, Jens (2003) (Hrsg.): Mehr lernen: Gehörlose in der nachschulischen Bildung. Beiträge zur internationalen Fachtagung des EU-Leonardo-da-Vinci-Projekts MAS in Berlin, 6./7. September 2002. Magdeburg: Verlag der Erich-Weinert-Buchhandlung.
- Hintermair, Manfred; Cremer, Inge; Gutjahr, Anja; Strauß, Hans Christoph & Losch, Antonia (2017): Auf Augenhöhe. Beruflich erfolgreiche gehörlose und schwerhörige Menschen. Heidelberg: Median Verlag.



Zur Person

Prof. Dr. Sabine Fries leitet den Studiengang Gebärdensprachdolmetschen an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Landshut und ist Mitglied des Fakultätsrates. Sie ist die erste und bislang einzige gehörlose Professorin, die in Deutschland berufen

wurde. Fries forscht zum Thema „Gewalterfahrungen gehörloser Frauen“. Ehrenamtlich engagierte sie sich im Deutschen Gehörlosen-Bund und im Beirat von iXNet, dem inklusiven Expert*innen-Netzwerk für Akademiker*innen mit Behinderung.

VOM UMGANG MIT INTERSEKTIONALITÄT IM FACHKOLLEG AM MODELLSTANDORT TECHNISCHE HOCHSCHULE KÖLN

Dr.' Klara Groß-Elixmann

Der Titel des Fachkollegs „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ enthält zwei programmatische Begriffe: *Inklusion* und *gendergerecht*. Die Zusammenstellung dieser Begriffe verweist auf das Konzept der Intersektionalität. Die von der US-amerikanischen Juristin Kimberlé Crenshaw 1991 entwickelte Metapher der „intersection“ [dt. Straßenkreuzung] wird verwendet, um die Interdependenzen verschiedener Diskriminierungsrisiken zuzusätzlich zum Faktor „Geschlecht“ sichtbar zu machen. Damit drückt die von Crenshaw in den feministischen Diskurs gebrachte Metapher die Kritik schwarzer Frauen und Frauen anderer marginalisierter Ethnizitäten am vornehmlich durch weiße und aus dem bürgerlichen Mittelstand stammende Frauen geprägten Feminismus aus (vgl. Lutz/Herrera Vivar/Supik 2013, 13f.). So macht es einen Unterschied, ob eine Person als weiblich wahrgenommen wird, diese Person schwarz ist und mit körperlichen, seelischen Beeinträchtigungen oder chronischer Krankheit lebt, im Gegensatz beispielsweise zu einer Person, die ebenfalls mit Beeinträchtigungen lebt, ebenfalls als weiblich gelesen wird, aber weiß ist. In diesem Beispiel kommt zu den Faktoren *Geschlecht* und *Hautfarbe* der Aspekt *Beeinträchtigung* bzw. *(Dis-)Ability* hinzu. Die Diskriminierung aufgrund körperlicher oder seelischer Abweichungen von einer als fähig bzw. englisch „abled“ definierten Norm wird *Ableismus* genannt.

Zu Recht haben Heike Raab und andere Vertreter*innen der Disability Studies darauf hingewiesen, dass der Faktor Ableismus in der Forschung zu häufig ausgeblendet wird (vgl. Raab 2010; Raab 2015). Gerade die Lebensrealitäten behinderter Frauen werden aber seit den 1980er Jahren problematisiert. Die Erfahrungen, einerseits aufgrund des Faktors Behinderung als geschlechtliches Neutrum wahrgenommen zu werden und andererseits überdurchschnittlich häufig von sexueller Gewalt betroffen zu sein, sowie in der Frauenbewegung die spezifische Situation als behinderte Frau genauso wenig zur Sprache bringen zu können wie in der Krüppelbewegung die Situation als behinderte Frau, führten zu der bis heute wichtigen Publikation „Geschlecht: behindert – Besonderes Merkmal: Frau“ (vgl. Ewinkel/Hermes u.a. 1985). Sie ist ein Beitrag für den Diskurs, der damals noch nicht intersektional hieß, aber dennoch genau die Tatsache der durch verschiedene Merkmale unterschiedlich beeinflussten Lebensrealitäten benennt. Folgerichtig richten Forscher*innen der heutigen Disability Studies den Blick zunehmend auf intersektionale

Zusammenhänge und nutzen dazu notwendigerweise interdisziplinäre Expertisen (vgl. Jacob/Köbsell/Wollrad 2010, 8).

Neben der Forschung stehen die Lebenserfahrungen selbst, die mannigfaltigen Verschränkungen und möglichen Mehrfachdiskriminierungen, die Menschen aufgrund verschiedenartiger Merkmale in einer auf ein bestimmtes Ideal ausgerichteten Gesellschaft (weiß, männlich, jung, abled, finanziell gut abgesichert, etc.) erleben. Gerade für Hochschulen ist es wichtig, diese Realitäten nicht nur forschend in den Blick zu nehmen, sondern durch konkrete Maßnahmen des Empowerments antidiskriminierend und für die Ermöglichung von Teilhabe [Inklusion] tätig zu werden. In Folge dieses Inklusionsverständnisses wurde auf die Tatsache, „dass die Lebensrealität und die Erfahrungen von Frauen nicht allein durch das Geschlecht, sondern auch durch andere soziale Platzanweiser geprägt werden“ (LUTZ/HERRERA VIVAR/SUPIK 2013, 18), bei der Konzeption der Maßnahme „Biografie-zirkel“ am Modellstandort Technische Hochschule (TH) Köln besonderes Augenmerk gelegt.

Die Biografie-zirkel gehören zur individuell-regionalen Säule des Fachkollegs, die auf die Förderung einzelner Personen ausgerichtet ist. Gleichzeitig schafft das innerhalb des Kollegs entwickelte Angebot auf Basis der Methode „Erzählcafé“ geschützte Kommunikationsräume in Hochschulen. Es setzt damit auf soziale Interaktion, die Theresa Straub als essenziellen Bestandteil einer inklusiven Hochschule versteht: „Erst wenn Behinderung auch von Universitäten als soziales Phänomen verstanden wird, kann durch Kommunikation und Barrierenabbau ein inklusiverer Raum entstehen.“ (STRAUB 2020, 258.)

An der TH wird die Zielgruppe so definiert, dass

- der Aspekt *Gender* durch die Selbstdefinition der angesprochenen Person bestimmt wird. So sind laut Einladungstext „Hochschulangehörige, die sich als Frau definieren und beim Erreichen ihrer Ziele besondere Herausforderungen meistern“ angesprochen, um die Offenheit für Transgender zu signalisieren. Gleichzeitig ist der Biografie-zirkel als geschützter Raum konzipiert, weshalb hier Menschen, die sich als männlich definieren, ausgeschlossen sind.
- der Begriff *Inklusion* denjenigen die Teilnahme ermöglichen soll, die von Exklusionsrisiken betroffen sind. Zudem sollen möglicherweise alliierte Frauen

angesprochen werden. Mögliche intersektionale Zusammenhänge werden aufgegriffen, indem eventuelle Diskriminierungsrisiken in der Einladung mit den oben zitierten „besondere[n] Herausforderungen“ bezeichnet und nur einige beispielhaft genannt werden: „Zu den Herausforderungen zählen Behinderungen, chronische und/oder seelische Erkrankungen, familiäre und/oder persönliche Herausforderungen.“ Die Offenheit und mögliche Selbstermächtigung in der Definition „familiärer und/oder persönlicher Herausforderungen“ soll verhindern, dass Personen sich selbst kategorisieren oder diskriminierende Strukturen wiederholen müssen.

- Intersektionalität auch insofern aufgegriffen wird, als dass die sozial geprägten Erfahrungen gerade auch durch das Alter bzw. die damit einhergehenden Bildungsstufen (Studienbeginn, Studium und Studienabschluss, Berufsbeginn, -erfahrung und -wechsel) der Zielgruppe eingebracht werden. Daher werden Personen unterschiedlicher hochschulischer Statusgruppen eingeladen: „Dies können zum Beispiel Studentinnen, Mitarbeiterinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Professorinnen oder andere weibliche* Hochschulangehörige sein.“

In den 2018 und 2019 durchgeführten acht Biografie-zirkeln wurden mit der auf diese Weise gestalteten Einladung, die vor allem über den Mailverteiler der Hochschule an alle studierenden, lehrenden und mitarbeitenden Hochschulmitglieder versandt wurde, 48 interessierte Personen aus der Zielgruppe erreicht. Von diesen nahmen 34 verschiedene Personen mindestens einmal an einem BZ-Treffen teil. Insgesamt gab es an den acht Treffen 74 Teilnahmen, also durchschnittlich 9,25 Teilnehmerinnen pro Treffen.

Die Biografie-zirkel waren schematisch parallel und inhaltlich unterschiedlich gestaltet. So wurde das Gespräch durch eine Moderatorin gelenkt, die nach einer kurzen Einleitung zu einer Vorstellungsrunde überging. An diese schlossen sich drei zu einem Oberthema passende Erzählimpulse an, auf die die Teilnehmerinnen frei eingehen konnten. Vorgeschlagene Schwerpunkte waren: Karrierewunsch/-ziel; Erfolg; Vergleiche; Baustellen und Ziele; Veränderungen; Barrieren – persönlich und strukturell; Selbstsorge. Zudem wurde der letzte Biografie-zirkel als Rückblick und Evaluation gestaltet. Die Themen waren so gewählt, dass erstens die Teilnehmerinnen persönlich gestärkt und unterstützt werden, dass

sich zweitens ein unterstützendes Netzwerk entwickeln konnte und dass drittens Impulse für die inklusive Weiterentwicklung der TH Köln gesammelt werden konnten. Diese Ziele entsprechen dem Konzept des Empowerments und der Zielrichtung des Fachkollegs.

Die Maßnahme Biografie-zirkel wurde sowohl bei der letzten Veranstaltung als auch mit einem Online-Fragebogen in einer Kooperation mit dem Unternehmen Phineo bezüglich ihrer Wirksamkeit evaluiert. Die Ergebnisse der Evaluation sind sehr positiv, insbesondere ist es durchgehend gelungen, eine vertraute und offene Gesprächsatmosphäre zu gewährleisten. Da grundsätzlich darauf verzichtet wurde, die Gründe für die Teilnahme zu erfragen oder zu erfassen, war es für Interessierte auch möglich teilzunehmen, ohne sich selbst einer bestimmten Gruppe zuzuordnen oder Kategorisierungen wiederholen zu müssen. Infolge dessen konnten intersektionale Erfahrungen nicht explizit erhoben werden. Jedoch war die Verschränkung der Themen Geschlecht und Beeinträchtigung fast durchgehend präsent und wurde durch persönliche Aussagen zu kulturellen Unterschieden aufgrund verschiedener Herkunft und Sprache ergänzt. Gleichzeitig wurden Themen, die mit Alter und Erfahrung zusammenhängen, ins Gespräch gebracht. Gerade hierbei zeigte sich der große Vorteil der Mischung von Teilnehmerinnen aus verschiedenen hochschulischen Statusgruppen, denn Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wurde von Studentinnen ganz anders erlebt und bewertet als von Frauen, die schon längere Zeit im Berufsleben standen. Der Austausch wurde nahezu durchgängig als bereichernd und hilfreich bezeichnet. Dies spiegelt sich in der Beobachtung, dass 50 % der Studentinnen und 65,4 % Mitarbeiterinnen an mehr als einem Biografie-zirkel teilgenommen haben.

Als Fazit der Maßnahme „Biografie-zirkel“ an der TH Köln lässt sich festhalten, dass dieses Angebot sehr gut geeignet ist, um eine Zielgruppe mit intersektionalen Lebenswirklichkeiten und Erfahrungen zu erreichen und zu empowern. Für den Erfolg des Angebots, der in der Annahme durch die Zielgruppe und positive Wirkungen für diese besteht, ist es wesentlich, eine respektvolle, offene und tolerante Einladung zu formulieren und das Angebot durchgehend gemäß dieser Werte zu gestalten. Auf diese Weise können wertvolle zusätzliche Impulse für die Entwicklung der eigenen Hochschule hin zu einem durch Teilhabemöglichkeit für alle geprägten inklusiven Raum gewonnen werden.

Literatur

- Carola EWINKEL/Gisela HERMES u.a. (Hg.), *Geschlecht: behindert – Besonderes Merkmal: Frau. Ein Buch von behinderten Frauen*, München 1985.
- Jutta JACOB/Swantje KÖBSELL/Eske WOLLRAD, Einleitung. In: Dies. (Hg.), *Gendering Disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht*, Bielefeld 2010, 7-13.
- Helma LUTZ/María Teresa HERRERA VIVAR/Linda SUPIK, Fokus Intersektionalität. Eine Einleitung, in: Dies. (Hg.), *Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes (Geschlecht und Gesellschaft 47)* Wiesbaden 2013, 9-31.
- Heike RAAB, *Inklusive Gender? Über Gender, Inklusion und Disability Studies*, in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.), *Inklusion. Wege in die Teilhabegesellschaft*, Frankfurt/New York 2015, 398-411.
- Dies., *Shifting the Paradigm: „Behinderung, Heteronormativität und Queerness“*. In: Jutta JACOB/Swantje KÖBSELL/Eske WOLLRAD (Hg.), *Gendering Disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht*, Bielefeld 2010, 73-94.
- Theresa M. Straub, *Hochschule inklusiv – Biografische Erfahrungen behinderter Studierender. Von individuellen Handlungsmöglichkeiten und strukturellen Bedingungen im universitären Raum*, in: David Brehme/Petra Fuchs/Swantje Köbsell/Carla Wesselmann (Hg.), *Disability Studies im deutschsprachigen Raum*, Weinheim 2020, 253-259. Online: https://content-select.com/de/portal/media/download_oa/9783779953579/, Stand vom 15.06.2020.



Zur Person

Dr. Klara Groß-Elixmann ist Koordinatorin des Kompetenzzentrums SIDI (Soziale Innovation durch Inklusion) der Technischen Hochschule Köln. Sie ist Mitglied in der Steuerungsgruppe des Projektes „Fachkolleg Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ und Leiterin des Biografiezirkels der TH Köln.

PARIS UND PISA – ZWEI SPANNENDE PRAKTIKA IM AUSLAND

Nina Odenius

Mein Name ist Nina Odenius und ich bin von Geburt an blind. Von 2010 bis 2018 studierte ich Romanistik mit den Fremdsprachen Französisch und Italienisch an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Im Bachelorstudium belegte ich zusätzlich als Ergänzungsfach Politikwissenschaften.

Gerade wenn man Fremdsprachen studiert, ist die Sprachpraxis wichtig. Natürlich lernt man die Sprache an der Universität, aber das kann den alltäglichen Sprachgebrauch nicht ersetzen. Auch unter den Kommiliton*innen tauchte daher immer wieder die Frage auf: Warst Du auch schon für ein Semester im Ausland?

Für mich als Studentin mit Seheinschränkung stellte sich diese Frage ebenfalls und ich war mir am Anfang nicht sicher, ob ich diesen Schritt wagen sollte. Denn: wie würde ich das organisieren?

Auch wollte ich nicht zum Studieren ins Ausland – einen Unialltag hatte ich ja in Deutschland schon. Ich konnte mir nicht vorstellen, was im Ausland daran anders sein sollte. Ich wollte etwas Neues kennenlernen und sehen, wie die Berufswelt in einem anderen Land funktioniert. Ein Praktikum im Ausland schien mir dafür das Richtige zu sein.

Vorbereitung auf Paris

Durch eine Internetrecherche stieß ich auf das Deutsch-Französische Jugendwerk in Paris. Dies ist eine deutsch-französische Organisation mit Sitz in Berlin und Paris, die Austauschprojekte für Jugendliche und junge Erwachsene beider Länder durchführt und organisiert. Ich rief dort an und fragte, ob ich in der vorlesungsfreien Zeit im Sommer ein Praktikum in Paris machen könne. Grundsätzlich war man daran sehr interessiert, aber eine blinde Praktikantin oder einen blinden Praktikanten hatte man dort noch nicht gehabt. Ich stellte in Aussicht mein Laptop mit Sprachausgabe mitzubringen. Vom Deutsch-Französischen Jugendwerk erhielt ich auch einen Tipp für eine Unterkunft in Paris. Ich kam in einem Wohnheim für junge Frauen und Mädchen unter, dass in der Nähe des Eiffelturms liegt.

Bevor es aber in Paris losgehen konnte, musste im Vorfeld noch einiges organisiert werden. Wie würde ich meinen täglichen Arbeitsweg zurücklegen? Für ein zwei-monatiges Praktikum im Ausland würde ich kein speziell-

les Mobilitätstraining von einem Kostenträger, wie z.B. der Krankenkasse finanziert bekommen. Also musste ein Taxi her. Die Kostenerstattung dafür war möglich. Ein Taxi von Deutschland aus in Paris zu organisieren war allerdings nicht möglich, da man in Frankreich keine Taxis vorbestellen kann. Die zweite Frage war: Wie würde ich einkaufen können, wenn ich den Supermarkt und die Umgebung nicht kenne? Dieses Problem hatte sich glücklicherweise recht schnell gelöst. In einem Telefonat mit der Leitung des Wohnheims sprach ich diese Problematik an und völlig selbstverständlich bot man mir an, einen Aushang zu machen. Es würde sich doch bestimmt eine der Bewohnerinnen bereit erklären, mir bei diesen alltäglichen Dingen zu helfen. Und genauso war es auch. Nachdem ich den Aushang verfasst und meine E-Mailadresse angegeben hatte, meldeten sich zahlreiche junge Frauen bei mir, die mich gerne während meines Aufenthalts in Paris unterstützen wollten.

Zwei Monate Paris

Im August 2013 ging es nach Paris mit einem voll bepackten Auto und ganz viel freudiger Erwartung. Als ich im Wohnheim ankam, wurde ich schon erwartet und sehr herzlich empfangen. Das machte den Einstieg leichter. Die Mitbewohnerinnen des Wohnheims kamen aus der ganzen Welt und es war spannend, die verschiedenen Nationalitäten im Laufe der Zeit näher kennenzulernen. Es fand sich glücklicherweise auch eine Mitbewohnerin, die mich jeden Morgen zum Taxistand brachte, sodass ich zur Arbeit fahren konnte. Meine Kolleg*innen vom Deutsch-Französischen Jugendwerk begleiteten mich abends mit der Métro wieder nach Hause. Sie hatten die Schwierigkeit bezüglich der Beschaffung eines Taxis mitbekommen und gleich in meiner ersten Woche wurde eine Liste erstellt, in die sich jeden Tag jemand eintragen konnte, der Zeit hatte, mich abends nach Hause zu begleiten. Diese Liste war vom ersten bis zum letzten Tag immer gefüllt und dieses außergewöhnliche Engagement freute mich sehr.

Meine Aufgaben beim Deutsch-Französischen Jugendwerk waren sehr vielfältig. Ich fertigte Übersetzungen vom Französischen ins Deutsche und umgekehrt an, ich führte E-Mailkorrespondenzen und Interviews durch, hielt einen Vortrag auf Französisch an einer Berufsschule und nahm am Auswahlverfahren zum Juniorbotschafter des Jahres 2013/2014 teil. Die Juniorbotschafter*innen sind Jugendliche aus Frankreich und Deutschland, die

im Auftrag des Jugendwerks verschiedene kleine Projekte in ihren Heimatländern durchführen. Die Wahlperiode dauert jeweils ein Jahr. Es war sehr spannend für mich, zusammen mit mehreren Kolleg*innen die Lebensläufe und Bewerbungsschreiben der jungen Leute durchzuschauen und zu überlegen, welche zwei Personen wohl die geeignetsten Kandidat*innen für dieses Amt wären.

An den Wochenenden unternahm ich viel mit den Mitbewohnerinnen aus dem Studierendenwohnheim. Wir machten Picknick an der Seine, wie es in Paris üblich ist oder unternahmen eine Rundfahrt mit dem Bateau Mouche, einem Ausflugsboot, das den Besucher*innen die wichtigsten Sehenswürdigkeiten der Stadt auf einer Rundfahrt auf der Seine entdecken lässt. Den Eiffelturm besuchte ich während der zwei Monate sehr häufig, da ich als Person mit Behinderung diese Touristenattraktion auch mit Begleitung kostenlos besichtigen konnte.

Die französischen Speisen lernte ich während meines Aufenthaltes in Paris sehr zu schätzen. In jeder Bäckerei konnte man warme Quiche in den verschiedensten Sorten kaufen und der Crêpestand in der Nähe meines Wohnheims wurde von mir oft besucht. Die Mittagspause verbrachten wir oft mit mehreren Kolleg*innen im Freien und aßen Quiche und Couscous-Salat.

Meine Zeit in Paris verging wie im Flug und der Abschied fiel mir schwer. Ich hatte mich sowohl im Wohnheim als auch an meinem Arbeitsplatz sehr wohl gefühlt. Die Franzosen habe ich als sehr herzliches Volk erlebt. Menschen mit Behinderung gegenüber sind sie sehr offen. In jeder Métro und jedem Bus, auch wenn es noch so voll war, wurde mir ein Sitzplatz angeboten ohne dass ich danach fragen musste.

Paris ist ein Schmelztiegel verschiedener Kulturen, was die Stadt sehr spannend und vielfältig macht.

Träume verwirklichen

Nach meiner Rückkehr aus Paris studierte ich weiter in Düsseldorf, schrieb meine Bachelorarbeit und begann dort auch mein Masterstudium. Ich war stolz darauf, dass mein Praktikum in Paris so erfolgreich gewesen war und zehrte noch lange von den spannenden Einblicken, die ich dort erhalten hatte. Der Traum aber blieb, noch ein zweites Mal ins Ausland zu gehen. Frankreich hatte ich trotz anfänglicher eigener Bedenken und Ängste ge-

schaft, warum also nicht nach Italien gehen, um meine zweite Fremdsprache zu vertiefen?

Der Zufall hilft

Kurz bevor ich mit der Recherche für meine Masterarbeit begann, las ich in einem Newsletter für blinde und sehbehinderte Studierende von einem EU-Projekt mit dem Titel „Awareness raising on unemployment.“ Dabei sollten Institutionen in verschiedenen Ländern für das Thema Blindheit und Sehbehinderung sensibilisiert werden, um Menschen mit Seheinschränkung den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Für Deutschland sollte jemand mit Seheinschränkung für drei Monate nach Pisa gehen und das Projekt dort gemeinsam mit einer Weiterbildungsorganisation vor Ort durchführen. Italienischkenntnisse waren erwünscht. Eine Unterkunft wurde zur Verfügung gestellt und die Kosten dafür wurden vom Projekt übernommen. Auch ein Mobilitätstraining, um die benötigten Wege in Pisa zu lernen, wurde ermöglicht. Ich bewarb mich und erhielt nach einem Vorstellungsgespräch per Skype eine positive Antwort. Man richtete für mich einen Arbeitsplatz mit Screenreader ein, sodass ich am ersten Tag direkt mit meiner Arbeit starten konnte. Die Organisation, die ich im Vorfeld meines Paris-Aufenthaltes geleistet hatte, fiel in diesem Fall komplett weg.

Auf nach Pisa

Im September 2016 brach ich nach Pisa auf. Diesmal allein mit dem Flugzeug. Am Flughafen wurde ich von meiner zukünftigen Chefin herzlich empfangen. Ich bezog mein Zimmer im Studierendenwohnheim, das direkt neben meiner Arbeitsstätte lag. Am Anfang waren meine Mitbewohner*innen etwas scheu und wussten nicht so recht, wie sie mit mir umgehen sollten, aber diese Zurückhaltung verflog schnell und wir verbrachten viele gemeinsame Abende mit Gesang, leckerem Essen und einem guten Glas Wein in der Gemeinschaftsküche oder auf der Terrasse des Wohnheims.

Meine Aufgaben in Pisa unterschieden sich von denen in Paris insofern, dass ich mich hauptsächlich mit der Situation blinder und sehbehinderter Menschen auf dem deutschen und italienischen Arbeitsmarkt beschäftigte. In Paris war es überwiegend um Austauschprogramme für Schüler*innen und Studierende gegangen. Zusammen mit zwei Mitarbeiterinnen der Weiterbildungs-

organisation Aforisma arbeitete ich Vorträge aus, die wir den Mitarbeiter*innen von Schulen, Arbeitsämtern und anderen Institutionen aus der Region Toskana präsentierten. In den Vorträgen ging es nicht allein um die Arbeitssituation, sondern auch um allgemeine Themen, die das Leben mit Seheinschränkung betreffen. Nach Beendigung der jeweils zwei Stunden dauernden Vorträge erhielt ich ein positives Feedback der Zuhörer*innen, die mir sagten, dass sie sich erst durch unseren Vortrag mit dieser Thematik eingehend beschäftigt hätten und sich somit für sie ein neuer Blickwinkel eröffnet habe. Zu meinen Aufgaben gehörte es ebenfalls, gemeinsam mit den anderen Projektländern eine englischsprachige Broschüre zu verfassen, die sich mit dem Thema Leben und Arbeiten mit Seheinschränkung in Europa auseinandersetzte.

Der Charme der Toskana

Während ich in Paris auch Kontakt zu Deutschen hatte, die entweder im Wohnheim lebten oder im Deutsch-Französischen Jugendwerk meine Kollege*innen waren, war ich in Pisa überwiegend von Italiener*innen umgeben. Im Studentenwohnheim wohnten 90 Prozent Italiener*innen und meine Kolleg*innen bei Aforisma sprachen auch kein Deutsch und nur wenig Englisch. So hatte ich also tagtäglich mit der italienischen Sprache zu tun und konnte nicht auf Alternativen zurückgreifen, wenn mir mal ein Wort nicht einfiel. Das war anfangs sehr anstrengend, aber mit der Zeit gewöhnte ich mich daran und vertiefte meine Italienischkenntnisse zunehmend. In Pisa spricht man ein sehr dialektfreies Italienisch, sodass es für Ausländer*innen gut zu verstehen ist. Pisa ist als Stadt sehr gemütlich und, vom Schiefen Turm abgesehen, gar nicht so touristisch, wie ich angenommen hatte. In Paris fühlte ich mich oftmals etwas verloren in dieser großen und hektischen Stadt. Pisa hat etwa 90.000 Einwohner*innen und wirkte auf mich sehr viel beschaulicher.

Die Italiener*innen habe ich als sehr warmherziges Volk kennengelernt. Wenn ich alleine in Pisa unterwegs war, fühlte ich mich niemals unsicher. Falls ich den Weg einmal nicht wusste, konnte ich jederzeit um Hilfe fragen. In einem kleinen Restaurant, das zu meiner Arbeitsstätte dazugehörte, aß ich täglich zu Mittag, da mir der Gasherd mit offenen Flammen im Wohnheim nicht ganz geheuer war. Es war ein kleines Restaurant mit einheimischen Gästen und toskanischen Spezialitäten und ich

wurde vom Personal sehr herzlich aufgenommen.

Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderung

Was mich in Italien begeistert hat, war die Unterstützung, die es dort für Menschen mit Behinderung gibt. Die Zweigstelle der italienischen Blindenunion in Pisa bot viele Möglichkeiten an. So gab es dort Freiwillige, die zum Beispiel beim Einkaufen halfen. Man konnte dort anrufen und einen Zeitpunkt vereinbaren. Es wurde noch geklärt, ob ein Auto nötig war, falls der Einkauf doch etwas größer werden sollte. Pünktlich zum vereinbarten Zeitpunkt stand dann der oder die Freiwillige, meist ein Student oder eine Studentin, vor der Tür und los ging es zum Supermarkt. Dieses Angebot stieß auf rege Nachfrage und auch ich habe es während der drei Monate in Pisa oft in Anspruch genommen.

Auch an der Universität, wo ich einen Sprachkurs besuchte, wurde ich herzlich aufgenommen. Es gab auch dort keine Berührungsängste bezüglich meiner Behinderung und ich hatte einen guten Kontakt zu meinen Kommiliton*innen und der Dozentin. Dem Kursinhalt konnte ich problemlos folgen und die Klausur am Ende des Kurses erhielt ich von der Dozentin als Word-Dokument und konnte sie somit am Computer bearbeiten.

Das Mobilitätstraining, das ich über das EU-Projekt in Pisa erhielt, half mir, mich schnell in der Stadt zurechtzufinden. Somit war es mir möglich viele Wege alleine zurückzulegen. Das förderte mich sehr in meiner Selbstständigkeit und stärkte mein Selbstbewusstsein enorm.

Ein Resümee

Auch die drei Monate in Pisa gingen sehr schnell vorbei und im Dezember 2016 kehrte ich kurz vor Weihnachten wieder nach Hause zurück. Am Flughafen in München verabschiedete ich mich herzlich vom italienischen Personal meines Fluges und die Dame des Begleiters, die mich zu meinem Anschlussflug nach Düsseldorf bringen sollte, glaubte im ersten Moment, dass ich Italienerin sei. In den ersten Tagen in Deutschland war es tatsächlich ungewohnt für mich, wieder Deutsch zu sprechen.

Meine beiden Auslandsaufenthalte haben mir sehr viel gebracht, sowohl persönlich als auch für mein Studium. Zum einen habe ich Einblick in die Kultur und Arbeitswelt

zweier Länder erhalten. Auch konnte ich meine Sprachkenntnisse in Französisch und Italienisch anwenden und vertiefen. Außerdem stärkten diese beiden Aufenthalte im Ausland meine Persönlichkeit. Ich lernte in fremder Umgebung auch ohne Unterstützung von Familie und Freunden zurechtzukommen. Auch mit Heimweh lernte ich umzugehen. Es gab durchaus Momente, die nicht einfach waren und in denen ich gern meine Sachen gepackt und nach Hause gefahren wäre. Aber ich rief mir dann immer in Erinnerung, dass es ein großes Geschenk ist, als Mensch mit Behinderung zu studieren und überhaupt die Möglichkeit zu haben, einen solchen Auslandsaufenthalt zu absolvieren. Es gibt genügend Beispiele, wo ein Studium für Menschen mit Behinderung schwierig ist. Dies kann verschiedene Gründe haben: Entweder, weil man sich ein Studium vielleicht nicht zutraut oder die Gegebenheiten an der Universität nicht barrierefrei sind. Auch Unterstützung von Familie oder Freunden in schwierigen Phasen ist meiner Meinung nach wichtig, da ein Studium mit Beeinträchtigung immer ein gewisser Mehraufwand ist, der einiges an Selbstorganisation erfordert. Mit der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf hatte ich eine Institution gefunden, die mit ihrem Beratungsangebot für Menschen mit Behinderung sehr gut aufgestellt ist und auch die Dozent*innen ermöglichten mir einen barrierefreien Zugang zu Unterrichtsmaterialien. Auch im Ausland erhielt ich wie beschrieben Unterstützung von Kolleg*innen und Kommiliton*innen, was für mich sehr hilfreich war. Eine Kollegin in Paris pflegte zu sagen: „Es ist gut, dass Du hier bist. Du bereicherst unseren Alltag, indem Du uns neue Perspektiven aufzeigst.“

Ich hatte mich selbst dafür entschieden und war freiwillig in Paris und Pisa. Theoretisch hätte ich auch mein Studium ohne Auslandsaufenthalte zu Ende bringen können. Also meisterte ich mein Heimweh und lernte mich durchzubeißen und nicht beim erstbesten Problem aufzugeben.

Somit kann ich allen, die ihren Horizont auf vielfältige Weise erweitern möchten, einen Auslandsaufenthalt sehr empfehlen.



Zur Person

Nina Odenius wurde im August 1990 in Viersen am Niederrhein geboren und besuchte Regelschulen in ihrem Wohnort. Sie war dort die einzige blinde Schülerin an der Grundschule und später auf dem Gymnasium. Ihre Schulzeit hat sie sehr positiv

*geprägt, da sie ein gutes Verhältnis zu ihren Lehrer*innen und Mitschüler*innen hatte. Nach ihrem Abitur im Jahr 2009 ging sie für ein Jahr an die Deutsche Blindenstudienanstalt (Blista) in Marburg und absolvierte dort eine blindentechnische Grundausbildung, um ihre Selbstständigkeit und Mobilität zu trainieren. Von 2010 bis 2018 studierte sie Romanistik und Politikwissenschaften an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und schloss das Studium mit dem Master of Arts ab. Zurzeit absolviert sie ein journalistisches Volontariat beim Multimediasender domradio.de in Köln.*

INKLUSIVES STUDIEREN UND UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION – WAS BRAUCHT ES WIRKLICH FÜR EIN DIVERSITÄTSOFFENES STUDIUM?

Viktoria Nicole Przytulla

Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) ist zurzeit der rechtsverbindliche Regelkatalog für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Darin verpflichtet sich die Bundesregierung, u.a. für einen diskriminierungsfreien und gleichberechtigten Zugang zur hochschulischen Bildung Sorge zu tragen (Art. 24 Abs. 5, UN-BRK). Außerdem sind in der UN-BRK einige allgemeine Maßnahmen formuliert, mit Hilfe derer ein diskriminierungsfreier und gleichberechtigter Zugang verwirklicht werden soll. Auf Bundes-, Landes- und Hochschulebene finden sich wiederum zahlreiche rechtliche Regelungen für die inklusive Gestaltung des Studiums. Flankiert werden diese u.a. von diversen Aktionsplänen zur Umsetzung der UN-BRK, z.B. dem Nationalen Aktionsplan 2.0 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2016), Handlungsempfehlungen, wie diejenige des Bündnisses für barrierefreies Studium (Bündnis barrierefreies Studium, 2012) oder Zielvereinbarungen zwischen Landesregierungen und Hochschulen (vgl. In der Smitten & Jaeger, 2014; In der Smitten & Sanchez, 2016). Große empirische Studien zeigen jedoch, dass trotz der existierenden komplexen und umfassenden Regelungen und Maßnahmen, ein Studium für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen immer noch mit enormen Schwierigkeiten verbunden ist (Berthold & Leichsenring, 2012; Deutsches Studentenwerk, 2012). Um die Komplexität der Problematik für Studierende mit Behinderung zu erfassen, ist es notwendig, sowohl die (Bewertungs-)Logiken, nach denen das Studium funktioniert und Menschen als behindert klassifiziert werden, als auch die Logik, mit der die Regelungen und Maßnahmen des Inklusiven Studierens darauf reagieren, zu analysieren.

Die Logiken, mit denen Menschen zu behinderten Menschen gemacht werden

Der portugiesische Soziologe und Politologe Boaventura de Sousa Santos beschäftigt sich intensiv mit der Globalisierung und der damit verbundenen Abwertung und dem „Nichtsichtbar-Machen“ nicht-westlicher Kulturen sowie bestimmter gesellschaftlicher Gruppen (um eine Diskriminierung von Nichtsehenden zu vermeiden, werde ich Santos Begriff der „Nichtsichtbarkeit“ im Folgenden durch NichtWahrnehmbarkeit ersetzen). Santos hat das Verfahren der ‚Soziologie der Abwesenheiten‘ entwickelt, um den betroffenen Kulturen und Gruppen wieder Sichtbarkeit und Glaubwürdigkeit zu verleihen (Santos, 2014).

Dafür hat er fünf Verfahrensweisen identifiziert, mit denen in westlichen Kulturen Nicht-Wahrnehmbarkeit und Abwertungen erzeugt werden:

1. Die Monokultur des rigorosen Wissens
2. Die Monokultur der linearen Zeit
3. Die Monokultur der naturalisierten Differenz
4. Die Monokultur des dominanten Maßstabs
5. Die Monokultur der kapitalistischen Produktivität und Effizienz

Alle Qualitäten, Erfahrungen und Seins-Formen, die nicht diesen Monokulturen entsprechen, werden nach Santos (2014) unglaublich und nicht-wahrnehmbar gemacht. So definiert er entsprechend den fünf Monokulturen fünf Nichtexistenzen, die durch diese erzeugt werden: Nach seiner Theorie wird alles, was nicht dem rigorosen (hauptsächlich wissenschaftlichen) Wissen entspricht, als *Unwissenheit* deklariert. Etwas, was nicht der linearen Zeit (Fortschritt) entspricht, wird als *Rückständigkeit* betrachtet. Die naturalisierten Differenzen lassen abweichende Differenzen als *Minderwertigkeit* erscheinen. Das, was außerhalb des dominanten Maßstabes liegt, wird als *Besonderheit* wahrgenommen und behandelt. Und – last but not least – werden Produktivitäten jenseits der kapitalistischen und effizienten als *Unproduktivitäten* abgewertet.

Ich habe die fünf Monokulturen noch um eine sechste ergänzt: Die Monokultur des Einheitskörpers. Zum einen ist m.E. das Körper-Leibliche die Grundlage für alle anderen Monokulturen, zum anderen ist dieser Aspekt zentral für die Behinderungsthematik. Diese Monokultur definiert größere Abweichungen vom Einheitskörper als *Dysfunktionalität* und/oder *Pathologisches*.

Auffällig ist, dass alle von Santos benannten Nichtexistenzen, d.h. Unwissenheit, Rückständigkeit, Minderwertigkeit, Besonderheit und Unproduktivität sowie die von mir ergänzte Dysfunktion/Pathologisches auch Menschen mit Behinderung zugeschrieben werden. Daraus kann gefolgert werden, dass die Klassifizierung ‚Behinderung‘ eine Produktionsweise von Nichtexistenzen ist (vgl. Przytulla). Dies entspricht dem Verständnis des kulturellen Behinderungsmodells, welches Behinderung als gesellschaftlichen, historischen und veränderbaren Diskurs begreift (u.a. Waldschmidt, 2016).

Den Monokulturen stellt Santos so genannte ‚Ökologien‘ gegenüber. Diese ziehe ich als Maßstab für eine Inklusion heran, die auf einer Gleichwertigkeit von Unterschieden basiert.

Im nächsten Abschnitt werde ich die ‚Soziologie der Abwesenheiten‘ am Beispiel der ‚Monokultur des dominanten Maßstabs‘ auf das Studium an einer Unternehmerischen Hochschule – das z.Z. übliche Hochschulkonzept in Deutschland – übertragen.

Das Studium an einer Unternehmerischen Hochschule im Spiegel der ‚Soziologie der Abwesenheiten‘ am Beispiel der ‚Monokultur des dominanten Maßstabs‘

Das Studium an einer Unternehmerischen Hochschule folgt einer „kognitiven Landkarte“ mit folgenden ‚Koordinaten‘

- Individualisierung und Konkurrenz: Jede*r ist allein für seine*ihre Lernergebnisse bzw. Erfolge verantwortlich. Das Verhältnis zwischen den Studierenden sowie Lehrenden wird vom Konkurrenzdenken bestimmt.
- Reibungslose Aufnahme von Wissensinhalten: Im Vordergrund steht die oft standardisierte Aufnahme vorgegebenen Wissens. Wem die Wissensaufnahme in der üblichen Vermittlungsweise (Vorträge, Powerpoint-Präsentationen, Textstudium, Übungen/Experimente etc.) nicht gelingt, kann das Studium in der Regel nicht erfolgreich absolvieren.
- Fehlerfreie Wiedergabe und Anwendung der Wissensinhalte: Fehler werden negativ bewertet und führen in gehäufte Form zum Ausschluss vom Studium. So ist nach einer bestimmten Anzahl von nicht bestandenen Prüfungen keine Wiederholung der Prüfung mehr möglich und das Studium muss abgebrochen werden.
- Schnelligkeit: Leistungen müssen in einer vorgegebenen Zeit erbracht werden. Schnelligkeit im Studium wird belohnt (z.B. Teilerlass von zurückzuzahlenden Darlehen; Begünstigung einer weiteren wissenschaftlichen Karriere). Langsamkeit wird bestraft (z.B. kein Anspruch mehr auf BAföG, erhöhte Studiengebühren).
- Innovation im Sinne von Effizienz: Als innovativ wird

in der Regel das betrachtet, was dem Effizienzprinzip entspricht. Z.B. Techniken, die die ‚Versorgung‘ von möglichst vielen Studierenden mit Lehre unter Einsatz möglichst weniger (personeller) Ressourcen ermöglicht.

Diese Leitgedanken/Prinzipien, nach welchen das Studium organisiert ist, führen zu Benachteiligungen und Ausgrenzung. Sie können nicht nur „Behinderungen“ für Studierende mit gesundheitlichen Einschränkungen erzeugen, sondern auch für Menschen, die aufgrund anderer ‚Merkmale‘ diesen Maßstäben nicht entsprechen, wie z.B. Frauen oder Menschen mit anderem kulturellen Hintergrund.

Problembestimmung und Lösungsstrategien des Inklusiven Studierens

Die zentrale Problembestimmung, für die das Inklusive Studium Lösungsstrategien enthält, findet sich in der Definition von Menschen mit Behinderung in der UN-BRK. Die Problematik wird in der Wechselwirkung zwischen langfristiger individueller Beeinträchtigung und verschiedener Barrieren bzgl. der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft gesehen (Art. 1, UN-BRK).

Um einem diskriminierungsfreien und gleichberechtigten Zugang für Menschen mit Behinderung zur Hochschulbildung zu gewährleisten, lassen sich in Deutschland folgende zentralen Lösungsstrategien ausmachen: Barrierefreiheit, Nachteilsausgleiche und andere Sonderregelungen, personelle Unterstützung und technische Hilfsmittel, Finanzierung des behinderungsbedingten Mehrbedarfs sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote (vgl. Przytulla). Die Lösungsstrategien sind auf unterschiedliche Art und Weise gesetzlich verankert und werden mit weniger oder mehr Verbindlichkeit umgesetzt. Außerdem ist es für die Logik des Inklusiven Studierens von Bedeutung, dass verschiedene ‚Keyholder‘ (z.B. Sachbearbeiter*innen der Kostenträger, Mitglieder von Prüfungsausschüssen) über die Möglichkeit der Inanspruchnahme der meisten Teilhabeinstrumente für Studierende mit gesundheitlichen Einschränkungen entscheiden.

Bei der Betrachtung der in der UN-BRK und der darin formulierten Lösungsstrategien für die gesellschaftliche Inklusion von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, kann festgestellt werden, dass sich nicht alle in Bezug auf die Regelungen für das Inklusive Studieren in Deutschland wiederfinden lassen. So geht beispielsweise das in der UN-BRK festgeschriebene Universal Design über die in Deutschland geregelte „Barrierefreiheit“ weit hinaus.

Die Geschlechterfrage im Inklusiven Studieren

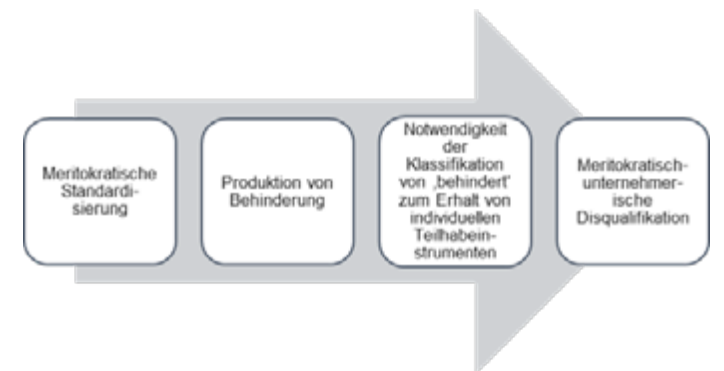
Es ist darauf hinzuweisen, dass die UN-BRK (noch) keine Sensibilität für geschlechtliche Vielfalt jenseits des binären Geschlechter-Modells hat. Allerdings ist die Gleichberechtigung von Mann und Frau ein Grundsatz der UN-BRK (Art. 3 Abs. g). Auch die Mehrfachdiskriminierung von Frauen mit Behinderung wird explizit genannt und Maßnahmen dagegen sind verpflichtend festgeschrieben (Art. 6), zudem wird Freiheit von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch garantiert (Art. 16). Trotzdem wird die Geschlechterungleichheit in den Regelungen für das Inklusive Studieren nicht thematisiert. Sie sind geschlechtsneutral gehalten. Bis auf die Projekte des Hildegardis-Vereins gibt es kaum Angebote, die sich explizit an weibliche Studierende mit Behinderung richten.

Im Allgemeinen sind an den Hochschulen Unterstützungsangebote für Frauen zu finden und solche für Menschen (in der Hauptsache für Studierende) mit Behinderung. In den Angeboten für Frauen wird Behinderung nicht mitgedacht, in denjenigen für ‚Behinderte‘ nicht die Geschlechterthemen. Erst in den letzten Jahren findet ein Umdenken statt und es zeigen sich langsam intersektionale Ansätze bei Beauftragten für Diversität oder Antidiskriminierungsstellen.

Es fehlen auch Forschungen und fundierte Erkenntnisse darüber, inwieweit es bei der Art, Beantragung, Bewilligung und Durchsetzung von Teilhabeinstrumenten geschlechtsspezifische Unterschiede gibt. Des Weiteren existieren keine Studien darüber, inwiefern Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen im Studium von sexistischen Übergriffen und Gewalt betroffen sind.

Die zentrale Ambivalenz für Studierende mit Behinderung hinsichtlich des Inklusiven Studierens

Die Logik des Inklusiven Studierens führt vor dem Hintergrund der unternehmerischen Ideologie der deut-



schen Hochschulen zu verschiedenen Ambivalenzen nicht nur für Studierende mit Behinderung. Hier soll die zentrale Ambivalenz für Studierende mit gesundheitlichen Einschränkungen kurz anhand eines Schaubildes dargestellt werden:

Das Unternehmerische Hochschulkonzept beinhaltet eine meritokratische Standardisierung. Meritokratisch meint, dass Ressourcen und gesellschaftliche Anerkennung entsprechend der individuellen Leistungen vergeben werden. Damit wird eine standardisierte Leistungsmessung erforderlich. Das bedeutet, dass alle dieselbe Prüfung ablegen müssen und bei allen die gleichen Bewertungskriterien angewendet werden. Durch diese Standardisierungen entstehen aber aufgrund der individuellen Unterschiede extreme Ungleichheiten. Es werden „Behinderungen“ erzeugt. Diese wiederum machen es erforderlich, individuelle Teilhabeinstrumente/Nachteilsausgleiche zu nutzen, wenn das Individuum im Studium bestehen will. Zu diesen hat es nur Zugang, wenn es sich offiziell als „behindert“ klassifizieren lässt. Da aber „behindert“ in der meritokratisch-unternehmerischen Logik mit leistungsschwach und minderwertig verknüpft ist, wird das Individuum mit der Klassifizierung, d.h. mit der Beanspruchung von Teilhabeinstrumenten, innerhalb der Logik der Unternehmerischen Hochschule disqualifiziert.

Wie können Behinderungen und Abwertung im Studium aufgelöst werden?

Wird das Inklusive Studieren im Spiegel der ‚Soziologie der Abwesenheiten‘ betrachtet, muss festgestellt werden, dass das Inklusive Studieren zwar Ansätze der ‚Ökologisierung‘¹ enthält, aber überwiegend die meritokratisch-unternehmerische Logik und damit die Produktion von Behinderung sowie Ausgrenzung unterstützt und

¹ Ich verwende hier den Begriff „Ökologisierung“ von Santos, da dieser im Gegensatz zur Inklusion eine kritische Perspektive auf die in westlichen Kulturen übliche hegemoniale Erkenntnistheorie und -lehre beinhaltet.

stabilisiert. Um eine ‚ökologische‘ Hochschule zu ermöglichen, müsste u.a. die weiter oben erläuterte Monokultur des dominanten Maßstabs durch eine Ökologie des Transmaßstabs ersetzt werden (vgl. Santos 2014). Für das Studium würde das u.a. bedeuten, dass an den Hochschulen nicht nur ein fixiertes Wissen vermittelt wird, sondern genauso Raum für Wissensoffenheit gegeben wird und Schwerpunkte auf Erfahrungen, Denken und Reflexion gelegt werden. Weiter würde dies bedeuten, dass das Lern- und Lehrverhältnis nicht nur von Individualität und Konkurrenz geprägt werden, sondern dem Miteinander und der Kooperation ein ebenso großer Wert beigemessen werden. Neben der Zielsetzung des reibungslosen und effizienten Verlaufs des Studiums müssten Störungen und Fehlern als wichtige Lernsituationen für alle Bedeutung und Raum gegeben werden.

Schlussbemerkung

Da für die unternehmerisch-meritokratische Logik die Produktion von Behinderung essentiell ist, reicht es nicht aus, ein Recht auf Teilhabe für Menschen mit Behinderung festzuschreiben. Vor dem Hintergrund dieser Logik bedeutet Teilhabe nämlich, Teil – und damit gefangen – in einer Logik zu sein, die Menschen mit von der Norm abweichenden körperlich-leiblichen Eigenschaften immer wieder zu Behinderten macht. Daher müsste das Recht auf Teilhabe in der UN-BRK durch das Recht der Nicht-Teilhabe und des Widerstandes der Betroffenen ergänzt werden. Dieses müsste mit der Verpflichtung der Staaten verknüpft sein, die notwendigen Ressourcen für die Betroffenen bereitzustellen, um Orte mit Logiken aufzubauen, die keine Behinderungen, Hierarchisierungen und Ausgrenzungen in Bezug auf körperlich-leibliche Seinsweisen oder kulturelle und familiäre Hintergründe herstellen.



Zur Person

Viktoria Nicole Przytulla war über ein Jahrzehnt als Sozialpädagogin in verschiedenen Projekten der Behindertenbewegung tätig. Ab 2012 promovierte sie erfolgreich an der Universität Bremen. Seit Mai

2020 arbeitet sie im Projekt „iXNet – inklusives Expert*innen-Netzwerk“ mit.

Literatur

- Berthold, C. & Leichsenring, H. (Hrsg.) (2012). B 7 Diversity Report, Studierende mit Einschränkungen im Studium. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (Hrsg.) (2014). Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Bonn: Hausdruckerei BMAS.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016). „Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“. Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/NAP2/NAP2.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Abfrage: 02.04.2018).
- Bündnis barrierefreies Studium (2012). Landesaktionspläne zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK). Bereich „Studium und Behinderung“. Empfehlung des Bündnisses Barrierefreies Studium. www.studentenwerke.de/sites/default/files/Empfehlung_UN-BRK_Landesaktionspläne_Hochschule.pdf (Abfrage: 09.04.2018).
- Deutsches Studentenwerk. (2012). Beeinträchtigt studieren. Sondererhebung zur Situation von Studierenden mit Behinderung und chronischer Krankheit. Berlin.
- In der Smitten, S. & Jaeger, M. (2014). Ziel- und Leistungsvereinbarungen in der Hochschulfinanzierung. Hochschulmanagement, 9(1), S. 2-6.
- In der Smitten, S. & Sanchez, M. M. V. (2016). Förderung von Inklusion über zentrale Instrumente der aktuellen Hochschulsteuerung? Zum aktuellen Stand in den deutschen Bundesländern. In: U. Klein (Hrsg.), Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 41-59.
- Przytulla, N. V. Exzellente inklusiv – Deutsche Hochschulen zwischen meritokratischer Ideologie und inklusivem Anspruch. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. (Voraussichtliches Erscheinungsdatum: Ende 2020).
- Santos, B. d. S. (2014). Epistemologies of the South. Justice against Epistemicide. Boulder/London: Paradigm Publishers.
- Waldschmidt, A. (2016). Individuell, sozial und/oder kulturell? Behinderungskonzepte in Disability Studies. <http://www.bdwi.de/forum/archiv/archiv/115661.html> (Abfrage: 19.07.2016).

(UN-)SICHTBAR BEEINTRÄCHTIGT STUDIEREN. EINBLICKE IN DIE ARBEIT DER BERATUNGSSTELLE FÜR STUDIERENDE MIT BEEINTRÄCHTIGUNG AN DER HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Katrin Rettel

„Der Prüfungsausschuss hat den von mir beantragten Nachteilsausgleich genehmigt, worüber ich mich sehr gefreut habe. Es ist mir wirklich ein Stein vom Herzen gefallen.“

Diese Rückmeldung einer Studentin der Rechtswissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin (HU) zeigt, wie wichtig die Gewährung von Nachteilsausgleichen (NTA) für ein erfolgreiches und chancengleiches Studium ist. Doch noch viel mehr macht sie spürbar, welche Ängste und Sorgen Studierende mit Beeinträchtigungen an der Hochschule beschäftigen und mit welchen Hürden sie in ihrem Studium konfrontiert werden. Nicht zuletzt wollte die Studentin weiterhin anonym bleiben; vermutlich aus Angst vor einer Stigmatisierung und den damit möglicherweise verbundenen Nachteilen für ihre universitäre und berufliche Laufbahn. Eine Angst, die auch von Teilnehmer*innen einer universitäts-internen Umfrage als Grund für die (Nicht-)Inanspruchnahme eines NTAs genannt wird und anscheinend auch über 10 Jahre nach dem Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Deutschland weiterhin besteht.

Diese Rückmeldung weist jedoch auch auf die Unsichtbarkeit von etwa zwei Dritteln aller beeinträchtigten Studierenden hin, denn nur den wenigsten sieht man ihre Beeinträchtigungen an. Ihre Situation in meiner Arbeit als Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen möchte ich in diesem Beitrag sichtbar machen. Dafür problematisiere ich zunächst die Datengrundlage an unserer Universität, bevor ich einen kleinen Einblick in meinen Arbeitsalltag in der Beratungsstelle eröffnen werde.

Wie viele Studierende mit Beeinträchtigungen gibt es an der Humboldt-Universität?

Diese Fragen stelle ich unter anderem im Rahmen der beruflichen Weiterbildung an Lehrende sowie Mitarbeiter*innen der Universität. Meist bekomme ich Zahlen im mittleren bis oberen dreistelligen Bereich genannt und ein Mensch im Rollstuhl oder mit einer offensichtlichen Beeinträchtigung taucht vor den geistigen Augen der Seminarteilnehmer*innen auf.

Meine Antwort ist so unerwartet, wie nicht zufriedenstellend: „Wir können es nur vermuten, wir wissen es nicht.“

Die Anzahl der Studierenden mit Beeinträchtigungen an der HU lässt sich nicht exakt beziffern, da dieses Merkmal nicht erfasst werden darf. Für die erfolgreiche Bewerbung an einer Hochschule zählt die Hochschulzugangsberechtigung, in der Regel das Abitur. Studierende mit behinderungsbedingten Beeinträchtigungen haben die Möglichkeit bei der Bewerbung auf einen grundständigen Studiengang außergewöhnliche Umstände geltend zu machen, die zur sofortigen Zulassung vor allen anderen Bewerber*innen führen kann. Die im Antragsverfahren übermittelten sensiblen Daten werden bei erfolgreicher Studienplatzvergabe nicht in der Akte vermerkt, um ein chancengleiches Studium zu gewähren. Auch während des Studiums sind Studierende nicht verpflichtet, ihre Beeinträchtigungen und/oder Erkrankungen anzuzeigen oder das Beratungsangebot zu nutzen.

Ausgehend von der Anzahl der Studierenden, die 2018 aktiv die Beratungsstelle für Studierende mit Beeinträchtigung an der HU aufgesucht haben, liegt sie mindestens bei 450 Studierenden (Vgl.: Bericht nach §28a BerlHG zur Lage der behinderten Studentinnen und Studenten an der Humboldt-Universität zu Berlin (Online-Version), Rettel und Braden, S. 5, 2018). Es ist darauf hinzuweisen, dass es für Studierende der HU neben der Beratungsstelle der HU sowie auf unserer Webseite noch weitere Anlaufstellen gibt, die zu Themen rund um das Studium mit Beeinträchtigungen beraten. Diese können je nach akuter Problematik und persönlicher Präferenz alternativ aufgesucht werden. Zwei seien hier kurz erwähnt: Zum einen die „Enthinderungsberatung“ des Referent*innenrats der Studierendenschaft der Humboldt-Universität, die einen Peer-to-Peer-Ansatz verfolgt. Zum anderen die Beratungsstelle „Barrierefrei Studieren“ (BBS) des Studierendenwerks Berlin, bei der Studierende aller Berliner Hochschulen für ihren behinderungsbedingten Mehrbedarf Integrationshilfen, beispielsweise in Form von Studienassistenten, technischen Hilfsmitteln, Gebärdensprachdolmetscher*innen oder Schriftdolmetscher*innen, beantragen können.

Auch wenn für Studierende in Berlin ein relativ breites Beratungsangebot zur Verfügung steht, scheint es eine kaum zu unterschätzende Dunkelziffer zu geben. Dies zeigt der Forschungsbericht „beeinträchtigt studieren – best2“ des Deutschen Studentenwerks (DSW) und ds

Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit aus dem Wintersemester 2016/17. Von den ca. 21.000 deutschlandweit Befragten, gaben 11 % an, mit studienerschwerenden Beeinträchtigungen zu studieren.

Der folgende Auszug aus der Erhebung gibt die Studienerschwernisse gerichtet nach der Häufigkeit der Nennung wieder:

„Die Gruppe der Studierenden mit studienrelevanten Beeinträchtigungen ist heterogen. Nur bei 4 % ist die Beeinträchtigung auf Anhieb zu erkennen, bei gut zwei Dritteln (67 %) ist sie auch auf Dauer nicht sichtbar. Mehr als die Hälfte der Studierenden (53 %) hat psychische Erkrankungen, die sich studienerschwerend auswirken, [...]. Für 20 % wirken sich chronisch-somatische Erkrankungen (z. B. Multiple Sklerose, Rheuma oder Epilepsie), für 10 % Bewegungs- und Sinnesbeeinträchtigungen, für 4 % Legasthenie und andere Teilleistungsstörungen und für 6 % sonstige Beeinträchtigungen studienerschwerend aus. 7 % haben mehrere gleich starke studienrelevante Beeinträchtigungen. Starke Studienerschwernisse ergeben sich daraus für drei von fünf Studierenden (62 %).“ (beeinträchtigt studieren – best2, Broschüre, Deutsches Studentenwerk (Hrsg), S. 2, 2018.)

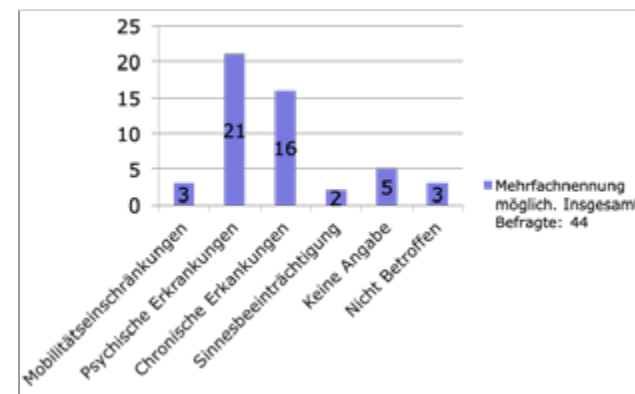
Diese 11 % decken sich annähernd mit den Zahlen aus der anonymen Regionalauswertung der 21. Sozialerhebung über die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Berlin 2016. Hier werden sogar für Berlin 14 % genannt. (Vgl.: Poskowsky; Heißenberg; Zaussinger; Brenner, „beeinträchtigt studieren – best2“, S. 36 2018). Die deutschlandweit ermittelten 11 % Prozent übertragen auf die HU bedeuten, dass bei einer Zahl von 42.138 eingeschriebenen Studierenden im Wintersemester 2017/18 von schätzungsweise 4.500 Student*innen mit Beeinträchtigungen auszugehen ist – das ist nur eine Hochrechnung!

Damit ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass sich unter den Teilnehmer*innen in den Lehrveranstaltungen eine kleine Anzahl von Studierenden befindet, deren Beeinträchtigungen sich erschwerend auf ihr Studium auswirken.

Welche Beeinträchtigungen haben diese Studierenden?

Noch bevor die Umfrageergebnisse der Studie „beeinträchtigt studieren – best2“ zur Verfügung standen, hat das Projekt „Barrierefrei Studieren“ 2018 eine „Umfrage zum Studium mit Beeinträchtigung“ unter Studierenden mit Behinderung, psychischer und chronischer Erkrankung an der HU durchgeführt, um unter anderem herauszufinden, welche Beeinträchtigungen vorliegen. Teilgenommen haben über einen Zeitraum von fünf Monaten 44 Studierende.

In der Übersicht sind die genannten Arten der Beeinträchtigungen gelistet.



Dabei kam heraus, dass nicht sichtbare Beeinträchtigungen, wie beispielsweise psychische und chronische Erkrankungen, die größte Gruppe der Studierenden mit Beeinträchtigungen ausmacht. Dieser Befund deckt sich mit dem Ergebnis der „beeinträchtigt studieren – best2“ Studie. Damit werden noch einmal die Zunahme und besondere Brisanz von nicht-sichtbaren Beeinträchtigungen bestätigt, die bei etwa 96 % nicht ohne weiteres erkennbar sind.

Warum die Umfragebeteiligung so niedrig war, können wir nur vermuten. Möglicherweise suchen nur wenige Studierende mit Beeinträchtigungen die Beratungsstelle der HU auf, da sie sich von diesem Unterstützungsangebot nicht angesprochen fühlen. Bei der Umfrageauswertung konnte unter anderem festgestellt werden, dass sich vor allem Studierende mit nicht-sichtbaren Beeinträchtigungen an der Universität oft nicht wahrgenommen und repräsentiert fühlen und deshalb wenig ‚Gehör‘ finden:

„Ich hatte lange Zeit nicht das Gefühl, dazu berechtigt zu sein und wusste nicht, ob Depressionen ein ‚ausreichender‘ Grund sind, mich beraten zu lassen.“ (aus „Umfrage zum Studium mit Beeinträchtigung an der Humboldt-Universität zu Berlin. Auswertungen und Empfehlungen“).

So unsichtbar wie ihre Beeinträchtigungen, so wenig sicht- und nachvollziehbar können ihre Bedürfnisse für einen barrierearmen Studienverlauf für Außenstehende sein. Einer dieser Gründe für die Dunkelziffer ist die kaum zu unterschätzende Angst vor Stigmatisierung, die nachdrücklich in der Umfrage des Projekts „Barrierefrei Studieren“ thematisiert wird und auch in der ‚Stimme‘ zu Beginn dieses Berichts ‚hörbar‘ wurde. Besonders die (Nicht-)Inanspruchnahme von NTAs sorgt immer wieder für belastende Situationen auf Seiten der Studierenden mit nicht-sichtbaren Beeinträchtigungen, da sie ihre Studien- und Prüfungsleistungen unmittelbar tangieren. Die geäußerte Angst vor Stigmatisierung, Ablehnung und das Schamgefühl bei Offenlegung der Beeinträchtigungen scheint auch vor dem Hintergrund von Abhängigkeits- und Machtverhältnissen an der Universität groß. Dieses Thema zieht sich auch unter den aktuellen Bedingungen der Corona-Pandemie wie ein roter Faden durch unsere Beratungsarbeit. Aus diesem Grund planen wir derzeit eine erneute Umfrage unter den Studierenden mit Beeinträchtigungen zu den un- und außergewöhnlichen Umständen in Zeiten von Corona.

Beratung von Studieninteressierten und Studierenden mit Beeinträchtigungen an der Humboldt-Universität

Es ist Dienstagnachmittag, kurz vor 13 Uhr. Aus dem Home-Office bereite ich mich mit einer Kollegin auf die digitale Sprechstunde vor, die wir seit einigen Wochen über eine Onlineplattform anbieten. Meine Kollegin natürlich von ihrem mobilen Arbeitsplatz aus, denn aufgrund der Covid-19-Schutzmaßnahmen finden zurzeit keine Kontaktsprechstunden statt. Uns auf die Beratung vorbereitend, gehen wir die wenigen Informationen kurz durch, die uns vorab mitgeteilt wurden, und öffnen den virtuellen Warteraum für das erste Gespräch. Manchmal auditiv als Hörer*in unter Verwendung eines Alias per Telefon zugeschaltet, manchmal visuell sichtbar mit eingeschalteter Kamera und Klarnamen gehen wir in die Beratung. Aus Sicherheitsgründen führen wir die Gespräche zu dritt. Wir wollen verhindern, Ratsuchende aufgrund der Tücken der modernen Technik

in den Weiten des Internets zu verlieren. Da Studieninteressierte oder Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorsichtig mit der Weitergabe von sensiblen Informationen sind, möchte ein Teil der Ratsuchenden aufgrund gemachter (negativer) Erfahrungen lieber unerkannt bleiben. Daher führen wir die Gespräche auf Wunsch auch anonym durch.

Die Gruppe der Ratsuchenden ist heterogen, die (gefühlten) Barrieren vielfältig und so werde ich in meiner Arbeit nicht müde klarzustellen, dass eine Behinderung keine persönliche Eigenschaft eines Menschen darstellt, sondern zwischen den Beeinträchtigungen, die ein Mensch in einer bestimmten Situation erlebt, und seiner/ihrer Behinderung unterschieden werden muss. Demnach ist man nicht behindert, sondern wird von äußeren Barrieren behindert. Was eine Barriere ist, definiert sich für jede*n Betroffene*n anders. Neben den offensichtlichen Barrieren baulicher Art, von denen die HU hat einige, gibt es soziale oder gefühlte Herausforderungen, die den Alltag von Studierenden zusätzlich erschweren können.

Angestellt im Studierenden-Service, macht die Beratung von Studieninteressierten und Studierenden mit länger andauernden oder dauerhaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen den Großteil meiner Arbeit aus. Oft sind die Themen mit der Interaktion mit Lehrenden oder Verwaltungsangestellten verknüpft, weshalb ich in der universitätsinternen beruflichen Weiterbildung wissenschaftliche Angestellte und HU Mitarbeiter*innen für die besonderen Bedarfe beeinträchtigt Studierender sensibilisiere. Darüber hinaus tausche ich mich in Gremien und Initiativen mit engagierten Menschen an der HU über eine möglichst barrierearme Lehr- und Lernkultur aus. Dieses Anliegen ist jedoch nicht nur mein Job, sondern auch ein persönliches Anliegen.

Einige Jahre zuvor hatte ich gerade eine neue Stelle im Internationalen Büro der HU angefangen. Im Sinne der von Alexander von Humboldt geprägten KOSMOS Vorlesungen unterstützte ich internationale Wissenschaftler*innen bei ihrer Vernetzungsarbeit an der Universität. Doch kurz nach Stellenantritt bekam ich Anfang 2014 die Diagnose Brustkrebs. Als ich nach 76 Wochen wieder zurück an den Arbeitsplatz kam, hatte sich mein Alltag stark verändert. Obwohl ich mit demselben Elan an die Aufgaben gegangen bin, war ich nicht mehr so „leistungsfähig“ wie vor der Erkrankung. Mein Konzentration

onslevel war deutlich gesunken und ich musste häufiger eine Pause einlegen. Ich habe in zwei Reha-Maßnahmen und etlichen Sitzungen bei einem onkologisch geschulten Psychotherapeuten gelernt, dass ich kein Duracell-Hase sein muss, um meine Arbeit gut zu machen. Im Gegenteil, die Erfahrungen und der Umgang mit meiner eigenen Erkrankung helfen mir, zumindest in Teilen die Ängste und Herausforderungen nachvollziehen zu können, die junge Menschen mit Behinderungen und*oder chronischen Erkrankungen bewältigen müssen, um zielorientiert studieren zu können.

Aus dieser persönlichen Erfahrung heraus konzentrieren wir uns in der Beratung nicht auf das, was „nicht geht“, denn uns ist bewusst, dass weder „chronische Erkrankung“ noch „Behinderung“ oder „Beeinträchtigung“ die passenden Begriffe sind, um die Vielzahl der Möglichkeiten, aber auch Einschränkungen, die sich für betroffene Menschen daraus ergeben, fassen zu können. Trotzdem möchten wir alle Studenten*innen beraten, die sich davon angesprochen fühlen und unsere Beratung in Anspruch nehmen wollen. Wir sind kein Amt, das Kriterien abhakt, die in einem Katalog gelistet sind. Im Gegenteil; für jeden*n Ratsuchende*n definiert sich eine Barriere anders. Daher geben wir den Anstoß zu überlegen, was passieren sollte, um den Studienalltag chancengleich mit den anderen Kommiliton*innen erleben zu können.

Meist dauert es nicht lange, bis sich erste Ideen formen. Im Sinne von „Trial and Error“, ermutigen wir Ratsuchende es einfach mal auszuprobieren. Nicht jeder Nachteil kann ausgeglichen werden, aber vieles ist möglich. Die Bandbreite an NTAs für Studierende mit Beeinträchtigungen ist groß. Manchmal genügen schon kleine Modifikationen einer konkreten Situation, um Barrieren zu senken oder gar verschwinden zu lassen (eine detaillierte Auflistung möglicher NTAs findet sich in „Nachteilsausgleich für Studierende mit Beeinträchtigungen“, Arbeitshilfe für Beratende, Dr. Maike Gattermann-Kasper, Deutsches Studentenwerk (Hrsg), S. 24 ff, 2019).

Schlussfolgerung

Studierende mit nicht-sichtbaren Beeinträchtigungen scheinen besonders vorsichtig und zurückhaltend mit den Informationen zu sein, die sie über sich preisgeben und treten deshalb möglicherweise auch etwas unsicher

auf. Gründe für ihre Zurückhaltung können in den in der Vergangenheit gemachten Erfahrungen im Umgang mit gesundheitlichen Einschränkungen liegen. Zugleich besteht der Wunsch, so 'normal' wie möglich zu studieren. So kann bspw. ein ständig gefühlter Rechtfertigungsdruck dazu führen, unterstützende Instrumente wie den NTA auszuschlagen. Um dem (eigenen) Leistungs- und Erwartungsdruck entgegenzuwirken, appellieren wir in der Beratung für eine wertfreie, offene und angstfreie Kommunikation zwischen Studierenden und Dozierenden. Meines Erachtens kann eine gut funktionierende Kommunikation auftretende Probleme minimieren, wenn nicht sogar lösen und bei allen Beteiligten für mehr Verständnis in einer konkreten Studiensituation sorgen. Was für wen unter welchen Bedingungen möglich ist, bedarf des situativ abgewogenen Handelns. In diesem Sinne: Mut zum Ausprobieren und zur individuellen Lösungsfindung hin zu einem erfolgsorientierten Studium!



Zur Person
Katrin Rettel (M.A.; M.B.S.)
ist in der Studienberatung
der Humboldt-
Universität zu Berlin
tätig und Beauftragte
für Studierende mit
Behinderungen und*oder
chronischen Erkrankungen.

VON DER HOCHSCHULE INS ARBEITSLEBEN

DAS IXNET-MENTORING-PROGRAMM FÜR AKADEMIKER*INNEN MIT BEHINDERUNG

Dr.' Ursula Sautter

Es ist nicht leicht für Hochschulabsolvent*innen einen guten Job zu finden. Besonders in Zeiten der Corona-Pandemie. Besonders, wenn sie eine Behinderung mitbringen. Annemarie Salomon ist deshalb sehr froh über die Stelle bei der Stiftung MyHandicap, die sie gerade angetreten hat. „Es ist wirklich toll, dass ich jetzt dort tätig sein kann,“ sagt die 37-Jährige, deren Promotion in Philosophie an der Universität Oldenburg in einigen Monaten abgeschlossen sein wird. „Ohne die Unterstützung meiner Mentorin wäre mir das nicht so schnell gelungen.“

Annemarie Salomon ist eine von etwa 40 Mentees, die am iXNet-Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins teilnehmen, das Akademiker*innen mit Behinderung beim (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben begleitet. Für die Dauer eines Jahres arbeiten die Mentees in einem „Tandem“ mit einem Mentor oder einer Mentorin zusammen: Diese berufserfahrenen Fachkräfte, die ebenfalls eine Beeinträchtigung haben, vermitteln Erfahrungen und Wissen und beraten bei Fragen zu Jobsuche, Bewerbung, Karriereplanung, zur persönlichen Mobilität, Assistenz oder der Versorgung mit benötigten Hilfsmitteln in Beruf und Alltag.¹

Der Grund für ein solches Mentoring-Programm: Menschen mit Behinderungen haben in Deutschland noch immer geringere Beschäftigungs- und Karrierechancen – auch wenn sie über einen Hochschulabschluss verfügen. Dies äußert sich zum einen in einer geringeren Erwerbsbeteiligung im Vergleich zu Akademiker*innen ohne Behinderung, in durchschnittlich längerer Arbeitslosigkeitsdauer, niedrigeren Löhnen sowie in einer geringeren Einbindung in reguläre und hochqualifizierte Beschäftigungsverhältnisse. Und in einer höheren Arbeitslosigkeitsquote: Die Bundesagentur für Arbeit gibt an, Schwerbehinderte mit akademischem Abschluss seien noch immer doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen wie Menschen ohne Beeinträchtigung

(vgl. <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/zavde/schwerbehinderte-akademiker-aktuelle-projekte>).

Die Corona-Pandemie hat die Situation im Laufe des letzten Jahres stark verschlechtert. Im Oktober 2020 betrug die Arbeitslosenzahl bei Menschen mit Behinderungen 173.709 und lag damit mehr als 20.000 Personen bzw. 13,1 Prozent höher als im Oktober 2019. „Damit liegt die Zahl der Menschen ohne Beschäftigung aktuell so hoch wie im Durchschnitt des Jahres 2016,“ heißt es im Inklusionsbarometer Arbeit 2020 der Aktion Mensch. „Das bedeutet, die seitdem gemachten Fortschritte bei der Einbindung von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt sind durch die Folgen der Corona-Pandemie zunichte gemacht.“

Hauptursachen für die geschwächte Position von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt – selbst in „nicht-pandemischen“ Zeiten – sind Einstellungsvorbehalte von Arbeitgeber*innen (z.B. Sorgen um ein Mehr an Bürokratie und Bedenken bezüglich der Leistungsfähigkeit), etwaige Erwerbsminderungen, Mobilitäts-einschränkungen sowie mangelnde Barrierefreiheit im Zielbetrieb oder auf dem Arbeitsweg. Auf Seiten der potenziellen Arbeitnehmer*innen spielt vermutlich auch ein Mangel an ermutigenden Vorbildern, an „Erfolgsgeschichten“, eine Rolle (vgl. Niehaus/Bauer).

So bleiben wertvolle Potenziale ungenutzt – für die Betroffenen selbst, für die Arbeitgeber*innen und die Gesellschaft als Ganzes.

Hier setzt auch das Inklusive Expert*innen Netzwerk (iXNet) an, zu dem das Mentoring-Programm gehört: Um die berufliche Teilhabe von hochqualifizierten Menschen mit Behinderung gemäß den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention zu verbessern, bündelt das Projekt praxisbezogenes Wissen von Expert*innen und stellt es auf einer interaktiven, barrierefreien Internetplattform zur Verfügung (www.ixnet-projekt.de). Das Projekt iXNet wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Mitteln des Ausgleichsfonds über drei Jahre finanziert.

¹ Der 1. Mentoring-Durchgang des Programms begann im Dezember 2019 und endete im Dezember 2020. Er richtete sich ausschließlich an Akademikerinnen als Mentees, um der beobachteten doppelten Benachteiligung von Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen. Der 2. Mentoring-Durchgang begann im Juni 2020 und endete im Juni 2021. Er stand sowohl weiblichen als auch männlichen Mentees offen.

Neben umfassenden Tipps und Links zu Themen, die bei Karriereplanung, Jobsuche und Bewerbung wichtig sind, umfasst das Online-Angebot auch ein Beratungs- und ein Vernetzungsportal, das Peer Support und kollegiale Beratung über die unterschiedlichsten Foren ermöglicht. Die iXNet-Plattform wird an das Informationssystem REHADAT angebunden und soll dort zu weiten Teilen auch nach dem Ende der Projektlaufzeit zur Verfügung stehen.

Neben dem Hildegardis-Verein, der für das Mentoring-Programm verantwortlich ist, sind drei weitere Institutionen maßgeblich am Projekt iXNet beteiligt: das Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (ifes), dem die Federführung unter der Leitung von Dr. Monika Schröttle obliegt; REHADAT / das Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e. V. und der Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit, der das Projekt initiiert hat.

Individuelle Unterstützungsbeziehungen, Vernetzung und strukturelle Förderung sind entscheidende Faktoren für den Berufseinstieg. Deshalb ist One-to-One-Mentoring ein effektives – und inzwischen vielfach erprobtes – Instrument der individuellen Karriereförderung: Es bedeutet Beratung und Orientierung durch Austausch von Wissen und Erfahrung.

Mentoring ist dabei ein beziehungsorientierter Prozess. Es geht nicht einfach um die Vermittlung von Informationen und Fachwissen, sondern um persönliche Lebens-, Studien- und Berufserfahrungen. Und Mentoring ist ein langfristiger Prozess. Der Austausch findet über zwölf Monate statt und erlaubt so ein umfassendes gegenseitiges Kennenlernen sowie Zeit für Reflexion und das Erreichen der gesteckten Ziele. Nicht zuletzt ist Mentoring entwicklungsbezogen. Im Idealfall bedeutet es individuelle Entwicklung und vielschichtiges Wachstum. Anders als beim Coaching steht also nicht einer „Aufgabe“ im Mittelpunkt.

Welche Themen und Ziele in der Mentoring-Zeit im Vordergrund stehen sollen, bestimmen die Teilnehmenden selbst: Die Mentees klären z.B. ihre beruflichen Ziele, identifizieren die eigenen Ressourcen und lernen, sie für sich einzusetzen, wissen ihre persönlichen Bedarfe im Arbeitskontext zu artikulieren, übernehmen Verantwortung für die eigene Karriereentwicklung; stärken ihr Selbstbewusstsein, erlernen Selbst-Marketing- und Kommunikationsstrategien, bauen Netzwerke auf und wissen sie einzusetzen, erlernen den Umgang mit Barrieren im eigenen Lebenslauf, und erhalten Erfahrungs-, Fach- und Strukturwissen.

Kernstück jeden Mentorings ist dabei die Arbeit im sogenannten Tandem. Sie wird geprägt durch den regelmäßigen Austausch per Telefon, E-Mail, Chat oder Videokonferenz, bei dem die Fragen, Wünsche, und Ziele der Mentees* besprochen werden. „Wenn ich mit meiner Mentorin telefoniert habe, ging es mir immer besser. Da hatte ich neue Ideen,“ sagt Annemarie Salomon. „Besonders gut hat mir an der Zusammenarbeit gefallen, dass sie so passgerecht von unserem Tandem gestaltet wurde. Egal, wobei ich Rat und Hilfe suchte, meine Mentorin stand mir zur Seite. Sie gab mir Tipps für mein Bewerbungsanschreiben und suchte mit nach Stellenangeboten. Auch Vorstellungsgespräche bereitete sie mit mir vor und ich konnte mich melden, wenn mal wieder eine Absage gekommen war. So hielten wir Kontakt bei Bedarf.“

Damit die Mentoring-Beziehung auch auf solidem Boden steht, verschriftlicht das Tandem-Team zu Beginn der zwölf Monate eine „Mentoring-Vereinbarung“, in der die wichtigsten Informationen zum Beispiel über Ziele, Maßnahmen und die Vertraulichkeit der Gespräche festgelegt und gegenseitig zugesichert werden. Diese Vereinbarung dient auch ihrer regelmäßigen Überprüfung der Entwicklungsschritte.

Sollten trotzdem Fragen oder Probleme entstehen, die das Tandem nicht ohne Unterstützung erfolgreich behandeln kann, besteht, neben der Rücksprache mit dem Hildegardis-Verein, auch die Möglichkeit an einer (Online-)Supervision teilzunehmen – entweder einzeln oder im Team. „Für mich bedeutete dieses Angebot einer externen Beratung eine wirkliche Entlastung, als es darum ging, meine eigene Rolle im Umgang mit meinem Mentee zu klären“, so eine Mentorin. „Ich wusste an einem bestimmten Punkt in unserer Beziehung zwar, dass ich

Grenzen setzen musste, wusste aber nicht, wie ich das tun und kommunizieren sollte.“

Zum Programm gehört aber nicht nur die Arbeit im Tandem. Auf drei zentralen Seminaren (Auftakt, Halbzeit, Abschluss) lernen sich alle Teilnehmenden kennen und arbeiten zu unterschiedlichen Themen. Die Auftaktveranstaltungen der beiden iXNet-Gruppen – von denen die erste noch „physisch“ im Gustav-Stresemann-Institut in Bonn stattfinden konnte – dienten dabei besonders der Klärung von Erwartungen und Rollen und der Festlegung von Zielen. In verschiedenen Workshops und Diskussionen standen außerdem die Themen Kommunikation der eigenen Behinderung, erfolgreiche Strategien für Akademiker*innen mit Behinderung am Arbeitsmarkt und das Erkennen der eigenen Kompetenzen auf dem Programm. Die Halbeitztreffen, die aufgrund der Pandemie beide online stattfinden mussten, boten die Möglichkeit der Zwischenreflexion und der Vernetzung. Inhalt der Fortbildungs- und Trainingseinheiten waren die Themen „Karriere & Erfolg: Was bedeutet das für mich?“, „Selbstbild und Selbstbewusstsein im Umgang nicht nur mit der eigenen Behinderung“ sowie die Bedeutung von „unconscious bias“, d.h. unbewussten Stereotypen.

In der Abschlussveranstaltung, die für die erste iXNet-Gruppe im Dezember 2020 virtuell stattfand, standen naturgemäß wieder andere Aspekte im Vordergrund, z.B. die persönlichen Erfolge (und Misserfolge) des vergangenen Mentoring-Jahres, die Möglichkeiten für eine nachhaltige Netzwerkarbeit zwischen den Teilnehmenden und konkrete Tipps für den (Wieder-)Einstieg in den Job für alle diejenigen, für die er noch bevorsteht.

Da die meisten Teilnehmer*innen des iXNet-Mentorings zu einer der sogenannten Risikogruppen gehören, fanden die Gruppenveranstaltungen virtuell über Zoom statt. Die Befürchtung, der Kontakt zwischen den Mentees und den Mentor*innen könnte weniger intensiv werden als in einer „realen“ Begegnung, bestätigte sich nicht. Im Gegenteil: In den zahlreichen Workshops und Programmelementen der drei Zwei-Tages-Seminare fand ein äußerst intensiver Austausch von auch sehr persönlichen Erfahrungen und Empfindungen statt. Das war besonders erfreulich, da die Einbindung von Gebärdensprach- und Schriftdolmetscher*innen für die hörbeeinträchtigten Mentees, die reibungslose Einbindung der blinden und sehbehinderten Teilneh-

menden sowie die Gestaltung der Tagung für die Mentees aus dem Autismus-Spektrum besondere Herausforderungen zu bergen schien.

„Ich persönlich habe die Möglichkeit des Austausches mit den anderen Mentees und Mentor*innen, (nicht nur) über spezifische behinderungsbedingte Herausforderungen als sehr hilfreich und bereichernd empfunden,“ berichtet Annemarie Salomon. „Auch die verschiedenen Workshops und ihre Referentinnen waren sehr interessant und beeindruckend,“ so die Mentee.

Weil die Teilnehmenden von den Zoom-Treffen begeistert waren, bietet der Hildegardis-Verein inzwischen „Stammtische“ via Videokonferenz an. Bei diesen unregelmäßigen Abendveranstaltungen können sich die Mentees und Mentor*innen – dazu gehören weiterhin noch die Teilnehmenden der Gruppe 1, deren Mentoring inzwischen beendet ist – auch in den Zeiten zwischen den Gruppenveranstaltungen in einer größeren Gruppe austauschen.

Für Annemarie Salomon war das Mentoring-Jahr mit seinen unterschiedlichen Komponenten in jeder Hinsicht bereichernd und die Zusammenarbeit mit ihrer Mentorin „ein voller Erfolg“. Sie ist eine von mehreren Mentees, die inzwischen eine Arbeitsstelle gefunden haben und sagt über das iXNet-Mentoring: „Ich kann so etwas wirklich empfehlen.“

Das iXNet-Mentoring ist das jüngste in einer ganzen Reihe von Mentoring-Programmen, die der Hildegardis-Verein nicht nur im Bereich Inklusion konzipiert und durchgeführt hat. Dazu gehört „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf. Programm zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der katholischen Kirche“ (seit 2016), „Lebensweg inklusive: Kompetenz-Tandems für Studentinnen mit und ohne Behinderung“ (2013-2016) sowie das von der Conterganstiftung geförderte, bundesweit erste Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung und chronischer Krankheit (2008 – 2012).

Literatur:

- Aktion Mensch e.V. (Hg.), Inklusionsbarometer Arbeit, 8. Jahrgang 2020. Download unter https://www.aktion-mensch.de/dam/ch/inklusion/arbeit/inklusionsbarometer/Aktion-Mensch_Inklusionsbarometer-Arbeit_Studie.pdf.
- Niehaus, Mathilde/Bauer, Jana: Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung. Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Bonn: Aktion Mensch 2013.

**Zur Person:**

Dr. Ursula Sautter ist Anglistin, freie Journalistin und Übersetzerin. Nach ihrer Promotion war sie 14 Jahre lang Deutschland-Korrespondentin der amerikanischen Wochenzeitschrift TIME Magazine. Seit 2012 arbeitet sie für den Hildegardis-Verein

e.V. in Bonn, zunächst als Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, inzwischen als Projektleiterin des iXNet-Mentorings. Seit 2016 ist sie stellvertretende Vorsitzende von UN Women Nationales Komitee Deutschland e.V.

STUDIEREN MIT PERSÖNLICHER ASSISTENZ: BIOGRAFISCHE ERFAHRUNGEN VON BEHINDERTEN FRAUEN – EIN INDIVIDUELLER WEG IN DER HOCHSCHULE

Theresa M. Straub

Behinderte Menschen, die auf pflegerische Hilfe und Unterstützung im Alltag angewiesen sind, müssen auch heute noch ihre eigenen Wege finden, wie sie Zugang zu inklusiver (Hoch-)Schulbildung sichern können, denn es fehlt vor allem an einem deutschlandweiten Anspruch auf inklusive Bildung.

1. VON DER SCHULE ZUM STUDIUM

Der Bildungsbericht 2018 zeigt, dass eben dieser Anspruch nur in Bremen und Hamburg uneingeschränkt geltend gemacht werden kann. (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018:103). Die Diagnose „Sonderpädagogische Förderbedarf“ hat in den letzten Jahren zugenommen: 7,2 Prozent der deutschen Schüler*innen sind davon betroffen. Es gibt sehr differenzierte Förderschwerpunkte. Und: die Zahl der Personen mit Förderbedarf „emotionale Entwicklung“ hat sich seit 2001 verdoppelt. 60 Prozent der 520.000 Schüler*innen werden in Förderschulen unterrichtet (ebd.). Diese Entwicklungen zeigen deutlich, dass behinderte Menschen in Bezug auf Bildung und ihre persönlichen Möglichkeiten, sich in einem segregierenden Bildungssystem zu positionieren, benachteiligt sind. Dies beginnt in der Schule und setzt sich im Übergang in den Beruf oder in ein Studium fort.

Nur 19 Prozent aller behinderten Menschen in Deutschland haben Abitur, im Gegensatz zu 41 Prozent der Menschen ohne Behinderung(en) (vgl. BMAS 2016, S. 94). Die Umsetzung des Rechtes auf inklusive Bildung (Art. 24 UN-BRK) ist noch nicht genügend vollzogen.

2. STUDIUM: ZUGANG FÜR BEHINDERTE MENSCHEN AN DIE HOCHSCHULE

In Deutschland ist die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) seit mehr als zehn Jahren die verbindlich geltende Rechtsgrundlage, um einerseits Diskriminierung und Stigmatisierung behinderter Menschen entgegen zu wirken, andererseits ihr Menschenrecht auf wirksame Teilhabe an Bildung und lebenslangem Lernen zu fördern und zu verwirklichen (vgl. Art. 24, UN-BRK).

Schon vor Inkrafttreten der UN-BRK gab es zwar Bemühungen einzelner Universitäten und Hochschulen in Deutschland, die Bedingungen für behinderte Studierende zu verbessern und ihnen einen gleichberechtigten Zugang zu universitärer Bildung zu gewährleisten. Es dauerte dennoch bis weit in die 1990er Jahre, bis ein Studium etwa für körperlich behinderte Menschen in Deutschland nicht mehr als unmöglich oder deutlich erschwert galt. Unter anderem die Universitäten Bremen, Bochum und Regensburg boten durch bauliche Barrierefreiheit eine gute Möglichkeit für mobilitätseingeschränkte Studierende in Bezug auf Zugänglichkeit (vgl. Dannenbeck et al. 2016, S. 9). Die TU Dortmund erscheint als weitere Vorreiteruniversität für die Teilhabe behinderter Studierender. Der dort entwickelte und evaluierte Arbeitsansatz zielt auf die Ermöglichung des Studiums durch individuelle Beratung, aber auch strukturelle Beseitigung von Barrieren, die am Studium hindern (vgl. Rothenberg 2015, S. 164 f.).

Laut den Ergebnissen der Studie „beeinträchtigt studieren 2“ des Deutschen Studentenwerks aus dem Jahr 2018 sind in Deutschland 11 Prozent von insgesamt 2,8 Millionen Studierenden im Studium beeinträchtigt. Von diesen Personen geben 96 Prozent an, dass ihre Einschränkung für Dritte nicht auf Anhieb erkennbar sei. Beinahe 90 Prozent dieser Studierenden nennen Schwierigkeiten bei der Durchführung des Studiums. 44 Prozent machen Probleme im sozialen Miteinander an der Universität geltend. Gleichzeitig werden Nachteilsausgleiche nur von nahezu 30 Prozent der betroffenen Studierenden genutzt. Die Hälfte aller Befragten greift bei der Organisation von Studium und Alltag auf Familienmitglieder zurück (vgl. DSW 2018, S. 2-3).

3. PERSÖNLICHE ASSISTENZ: CHANCEN UND GRENZEN IM STUDIUM

Dieser Beitrag möchte Einblicke in die biografischen Wege von Lisa und Laura geben. Die beiden jungen Frauen haben eine schwere körperliche Einschränkung und leben seit Beginn ihres Studiums mit Hilfe von Persönlicher Assistenz ein selbstbestimmtes Leben. Welche biografischen Erfahrungen haben sie im Studium gemacht, wo sehen sie durch Persönliche Assistenz Chancen und Grenzen?

Lisa wird 1988 zu früh geboren und nutzt seit ihrer Kindheit im Alltag einen elektrischen Rollstuhl. Ihr Bildungsweg beginnt in einer Regelgrundschule. Pflegerische Bedarfe werden durch Lehrkräfte gedeckt. Das wohnortnahe Gymnasium lehnt sie jedoch als Schülerin ab. Im Alter von zwölf Jahren zieht sie daher in ein Internat, um ihr Abitur erlangen zu können. Hier können Unterstützungen im pflegerischen Bereich, aber auch bei organisatorischen oder schulischen Bedarfen, wie dem Mitschreiben im Unterricht, gegeben werden. 2009 besteht Lisa das Abitur. An ihrem Studienort sucht sie sich eine eigene Wohnung in einem Studierendenwohnheim und beantragt Persönliche Assistenz. Zu Beginn des Studiums stehen ihr zehn Stunden Assistenz täglich zu. Sie baut sich ein Team zum selbstbestimmten Leben auf, denn das Studium und ein Leben in der eigenen Wohnung sind ihr dadurch erst möglich. Lisa spricht von erschwerten Bedingungen im Studium, vor allem in der Kommunikation mit Kommiliton*innen, und sie bringt diese mit der Persönlichen Assistenz in Verbindung.

„das ist nämlich auch EINE Herausforderung von der Assistenz die ich am Anfang nicht so auf dem Schirm hatte dass die Leute immer denken du bist sozialisiert wenn du mit ner Begleitperson durch die Gegend rennst das erhöht zum Beispiel Berührungängste von Kommilitonen noch mal stärker denen musste ich erst mal erklären `ja ok ich bin auf Unterstützung angewiesen aber die Assistenz braucht trotzdem nicht die ganze Zeit an mir kleben die ist auch durchaus mal nicht da“ (Interview 3: 9/28-10/1)

Sie spricht an, dass durch die Person der assistierenden Begleitung im Studium für andere Menschen der Eindruck entstehe, dass sie „sozialisiert“, also z.B. mit Freund*innen unterwegs sei und kein weiterer Kontakt notwendig oder erwünscht wäre. Gegen diesen Eindruck anzugehen, bedeute, dass sie mit vielen Erklärungen zu ihrem Alltag zunächst die Berührungängste ihrer Kommiliton*innen abbauen müsse, bevor Kontakt und Austausch entstehen könne. In diesem Zitat wird deutlich, dass Leben und Studieren mit Persönlicher Assistenz noch keine Selbstverständlichkeit im universitären Raum darstellen. Die Schwierigkeit liegt, wie sie in ihrer biografischen Erzählung ausführt, vor allem darin, dass sie die Erklärungsarbeit – was sie braucht, wie ihr Alltag funktioniert und wie sie Dinge auch im Studium eigenständig machen kann – selbst und immer wieder leisten muss. In einem weiteren Zitat führt Lisa aus, wie

fehlende Barrierefreiheit sehr oft ihre Selbstbestimmung einschränkt und Kontakte zu Menschen beeinflusst:

„Ja das Ding ist halt immer gewesen ich musste mich entscheiden gehe ich auf die WG Party [...] weil kann ich in einem Schieberollstuhl sitzen aber ich kann keinen Schieberollstuhl bedienen weil ich den rechten Arm nicht zum Rollstuhlfahren nutzen kann das heißt wenn ich dann auf [...] [der] Party bin dann kann ich den ganzen Abend nicht selber [...] bestimmen wo ich hin fahren möchte [...]“ (Interview 3: 10/13-10/20).

Lisa beschreibt, dass sie für sich selbst die Entscheidung zwischen Teilhabe an Zusammenkünften wie Partys und ihrer selbstbestimmten Bewegung im Elektro-Rollstuhl treffen muss. Denn nur mit einem leichteren, wendigeren Schieberollstuhl kann sie an Orte gelangen, die über Treppen zugänglich sind, da sie mit diesem getragen werden kann – im Gegensatz zum viel schwereren E-Rollstuhl. Diesen Schieberollstuhl kann sie aber nicht selber lenken. Es gibt also nur entweder ‚dabei sein‘, oder die Möglichkeit, einen Ort zu wählen, an dem sie sich selbstbestimmt bewegen kann. In ihrem Fall führt die fehlende Barrierefreiheit zur Behinderung ihrer Selbstbestimmung.

Bedarf an Persönlicher Assistenz kann also den Kontakt zu Mitstudierenden im Studium erschweren. Gleichzeitig macht Persönliche Assistenz (und auch Sicherung des Pflegebedarfs) manchmal den Kontakt mit anderen (behinderten) Menschen überhaupt erst möglich, wie die Ausführungen von Laura zeigen. Zunächst zieht sie zum Studium um. Dabei sucht sie sich eine Bleibe in einem Studierendenheim, in der sie auch pflegerisch versorgt werden kann. Dabei hat sie erstmals Kontakt zu anderen behinderten Menschen.

„und dann bin ich glücklicherweise zum Studium umgezogen [in ein] Haus für Studierende mit Behinderung [wo] also Pflegepersonal im Wohnhaus eben in diesem Wohnheim fest integriert und immer da [ist]“ (Interview 4 3/32-4/3)

Sie hatte sich in eine neue Umgebung aufgemacht, um Menschen zu finden, die die gleichen Interessen haben. Frühere emotional schwierige Erfahrungen aus ihrer Biografie sowie negatives Erleben der Pflege an diesem Ort führen zu einer Unterbrechung des Studiums und zu Rückzug in die Heimat. Laura studiert zunächst im Fernstudium weiter, bis sie durch eigene Recherche im Internet einen neuen Weg für sich findet.

„hab dann durch Zufall eben dieses Wort persönliche Assistenz das erste Mal gelesen im Internet durch Recherche nach Pflegediensten und dann habe ich mich da sozusagen schlau gemacht, E-Mails geschrieben, angerufen so n Terror halt (lacht) äh ja und dann haben die sich glücklicher Weise eben dazu entschlossen, dass sie das machen wollen mit mir mit Studienassistenz (...) die Anfangszeit war natürlich mega stressig, weil ich noch (...) persönliche Assistenz hatte; ich wusste gar nicht wie das ablaufen könnte (...) hab mich aber relativ schnell damit abgefunden, (...) ich glaub ich hab mit fünf Leuten angefangen (...) die wechselten dann natürlich auch also das ist normal in nem Job da die bleiben meistens nicht lang“ (Interview 4 5/11-5/24)

Durch die Persönliche Assistenz – in diesem Fall Studienassistenz – wagt sich Laura wieder in ein Präsenzstudium. Dadurch hat sie grundsätzlich wieder mehr Möglichkeiten zum persönlichen Kontakt und Austausch, kann sich wieder von zu Hause lösen und zieht in eine eigene Wohnung, baut sich ein Team aus Assistentinnen auf. Sie macht deutlich, dass das für sie etwas Neues ist, an das sie sich gewöhnen muss. Sie thematisiert, dass es häufig zu Wechseln im Team kommt, mit denen sie zu leben lernt.

4. FAZIT

Die beiden vorgestellten Biografien beschreiben sehr unterschiedliche Erfahrungen im zwischenmenschlichen Kontakt. Dabei geht es zuerst um die sichere Gestaltung der Beziehung in der Persönlichen Assistenz, denn das Erleben von Selbstbestimmung und Sicherheit in diesem Kontakt ist als Voraussetzung dafür zu sehen, dass ein Studium erfolgreich verlaufen kann. Erst wenn Pflege und Grundbedürfnisse erfüllt werden, wird Kommunikation und Austausch im Raum Hochschule mit allen Beteiligten möglich, und damit das Erleben von Inklusion und Teilhabe spürbar.

Hochschulen bieten einen Raum zur Wissensgewinnung. Gleichzeitig sind sie als ein Lebensort der Interaktion und Gestaltung zu verstehen, der einem Wandel unterliegt (vgl. Ruppelt/Schuh/Sierig 2016, S. 217). „Der materiell-architektonische Raum sowie Gestaltungs-, Kommunikations- und Diskussionsräume [...], die durch Kommunikation entstehen, ermöglichen Inklusion und sind zugleich Ausdruck eben dieser.“ (ebd.) Das bedeutet konkret, „dass die bestehende Vielfalt an Bedürfnissen berücksichtigt, Heterogenität anerkannt und verschiedene Interessen gleichberechtigt wahrgenommen werden“ (ebd., S.215) müssen.

Persönliche Assistenz ist für körperlich eingeschränkte Menschen, die Pflege oder Hilfe im Haushalt, bei der Orientierung oder auf Reisen brauchen, neben dem Abitur die zweite wichtige Voraussetzung, um ein Studium überhaupt beginnen zu können. Damit sich behinderte Menschen teilhabend, ernst genommen, anerkannt fühlen können, braucht es dabei auch Begleitung als Expert*in in eigener Sache. Es brucht einerseits Nachteilsausgleiche wie das Mitschneiden von Vorlesungen auf Band oder modifizierte Prüfungen und andererseits positive Peer-Kontakte zu Studierendenkolleg*innen. Dafür muss sich die Institution strukturell öffnen.

Literatur

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.) (2016): Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe–Beeinträchtigung–Behinderung. Bonn.
- Dannenbeck, Clemens/Dorrance, Carmen/Moldenhauer, Anna/Oehme, Andreas/Platte, Andrea (2016): Inklusionssensible Hochschule. Zur Einführung in diesen Band. In: Dannenbeck/Dorrance/Moldenhauer/Oehme/Platte (Hrsg.): Inklusionssensible Hochschule. Grundlagen, Ansätze und Konzepte für Hochschuldidaktik und Organisationsentwicklung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. S. 9–21.
- Degener, Theresia (2015): Die UN-Behindertenrechtskonvention – Ein neues Verständnis von Behinderung. In: Degener, Theresia/Diehl, Elke (Hrsg.): Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. S. 55–74.
- Deutsches Studentenwerk (DSW) (Hrsg.) (2018): beeinträchtigt studieren – best2. Daten zur Situation von Studierenden mit Behinderung und chronischer Erkrankung. [https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/dsw-best2_barrierefrei_neu.pdf, Zugriff 3.8.2019]. Eigenverlag. Berlin.
- Rothenberg, Birgit (2015): Der Arbeitsansatz des Dortmunder Zentrums Behinderung und Studium als übertragbarer Weg zu einer "Hochschule für alle". In: Degener/Diehl (Hrsg.): Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 162–169.
- Ruppelt, Ronja/Schuch, Tabea/Sierig, Anne (2016): Universität inklusionssensibel denken – Eine Annäherung anhand der Frage nach Studentischem Raum. In: Dannenbeck et al. (Hrsg.): Inklusionssensible Hochschule. Grundlagen, Ansätze und Konzepte für Hochschuldidaktik und Organisationsentwicklung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. S. 215–226.
- Straub, T M. (2019): Persönliche Assistenz: Biografische Erfahrungen. Ein Beitrag zum rekonstruktiven Verständnis unterstützender Arbeit mit behinderten Menschen. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Straub, Theresa Magdalena (2020): Hochschule inklusiv – Biografische Erfahrungen behinderter Studierender: Von individuellen Handlungsmöglichkeiten und strukturellen Bedingungen im universitären Raum. In: Brehme, David /Köbsell, Swantje /Fuchs, Petra /Wesselmann, Carla (Hrsg.): Disability Studies im deutschsprachigen Raum. Beltz-Juventa. Weinheim. S. 246–252.



Zur Person

Theresa M. Straub (M.A.), geboren 1986, studierte bis 2012 Soziale Arbeit an der Hochschule Regensburg und an der Alice Salomon Hochschule Berlin. Von 2013 bis 2016 Lehrbeauftragte an der Alice Salomon

Hochschule und Projektkoordinatorin des Mentoring-Programmes „Lebensweg inklusiv(e)“ für Studierende mit und ohne Behinderung des Hildegardis-Vereins. 2016 bis 2020 Universitätsassistentin am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Innsbruck. Aktuell Stipendiatin der Rosa-Luxemburg-Stiftung Berlin: Dissertation zum Thema „Inklusions- und Exklusionsmechanismen in Bildungsbiografien behinderter Menschen“.

5. (IN) VIELFALT STUDIEREN – HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR EINE GENDERGERECHTE UND INKLUSIVE LEHR- UND LERNKULTUR AN HOCHSCHULEN

EINLEITUNG

Gleiche Teilhabe für alle – was die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im Jahr 2006 in Worte gefasst hat, bleibt bis heute Handlungsauftrag. Für die Gesellschaft und für jede*n Einzelne*n. Einiges ist in den letzten Jahren bereits geschehen, doch erreicht ist das Ziel noch nicht. Auch nicht im Bildungs- und Hochschulbereich, den der Hildegardis-Verein mit seiner Arbeit besonders in den Blick nimmt. Die UN-BRK ist für uns Antriebsfeder zur Entwicklung innovativer Projekte für junge Frauen mit Beeinträchtigungen. Wir wollen Studentinnen und Akademikerinnen mit Behinderung(en) dabei unterstützen, ihre Bildungsbiografien eigenständig zu gestalten und dabei ihren Talenten und Interessen zu folgen.

Im Laufe des Projektes Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ gab es intensiven Austausch mit den fünf Modellhochschulen und dem Steuerungsgremium des Fachkollegs. Es wurden anonymisierte Interviews mit Studentinnen und Akademikerinnen mit Behinderung(en) geführt, die Ergebnisse aus den Biografiezeilen und der Evaluation des Projektes zusammengetragen. Bei diesen unzähligen Gesprächen zwischen Menschen mit und ohne Behinderung(en) an den Hochschulen und bei persönlichen Austauschrunden über Inklusions-Erlebnisse kam es zur kritischen Analyse noch bestehender Herausforderungen und Hürden, zum kreativen Schmieden von Ideen für mehr gendergerechte Inklusion. Was uns besonders gefreut hat: Es kam auch zur konkreten und wirksamen Umsetzung von neuen Inklusionsvorhaben an den Hochschulen.

Um die bereits vorhandenen Inklusionsstrategien bekannter zu machen und Hochschulen und Politik einen Leitfaden für mehr gendergerechte Inklusion an die Hand zu geben, hat der Hildegardis-Verein diese Handlungsempfehlungen formuliert, die Grundbausteine für Veränderungen schaffen sollen. Die vielen entstandenen Impulse, Ideen und Initiativen sind so bereichernd und wertvoll, dass wir sie verbreiten, vorstellen und für andere verfügbar machen wollen. Gebündelt und zusammengefasst stellen wir sie auf den kommenden Seiten vor.

Eine ausführlichere Fassung der Handlungsempfehlungen „(In) Vielfalt studieren – Handlungsempfehlungen für eine gendergerechte und inklusive Lehr- und Lernkultur an Hochschulen“ (24 Seiten) können Sie bei uns als Broschüre bestellen oder auf der Webseite des Fachkollegs (www.fachkolleg-inklusion.de) als PDF herunterladen.

Zur Unterfütterung unserer Forderungen und Handlungsempfehlungen empfehlen wir die Lektüre der Ergebnisse der best2-Studie¹ zur Situation von Studierenden mit Behinderung(en), die 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks² und die Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz zum Studium mit Behinderung³.

Wir möchten mit den Empfehlungen inspirieren, damit sich noch mehr Menschen auf den Weg zu einer inklusiven und gendergerechteren Hochschullandschaft machen. Wir möchten dazu ermutigen, Inklusion zu fördern; denn das ist nicht so schwer wie manche vermuten. Wir möchten deutlich machen, wie viel mehr mit Inklusion an Hochschulen zu erreichen ist – nicht nur für die Einzelnen, sondern auch für das Hochschulsystem als Ganzes.

Wir haben im Laufe des Projektes gelernt: Vielfalt sorgt für Perspektivenreichtum und dieser bringt neue Gestaltungsideen mit sich. Die Ideen können zu sozialen Innovationen zum Nutzen aller führen.

Dabei ist es wichtig, den Fokus auch auf die Frage von Geschlechtergerechtigkeit zu legen.

Für Studentinnen und Akademikerinnen mit Behinderung(en) gestaltet sich das Lernen, Lehren und Arbeiten immer wieder als Herausforderung. Neben baulichen und mobilitätsbedingten Hindernissen, der Lehre und den Studien- und Prüfungsbedingungen spielen vor allem zwischenmenschliche Begegnungen die eine entscheidende Rolle.

Uns ist bewusst, dass es bis zum Ziel gleicher Teilhabe an Hochschulen noch ein Stück des Weges ist. Aber wir sind überzeugt, dass wir uns diesem Ziel schneller als bisher nähern könnten. Dazu braucht es die Unterstützung möglichst vieler Menschen, damit der Weg geebnet und Hindernisse abgebaut werden können. Deshalb freuen wir uns über Ihr Interesse an unseren Handlungsempfehlungen und der gemeinsamen Vergewisserung: Der Auftrag zum Handeln bleibt.

Melanie Peschek und Agathe Lukassek

¹ Deutsches Studentenwerk (Hrsg.): *Beeinträchtigt studieren – best2, Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17*. Berlin. 2018.

² Elke Middendorff, Beate Apolinarski, Karsten Becker, Philipp Bornkessel, Tasso Brandt, Sonja Heißenberg, Jonas Poskowsky: *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung*. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

³ Hochschulrektorenkonferenz (HRK): „Eine Hochschule für Alle“, Empfehlung der 6. Mitgliederversammlung am 21.4.2009 zum Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit.

INKLUSIV DENKEN

1. Diskriminierung aufgrund einer Behinderung oder aufgrund des Geschlechts, aber auch weitere Diskriminierungsfaktoren, sollten zusammengedacht und im Sinne eines Gesamt- Diversity-Ansatzes auch strukturell gemeinsam angegangen werden (Intersektionalität).
2. Diversity muss als Ziel in der Aufgabenbeschreibung für alle in der Hochschule Tätigen verankert und in der Praxis durchbuchstabiert werden.
3. Inklusion muss in allen Bereichen der Hochschulen als Querschnittsthema implementiert werden.
4. Unconscious Bias (unbewusste Vorurteile) müssen thematisiert und aufgebrochen werden, um das Denken und Handeln der Menschen zu verändern.

BLICK AUF DIE EINZELNEN MENSCHEN

5. Empowerment und die Förderung von Selbstwirksamkeit der Einzelnen gehören zum unmittelbaren Bildungsauftrag der Hochschulen.
6. Um individuelle Strategien entwickeln und die eigenen Stärken analysieren und verbalisieren zu können, braucht es Austausch und Vorbilder.
7. Das Bild einer Normperson muss aufgehoben und jede Person in ihrer Individualität gesehen werden, um geeignete Lösungsansätze für alle zu schaffen. Es braucht strukturelle Lösungen, um Barrieren abzubauen, aber auch die Möglichkeit, auf individuelle Bedarfe einzugehen.

BEGEGNUNGSRÄUME SCHAFFEN

8. Die Hochschule sollte Begegnungsräume für Studierende (und Lehrende) schaffen, die prüfungsfrei sind: Es braucht gemeinsame Programme und Austausch für Studierende, Lehrende und Verwaltungskräfte, um die jeweiligen Positionen besser verstehen zu können.
9. In den auf studienfachspezifische Lerninhalte fokussierten Hochschulalltag sind Gelegenheitsstrukturen für Begegnung und Erfahrungsaustausch zu integrieren. Dabei sollte einerseits der Kontakt unter den Studierenden gefördert (Modell des Peer Mentoring), zugleich aber auch der Kontakt mit und das Lernen an den lebensgeschichtlichen Erfahrungen des Hochschulpersonals ermöglicht werden (Professor*innen sind Menschen, keine Lehrmaschinen).
10. Eine bessere Vernetzung der Hochschulen muss umgesetzt werden, damit Strukturen und Programme im Sinne von Best Practice nicht immer neu erprobt werden müssen, sondern voneinander profitiert werden kann.

HOCHSCHULCAMPUS

11. Alltägliche Begegnungen, Abbau von Ängsten und Vorurteilen lassen sich jenseits des Vorlesungsalltags besonders in Wohnformen und Freizeitgestaltungen erleben. Bestehende Angebote sollten inklusiv ausgebaut, neue Angebote entsprechend gendergerecht und inklusiv konzipiert werden.
12. Organe und Organisationen der studentischen Selbstvertretung sind eine geeignete Form der Mitwirkung, der studentischen Solidarität unter (Un-)Gleichen, die übertriebenen Individualisierungen entgegenwirkt. Sie sollten an Universitäten als Kultur des Empowerments, der demokratischen Mitverantwortung und der Vielfalt gestützt und beworben werden.
13. Damit Studierende ihr Studium ohne Hürden absolvieren können, müssen auch die baulichen Gegebenheiten, die Ausstattung in den Hörsälen und Seminarräumen, die Mobilitätsbedingungen und die Wohnorte barrierefrei gestaltet werden.

HOCHSCHULSTRUKTUREN

14. Hochschulen sind Orte des Lernens für alle, auch Lehrende und Verwaltungskräfte.
15. Die Expertise der vielen Fachkräfte sollte stärker gebündelt werden. Dazu zählt auch ein Blick auf bereits existierende und erfolgreiche Fördermaßnahmen und (Mentoring-)Programme. Diese sollten gestärkt und inklusiv ausgebaut werden.
16. Die Kooperation zwischen Hochschul-Beauftragten für Gleichstellung und Inklusion sollte verbessert werden. Die Beratungsstellen müssen personell und finanziell so ausgestattet werden, dass sie neben Einzelberatungen und Mitwirkung an Stellenbesetzungen stärker konzeptionell und intervenierend tätig sein können.
17. Eine enge Zusammenarbeit der Beratungsstellen besonders mit Prüfungsämtern, Lehrenden und weiteren Stellen, die sich mit Diskriminierungsfragen beschäftigen, sollte elementarer Bestandteil der inklusiven Hochschulkultur werden.
18. Nachteilsausgleiche müssen allen Lehrenden und Lehrbeauftragten bekannt sein. Die Beantragung dieser muss vereinfacht und für alle zugänglich gemacht werden.
19. Nachteilsausgleiche müssen individuell für die jeweilige Person ausgestaltet werden.
20. Es muss diskriminierungsfreie Sprache Einzug in die Hochschulen erhalten, um Stigmatisierung entgegenzuwirken und auf Diskriminierung aufmerksam zu machen.

LEHRE UND STUDIUM

21. Die empfohlenen Studienverlaufspläne müssen unter der Perspektive verschiedener Lebensrealitäten geprüft werden. Die Länge der Präsenzzeiten an der Hochschule und die dichte Folge der Lehrveranstaltungen (überfordert Menschen mit einer Behinderung, aber auch Studierende mit Familienverpflichtungen. Weniger dichte Stundenpläne, selbststrukturiertes Lernen in Projektgruppen, längere Pausen für die Überwindung von Wegen und für Rekreation und weniger eng getaktete Prüfungen sind hier wichtig.
22. Lehre, Lehrmaterialien und -zugänge müssen für alle nutzbar sein und daher inklusiv umgestaltet werden. Diese sollten im besten Falle von Studierenden und Lehrenden partizipativ (mit)entwickelt werden, um möglichst viele Bedarfe aufzunehmen.
23. Audio- und Videomitschnitte von Lehrveranstaltungen sollten zur Norm werden.
24. In den Einrichtungen für hochschuldidaktische Fortbildung sind Angebote zur inklusiven Lehrentwicklung und Prüfungsgestaltung erforderlich, die für alle Lehrenden verpflichtend sein müssen.
25. Forschung und die Personen, die forschen, müssen divers sein, um dem Data-Gap entgegenzuwirken. Hochschulen müssen dafür Sorge tragen.

RAHMENBEDINGUNGEN

26. Hochschulen benötigen eine Regelfinanzierung für Inklusionsangebote.
27. Über das Bundesteilhabegesetz müssen bestehende Diskriminierungen für angehende Akademikerinnen mit Behinderung abgebaut werden. Dies betrifft u.a. den verpflichtenden Anwendungsbereich der Eingliederungshilfe (Assistenzleistungen) im Falle von Auslandsaufenthalten und für Studienabschnitte, die nach einer Erstausbildung liegen (Master, Promotion).
28. Das Beantragungssystem für behinderungsbedingten Mehrbedarf und Studienassistenzen muss umstrukturiert, vereinfacht und die Zeiten bis zur Bewilligung verkürzt werden.
29. Der Bereich der Hochschulen muss elementarer Bestandteil der diskriminierungsfreien Gesetzgebung sein und Beachtung finden. Der Fokus von Inklusion sollte demnach nicht nur auf die Schulen oder die Arbeitswelt ausgerichtet sein.

Autorin: Melanie Peschek, Projektkoordinatorin
Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“

RAUM FÜR NOTIZEN

HILDEGARDIS VEREIN



Hildegardis-Verein e.V.
Wittelsbacherring 9
53115 Bonn

0228 9659-249
post@hildegardis-verein.de

www.hildegardis-verein.de
www.fachkolleg-inklusion.de