

Key Note anlässlich der Fachtagung der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS) des Deutschen Studentenwerks am 10. November 2022

40 Jahre IBS – Stand und Perspektiven der Inklusion an Hochschulen
Akademiker*innen mit Behinderungen – Wir suchen. Wir beschäftigen. Es gelingt.

Annetraud Grote, Inklusionsbeauftragte beim Paul-Ehrlich-Institut und Vertreterin im Unternehmensforum

„Vieles ist möglich ...“

Als wir im Paul-Ehrlich-Institut (PEI) unseren Inklusionsprojekten diesen herausfordernden Titel gaben, habe ich oft daran gedacht, das könnte auch das Motto meines eigenen Lebens sein...

In diesem besagten PEI bin ich nun seit fast 25 Jahren beschäftigt, bin als Juristin Sachgebietsleiterin im Referat „Personal“, war viele Jahre Schwerbehindertenvertreterin, durfte eine Reihe von Inklusionsprojekten – davon gleich mehr - mit auf den Weg bringen, bin Dozentin für Arbeits-, Verwaltungs- und Sozialrecht, Mitglied im Widerspruchsausschuss der DRV, nunmehr seit acht Jahren Inklusionsbeauftragte im PEI, Mitglied im UnternehmensForum, mehrmals Mentorin für den Hildegardis-Verein, stolzes Mitglied im wissenschaftlichen Beirat „Chancengleichheit“ der Uni zu Köln, begleite das PROMI Projekt; dass ich dabei langsam aber sicher grau werde, wundert wohl niemanden

Ich freue mich, dass so viele Gäste der Einladung der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS) des Deutschen Studentenwerks zur heutigen Veranstaltung und morgigen Fachtagung gefolgt sind, ich sehe Vertreter der Studentenwerke, der Hochschulen, Vertreter von bundesweit arbeitenden Organisationen von und für Menschen mit Behinderungen, viele Beauftragte und Berater und Beraterinnen für die Studierenden mit Behinderung aus den einzelnen Hochschulen, Mitglieder des Beirats der IBS.

Wunderbar, dass so viele kluge Köpfe zusammengekommen sind, um heute und morgen gemeinsam zum Stand und zu den Perspektiven der Inklusion an Hochschulen zu diskutieren.

Herzliche begrüße ich Sie, danke an meine Vorredner für die inspirierenden und Mut machenden Worte!

Last but not least: Herzlichen Glückwunsch Herr Kaffenberger, Frau Fromme, Frau Ackermann, Frau Fallscheer, aber auch Frau Jonas und Frau Dr. Schindler, die Sie alle dazu beitragen und beigetragen haben.

Sehr gern bin ich dem Wunsch der IBS gefolgt, in diesem feierlichen Rahmen des 40-jährigen Jubiläums einige Worte an Sie zu richten und mich mit Ihnen über das Erreichte zu freuen, aber auch gemeinsam mit Ihnen über weitere Ziele, Hoffnungen und Wünsche nachzudenken.

Ich möchte heute **Botschafterin** sein für alle Arbeitgeber, die dazu beitragen, dass Inklusion in das Arbeitsleben auch von Akademiker*innen mit Beeinträchtigungen gelingen kann, aber auch den Finger in die Wunde legen bei den Themen, bei denen wir alle hart arbeiten müssen, denn Inklusion ist kein Selbstläufer.

Inklusion in der Arbeitswelt bedeutet, dass Menschen mit und ohne Behinderung unter passenden Rahmenbedingungen beweisen können, dass sie einen gleichwertigen Beitrag leisten, beispielsweise auch im Arbeitsfeld von Wissenschaft und Forschung.

Um erfolgreich Inklusion Wirklichkeit werden zu lassen, bedarf es eines **Erkenntnisprozesses**, dass dies keine Frage der Größe des Betriebs oder der Art der Branche ist, sondern bereits **durch manchmal nur kleine Veränderungen** viel erreicht werden kann. Ausschlaggebend ist das **Bewusstsein**, dass der Umgang mit Vielfalt dazu beiträgt, Barrieren aller Art und vor allem in den Köpfen der Menschen abzubauen.

Dieser Herausforderung stellt sich das PEI seit vielen Jahren, indem es Menschen mit – auch sehr schweren – Behinderungen ausbildet, weiterqualifiziert und beschäftigt.

Das PEI nimmt als Bundesinstitut für Impfstoffe und biomedizinische Arzneimittel Amtsaufgaben im Rahmen der Arzneimittelzulassung wahr, ist aber auch in der Forschung weltweit engagiert.

Mit seiner inklusiven Beschäftigungsstrategie stellt es sich seiner Verantwortung als öffentlicher Arbeitgeber.

Das PEI ist daher seit vielen Jahren ein attraktiver Arbeitgeber auch für schwerbehinderte Menschen.

Schon ab 1996 initiierte das Paul-Ehrlich-Institut das Tandem-Projekt – ein Modellprojekt für schwerbehinderte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die im Team mit nichtbehinderten Personen gemeinsam arbeiteten. Das Projekt wurde eng von der ZAV begleitet.

Bessere Berater wie Hr. Schwarzbach oder kurz darauf auch Hr. Prenner sind nicht vorstellbar.

2005 wurde das Projekt „**Tandem in Science**“ im Rahmen einer europäischen EQUAL Förderung, mit dem sich das PEI mit vielen anderen Arbeitgebern, Institutionen und Universtäten vernetzt hat, auch **auf Auszubildende und Doktoranden ausgeweitet**. Projektpartner wie DOBUS von der Uni Dortmund, *hallo Andrea Hellbusch*, *hallo Birgit Rothenberg*, oder die BAG „Behinderung und Studium“ – *hallo Sven Drebes* – waren unschätzbar wertvolle Projektpartner.

Aber auch danach haben wir uns nicht ausgeruht, sondern z.B. ein weiteres Projekt zur Weiterqualifikation schwerbehinderter Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen – ProBAs - sowie ein Inklusionsprojekt zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung durchgeführt.

Während der Laufzeit der beschriebenen Inklusions-Projekte wurden **verschiedene Barrieren identifiziert, deren Abbau** eine erfolgreiche Inklusion von Menschen mit Behinderung in das Berufsleben erleichtern. Neben der **Beseitigung von physischen Barrieren sind Angebote wie zum Beispiel viele flexible Arbeitszeitmodelle, Pausenregelungen**, Assistenzen, **H-O** – schon lange vor der Pandemie – weitere förderliche Faktoren. Nicht zuletzt die beschriebenen Projekte und Maßnahmen – **baulich, verwaltungstechnisch, finanziell und personell** – haben dazu geführt, dass die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen am PEI im Jahr **heute bei ca. 14** Prozent liegt.

Entscheidend für den Erfolg der Projekte des PEI ist das **gewachsene Bewusstsein für die Leistungsfähigkeit** behinderter Menschen und die Erkenntnis, dass auch das Institut selbst erheblich von der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung **profitiert**. Die Inklusion behinderter Menschen fördert die interne Zusammenarbeit und trägt so wesentlich zum Erfolg sowohl des Arbeitgebers bei. Dem PEI gelang die Entwicklung verschiedener arbeitsmarktpolitischer Modelle. Dabei wurde im Institut der Weg zu einer **behindertenfreundlichen «Institutsphilosophie»** weiter geebnet.

Auch **die IBS stand** dem PEI bei mehreren Projekten als Partnerin zur Seite und erfüllte damit auf glänzende Weise die sich selbst gestellte Aufgabe, Vernetzung und Kooperation zu stärken und zu unterstützen.

Die IBS hat im EQUAL Projekt – Tandempartner in der Wissenschaft (2005-2007) als

Kooperationspartnerin Öffentlichkeitsarbeit betrieben und auch die Suche nach schwerbehinderten Promotionsinteressierten unterstützt.

Im PROBAS-Bachelorprojekt (2010-2012) war die IBS strategische Projektpartnerin. Die IBS hat das Projekt insbesondere auch hier bei der Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung unterstützt.

Die IBS hat im Beirat der IBS über beide Projekte berichtet.

Wenn ich mir unsere Kernforderungen bei der EQUAL Abschlussveranstaltung am 13. November 2007 in der Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaft

1. Chancengleiche Studienbedingungen in Hinblick auf Zulassungsverfahren, Studiengestaltung und Prüfungsbedingungen
2. Finanzierung des behinderungsbedingten Mehrbedarfs in der gesamten akademischen Ausbildung – einschließlich Masterstudium, Promotion und Habilitation
3. Barrierefreie Gestaltung von Hochschulen - baulich, technisch und didaktisch

anschaue, **bin ich manchmal unsicher, warum diese Forderungen von 2007 heute genauso aktuell wie damals sind.**

Warum glaube ich das?

Weil ich im Recruiting immer noch auf viele Bewerber und Bewerberinnen treffe, die ängstlich und wenig selbstbewusst in die Vorstellungsgespräche oder Bewerbungsverfahren gehen.

Für die immer noch ihre Behinderung als begrenzender Faktor im Vordergrund gesehen wird, die unsicher sind, soll ich meine Behinderung in der Bewerbung angeben oder nicht?

Aber: **Keine** Offenbarung der Schwerbehinderung aus Scham oder aus Angst vor Stigmatisierung, führt zu weniger Authentizität im Bewerbungsverfahren, und damit zu weniger Chancen.

Das macht mich oft traurig und nachdenklich

und hier kommen **Sie alle** als Beauftragte und Berater*innen ins Spiel:

Sie können und müssen die MUTMACHER sein!

Raten Sie bitte ihren Studierenden und Bewerbern:

Gehen Sie aus Ihrer Opferrolle – **seien Sie selbstbewusst, ironisch, künstlerisch, wortgewandt, klug, zeigen Sie, was Vielfalt bedeutet!** Viele haben doch mit großen Widrigkeiten und Hürden schon das Studium und oder die Promotion „überlebt“, Sie können doch so vieles! Menschen, die mit manchmal mehreren Assistenzen leben, haben „Führung“ z.B. schon so viel früher lernen müssen wie andere in Ihrem Alter.

Vermitteln Sie den Mut, die Toleranz und die Offenheit, das Handicap als Teil des Lebens anzunehmen, manchmal kann das sogar ein Türöffner sein!

Daher ein Appell an die Beauftragten, Berater und Beraterinnen: machen Sie Mut und raten Sie den Studierenden: **raus aus der manchmal doch bestehenden Komfortzone, genau wie andere einen Ortswechsel riskieren, ein neues Umfeld aufbauen, nicht stehen bleiben, neuen Wegen und Menschen gegenüber offen und neugierig sein**

Versuchen Sie ruhig, ins Ausland zu gehen, um Praktika zu machen, um die gleichen Chancen zu erhalten wie andere Bewerber – es ist so vieles möglich, eine Kommilitonin mit einer ähnlichen Behinderung wie ich war mit Assistenzen schon vor über 30 Jahren mit Rollstuhl einige Monate in Taiwan.

Viele haben **Ängste, doppelt so viel leisten** zu müssen wie andere, um wahrgenommen zu werden, woraus resultiert das? Erfahrungen aus dem Studium? Meine waren es gottseidank nicht. Ich habe viel gelernt und geackert, aber auch gelebt und genossen ...

Ich wünsche mir einen **offenen Umgang mit der eigenen Beeinträchtigung**, ob sichtbar oder nicht, denn nur hierdurch wird ein Vertrauensaufbau und echter Dialog zwischen Bewerber und Arbeitgeber möglich. Nur dann erleichtert man das Gespräch über Möglichkeiten, aber auch über Grenzen, Hilfsmittel und Lösungsmöglichkeiten.

Spätere Enttäuschungen über falsche Erwartungen werden vermieden

Da hier noch viel zu tun ist, haben die Hochschulen und die Berater*innen weiter viel zu tun, um zu vermitteln und zu unterstützen, damit Studierende an der Schnittstelle Studium - Arbeitswelt „**mit breiter Brust in das Arbeitsleben eintreten**“.

Und ich führe sehr gern aus, dass Arbeitgeber und wiss. Institutionen Inklusion doch wollen!

Das Bemühen ist da. Denn wissenschaftliches Arbeiten und Inklusion, das ist kein Widerspruch, sondern eine perfekte Ergänzung!

Ich sehe das nicht nur an meinem Arbeitgeber, sondern genauso auch im UnternehmensForum – einem bundesweiten Zusammenschluss von Konzernen und mittelständischen Firmen – in dem ich seit 15 Jahren das PEI vertrete.

Nicht nur der vielzitierte Fachkräftemangel und Demographiewandel treiben die Unternehmen an, Inklusionskompetenz in Unternehmen aufzubauen, die wirtschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu fördern und einen Kulturwandel in Unternehmen anzuregen, sondern **das Ziel, Vielfalt zu etablieren, auch um langfristig Wettbewerbsvorteile zu sichern.**

Arbeitgeber, die gezielt die Zugangswege zur Gewinnung von Akademiker/innen mit Beeinträchtigungen gestalten, **stellen häufig Praktikumsplätze während des Studiums, bieten Kooperationen für Master- und Promotionsarbeiten an** und wenden sich mit **einem klaren Profil als inklusiver Arbeitgeber** an die ZAV oder direkt an die zuständigen Abteilungen der Hochschulen.

Und hier setzt mein Wunsch auch an die Hochschulen, die Studentenwerke, die Berater*innen, die IBS an, arbeiten Sie **weiter zusammen an den Gelingensbedingungen** sowohl an der Schnittstelle Schule – Studium als auch an der Schnittstelle Studium/ Promotion – Arbeitswelt.

Die Arbeit der IBS und von Ihnen als Beauftragten sowie Beraterinnen und Berater für Studierende mit Behinderungen ist **hier ganz entscheidend und lohnbringend**. Sie setzen sich seit vielen Jahren im Sinne des Art. 24 der UN-Behindertenrechtskonvention dafür ein, dass Menschen mit Beeinträchtigungen einen diskriminierungsfreien Zugang zur Hochschulbildung haben und mit gleichen Chancen studieren können.

Leitfäden, Arbeitshilfen, Checklisten, Umfragen, Fachliteratur und Empfehlungen zum Thema "Studium und Behinderung" - all das findet sich in der IBS-Online-Bibliothek.

Aus meiner Sicht werden in diesen Publikationen auch unbequeme Themen wie schwierig zu bewertenden Beeinträchtigungen in Bezug auf persönlichkeitsprägende Dauerleiden wie Migräne oder das Thema Legasthenie behandelt und versucht zu lösen.

Es ist also vieles erschöpfend beschrieben, bewertet, interpretiert ... so wie sich das im akademischen Leben gehört ...

Jetzt gilt es für alle Hochschulen mehr denn je: chancengleiche Teilhabe herzustellen. Das klappt in einigen Hochschulen gut und sehr gut, bei anderen Hochschulen muss bei der Etablierung von Strukturen zum Abbau von Barrieren und der Weiterentwicklung noch viel getan werden, z.B. bei angemessenen Nachteilsausgleichen, der Herstellung baulicher und digitaler Barrierefreiheit.

Die Träger müssen sensibilisiert werden, Eingliederungshilfen oder notwendige Hilfsmittel schneller zu gewähren, oft verstreicht hierbei zu viel Zeit, das führt zu Nachteilen gegenüber nicht beeinträchtigten Personen.

Hier ist nach Rücksprache mit vielen **noch ein großer Brocken Arbeit von den Hochschulen** zu leisten. Aus eigener Erfahrung weiß ich: Jeder Gang in die Bibliothek war mit Hilfeleistung und Assistenzen und viel Zeit anderer verbunden, heute ist es ein Klick auf den Laptop, und ich hole mir aus juris oder wissenschaftlichen Verlagen alle Infos aus Kommentaren, Rechtsprechung und Literatur, die ich für meine tägliche Arbeit benötige.

Es gibt also Chancen in diesem Bereich der Teilhabe, aber auch Gefahren sind zu verzeichnen.

Denn **Exklusion** ist nicht nur im analogen Leben eine Gefahr. Auch in Bezug auf Webseiten und Webseiteninhalte wie PDF-Downloads gibt es **viele Mechanismen, die Studierende mit Beeinträchtigungen daran hindern, gleichberechtigt zu studieren.**

Wichtig ist, dass die IBS und die Hochschulen bei ihren Aufgaben nicht nur die Interessen der Studierenden bei der Verwirklichung einer inklusiven Hochschule, sondern auch die Bedarfe der Arbeitgeber sehen

Daher mein weiterer Appell:

Akteure aus Hochschulen, Arbeitgebern, Verbänden, Gesellschaft müssen **mehr im Netzwerk die Interessen der anderen verstehen und leben, um die Übergänge von Schule zum Studium und später vom Studium in den Beruf reibungsfreier zu gestalten.**

Denn was nützen viele top ausgebildete Studierende – mit Beeinträchtigung - mit akademischen Hintergrund, wenn sie nicht das Rüstzeug an die Hand bekommen, im Arbeitsleben zu bestehen?

Meinem Fazit vorausschicken möchte ich:

Auf dem Weg zur inklusiven Hochschule ist in den letzten Jahren viel Bemerkenswertes geschehen. Dazu beigetragen haben die UN-BRK, Leuchtturm-Unis, die sich der Chancengerechtigkeit verpflichtet haben, die Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) „Eine Hochschule für alle“, aber vor allem **Menschen** wie Sie, die als Beauftragte, Berater*innen die Forderungen und Wünschen der Studierenden begleiten und dabei unterstützen, sie umzusetzen! Großartig!

Am Ende möchte ich uns allen vier wichtige Punkte mit auf den Weg geben:

- 1. These: Inklusion ist aber schon viel weiter als früher, mehr zu spüren, je jünger die Menschen sind**

Notwendig, da Inklusion ist für mich ein Merkmal einer solidarischen Gesellschaftsordnung, in der gefördert aber auch gefordert wird.

Die Herstellung einer inklusiven Grundhaltung ist die Basis dafür, dass es gelingt, allen Menschen die Teilhabe im Studium und am Arbeitsleben zu ermöglichen und die Übergänge Schule-Studium-Beschäftigung reibungsloser zu gestalten.

2. Inklusion beginnt in den Köpfen.

Davon brauche ich die Anwesenden nicht zu überzeugen, ich bin sicher! Wir müssen diese Botschaft nur immer wieder und nachhaltig streuen.

Daher es ist unabdingbar, dass wir immer wieder Multiplikatoren dieser Botschaft werden!

3. Inklusion braucht Kooperation!

Sie ist dann ein Erfolgsfaktor und hat positive Effekte, wenn sie nicht nur Ausdruck einer ethischen Grundhaltung, persönlicher Erfahrungen, sondern auch das **Ergebnis von betriebs- und volkswirtschaftlichen Überzeugungen ist.**

Hochschulen, die IBS und Unternehmen müssen im Dialog bleiben mit Arbeitgebern und diesen vertiefen, um gute Erfahrungen zu vermitteln und mit direkten Kontakten schnell und effektiv zu arbeiten.

Hochschul- und Arbeitsmarktstrategien benötigen weiter den politischen Diskurs und die Einbeziehung der Arbeitsverwaltung, der Träger der Eingliederungshilfe, Beratungseinrichtungen, nur um einige zu nennen.

4. Inklusion bedeutet für mich die Herstellung der Normalität, meiner Normalität!

Ich selbst habe vieles bekommen von dem, was ich mir für mein Leben erträumt und vorgenommen habe in Sachen Schule, Studium und einem ausgefüllten Berufsleben.

Genau deswegen sehe ich es auch als meine Pflicht, dafür zu sorgen, dass andere Menschen in meiner Situation ihre Lebensplanung ebenso verwirklichen können!

Ich wünsche mir, dass in einigen Jahren ein Mensch in meiner Situation mit schwerer Beeinträchtigung nicht mehr sagt, mein Lebenslauf war geprägt von mutigen Menschen mit mutigen Entscheidungen, die mich unterstützt haben, sondern dass er/sie Strukturen vorfindet, die ihn/sie befähigen, selbstverständlich ohne begrenzende Barrieren in ihnen zu studieren und zu arbeiten.