

Beispiel wird von Dolmetscherinnen in Gebärdensprache übersetzt. Damit setzen wir ein Zeichen, es entsteht eine Willkommenskultur. Ich spreche hier immer von proaktiver Antidiskriminierung. Als Hochschule müssen wir dafür sorgen, dass zuständige Personen auffindbar sind und dass wir ein Beschwerdemanagement haben. Das Angebot nutzen, in die Beratung gehen müssen die Studierenden dann selbst, so viel Eigeninitiative müssen wir voraussetzen.

duz Und Teil dieser Willkommenskultur ist auch Ihr Amt als Prorektorin für Diversitätsmanagement?

Welzel Ja. Denn dadurch zeigt die Hochschulleitung, dass sie die Vielfalt auch wirklich will. Das ändert die Haltung und damit auch die Rationalität der Abläufe bei den Hochschulmitarbeitern. Und es gibt allen Beteiligten auch ein Stück weit Sicherheit.

duz Sicherheit?

Welzel Natürlich gibt es immer wieder mal Konflikte. Zum Beispiel, wenn beeinträchtigte Studierende mit Dozentinnen und Dozenten Nachteilsausgleiche wie etwa Fristverlängerungen aushandeln wollen; da gibt es einzelne Lehrende, die sagen: „Das halte ich nicht für richtig.“ Dann ist es gut für unsere Beraterinnen und Berater, zu wissen, dass sie Rückendeckung haben, dass sie die Auseinandersetzung auch eine Stufe höher eskalieren können. Wenn hingegen jemand als „Robin Hood“ für die Belange beeinträchtigter Studierender kämpfen muss, ist das ein schweres Geschäft – und heute auch nicht mehr angemessen.

duz Dieses Problem trifft vor allem kleine Hochschulen mit wenig Personal.

Welzel Ja und Nein. Nein, weil Barrierefreiheit für alle Hochschulen ein Ziel sein muss. Ja, weil es ein ausgesprochen vielfältiges Thema ist: von Baumaßnahmen über Nachteilsausgleiche bis hin zu Hochschuldidaktik, von rechtlichen Regelungen bis hin zu unterstützender Beratung. Hier könnte man darüber nachdenken, ob größere Hochschulen einer Region dafür ausgestattet werden, manche Aufgaben für andere mitzuübernehmen.

duz Und die Lehrenden – wie kommen die mit dem Mehraufwand zu recht?

Welzel Welchen Aufwand bedeutet es denn für mich, dass ein Mensch

im Rollstuhl meine Veranstaltung besucht? Da muss ich halt mal die Tür aufhalten und einen Stuhl beiseitestellen. Und wenn eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer mit chronischer Darmerkrankung – wobei ich davon ja gar nichts wissen muss – fünfmal hintereinander den Raum verlässt, dann muss ich das einfach aushalten können, ohne das persönlich zu nehmen. Ich halte das für zumutbar. Natürlich gibt es Dinge, die mehr Arbeit machen. Aber sie gehören einfach dazu. Denn Vielfalt ist normal und ist eigentlich die Regel. Dieser Perspektivwechsel macht für mich den Unterschied aus. ■

Das Interview führte Alexandra Straush.

„Da muss ich halt mal die Tür aufhalten und einen Stuhl beiseitestellen“



Foto: DBSV Michel Arriens / www.michelarriens.de



Foto: Joerg Farys/AGUrban / gesellschaftsbilder.de

Inklusive Promotion

Ein von Bund, Hochschulen und Arbeitsagenturen getragenes Projekt an der Universität Kassel fördert stark beeinträchtigte Promovenden.

Ein richtiger Ansatz – der aber auch zeigt, dass noch viel zu tun ist.

von Alexandra Straush

Micah Jordan hätte nicht gedacht, dass sie einmal eine Doktorarbeit schreiben würde. Eigentlich hatte sie eine Ausbildung zur Physiotherapeutin absolviert, aber dann machte der Körper nicht mehr mit: Neurologische Ausfallerscheinungen, ausgelöst durch eine Borreliose, kosteten sie Jahre der Ursachenforschung. In denen begann sie ihr Studium der Sozialpädagogik an der Universität Kassel, das sich durch die Erkrankung in die Länge zog. Als sie endlich diplomiert war, war sie für ein Promotionsstipendium, das in der Regel auf Altersgrenzen von 30 bis 35 Jahren basiert, mit ihren 33 Jahren schon zu alt und saß mittlerweile im Rollstuhl. Trotzdem ergab sich für sie eine Chance: Durch das Projekt „Promotion inklusive“, kurz Promi, konnte die Uni Kassel ihr für fünf Jahre eine halbe Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin anbieten.

Absurditäten an den Hochschulen

Promi finanziert einmalig bis 2021 insgesamt fünfundvierzig Promotionen schwerbehinderter Akademiker an einundzwanzig Hochschulen. Das Geld stammt zur Hälfte vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds: Hier zahlen alle Arbeitgeber ein, die weniger als fünf Prozent ihrer Stellen an Schwerbehinderte vergeben, zugleich aber mindestens zwanzig Mitarbeiter beschäftigen. Die andere Hälfte der Projektkosten tragen die Hochschulen selbst, unterstützt durch Eingliederungszuschüsse der Arbeitsagenturen. Für die Vermittlung der Stellen, die 2013 bis 2015 bundesweit ausgeschrieben wurden, war der Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker zuständig.

Jana Bauer, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation der Universität zu Köln, leitet das Promi-Projekt auf inhaltlicher Ebene. Sie meint, dass darüber eine „unnatürliche Promotionsituation“ entstehe. Sie gibt aber auch zu bedenken, dass der gängigere Weg zu einem Promotionsbetreuer durch Mitarbeit am Lehrstuhl für viele Studierende mit Beeinträchtigung schwer zu realisieren ist. Denn deren Zeitbudget ist in den meisten Fällen ausgereizt. Darüber hinaus sind gerade diese Wissenschaftler auf eine sozialversicherungspflichtige Stelle angewiesen.

Nur durch ihre Beeinträchtigung steht ihnen laut Sozialgesetzbuch die Finanzierung individueller Arbeitsplatzausstattung durch Leistungsträger wie die Agentur für Arbeit und die Integrationsämter zu. Dringend benötigte technische Hilfsmittel oder persönliche Assistenzen bewilligt zu bekommen, hat auch bei den Promi-Kandidaten bis zu einem Jahr gedauert. „Das kann schon ganz

Geld zahlen, damit Beeinträchtigte in Arbeit kommen



Foto: stakker/123rf.com

schön frustrierend sein, weil man sich ausgebremsst fühlt und die knapp bemessene Promotionszeit verrinnt", sagt Bauer.

Viele Landeshochschulgesetze sehen für beeinträchtigte Studierende wie auch für Hochschulangestellte Schwerbehinderten-

vertreter vor. Ausgenommen von der Regelung sind aber Promovenden – insbesondere, wenn sie keine Unistelle haben. Für sie gibt es keine Ansprechpartner, obwohl oftmals in der fordernden Promotionsphase spezieller Beratungs- und Unterstützungsbedarf besteht. Das scheint absurd, zumal die Hochschulen doch nur durch gezielte Nachwuchsförderung

ihren gewünschten höheren Anteil an wissenschaftlichem Personal mit Behinderungen erreichen können.

Simon Kollien, heute 51 Jahre alt, ist gehörlos geboren und lehrt heute als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Deutsche Gebärdensprache an der Universität Hamburg. „In meiner Jugend war ich eine Art Modellversuch, ob ein Student allein mit Gebärdensprache ein Studium absolvieren kann“, erzählt er. Heute kann er

für die berufliche Kommunikation mit Hörenden und für seine Lehrveranstaltungen auf Gebärdensprachdolmetscher am Institut zurückgreifen. „International zu arbeiten ist schwierig“, sagt Kollien, „denn schon Deutsch ist ja für mich eine Fremdsprache. Da fällt mir das Englische umso schwerer.“ Davon abgesehen – und abgesehen von Vorwürfen, er sei telefonisch nur erreichbar nach schriftlicher Terminabsprache mit ihm oder über sein Institut und einen Gebärdensprachdolmetscher – kann er in seinem Umfeld aber wissenschaftlich arbeiten.

Junge beeinträchtigte Forscher können durch ihre Erfahrungen gängigen Disziplinen neue Blickwinkel eröffnen. Micah Jordan etwa schreibt ihre Doktorarbeit über die Wirkung von Peer Counseling, der Beratung von Beeinträchtigten für Beeinträchtigte. Sie hat kein Problem damit, dass ihre wissenschaftliche Arbeit durch Umverteilung subventioniert wird: „Man zahlt halt Menschen das Geld, das sie normalerweise auf dem Arbeitsmarkt bekommen würden, wenn sie dort einfach eine Stelle annehmen könnten – damit sie schließlich auch dort zu finden sind.“ ■

Alexandra Straush
ist Journalistin in Rheinbach.

Hören, tasten

Lange schon vor der UN-Behindertenrechtskonvention hat sich die Arbeitsgruppe „Studium für Blinde und Sehbehinderte“ an der TU Dresden gegründet. Hier wird nicht nur Literatur zugänglich gemacht.

von Alexandra Straush

Wenn im Rahmen der Diversity-Tage an der Technischen Universität (TU) Dresden ein Poetry Slam stattfindet, ist an alle Kommunikationsmöglichkeiten gedacht: Wer nicht gut hört, dessen Hörgerät wird durch Induktionsschleifen im Raum verstärkt. Wer gar nichts hört, kann auf einen Gebärdensprachdolmetscher zurückgreifen. Und wer nicht hört und keine Gebärdensprache beherrscht, folgt dem akustischen Geschehen mithilfe eines simultanen Schriftdolmetschers. Parallel dazu wird alles, was es auf der Bühne zu sehen gibt, von einem Audiokommentar für Blinde begleitet. Ein aufwendiges Verfahren, das die Hochschule derzeit noch modellhaft umsetzt, das aber zumindest in Teilen zur Regel werden soll. Während sich die Lehre am individuellen Bedarf der Teilnehmer orientiert, werde versucht, bei großen öffentlichen Veranstaltungen schon im Vorfeld alle denkbaren Barrieren zu beseitigen, sagt Dr. Cornelia Hähne, Beauftragte für Diversity Management.

Aufwand, der lohnt

Seit 2015 folgt die TU Dresden Schritt für Schritt ihrem Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, in dem sie für die jeweiligen Maßnahmen Zeiträume und Investitionssummen festgelegt hat. Ein Schwerpunkt der Arbeit liegt auf Sinnesbeeinträchtigungen. Denn mit der Arbeitsgruppe „Studium für Blinde und Sehbehinderte“ hat die Hochschule schon fast 30 Jahre Erfahrung. Und die spiegelt sich auch bei den Einschreibungen wider: Bis zum Jahr 2011 waren es nur

kleine Gruppen bis zu fünf Personen im Semester, die die Beratung der stellvertretenden Leiterin Funktionsintegration, Dr. Anja Winkler, nachgefragt haben. Heute sind es 26 Studierende in 16 Fachrichtungen, davon sieben Blinde.

„Deren größtes Problem ist die mangelnde Zugänglichkeit von Literatur“, sagt

Eine kleine, aber wachsende Gruppe unter den Studierenden

Winkler, die selbst blind ist. Fachlektüre ist in Blindenbüchereien normalerweise nicht vorhanden. Routine ist deshalb für sie, vor Semesterbeginn bei den Studierenden nachzufragen, welche Lehrveranstaltungen sie besuchen. Dann nimmt sie Kontakt zu den Dozenten auf, bittet um die Literaturlisten, um schließlich die Lektüre individuell aufzubereiten: Bei Sehbeeinträchtigten ist das noch verhältnismäßig unaufwendig. Die Texte werden als elektronische Dokumente bei den Verlagen angefordert und auf eine ausreichende Lesbarkeit bearbeitet. Für Blinde hingegen müssen diese über einen auf HTML basierenden Screenreader („Bildschirmvorleser“) umformatiert werden, um akustisch oder in Brailleschrift wiedergegeben werden zu können. Herausforderungen sind Zeichensätze in Mathematik und Chemie, generell alle Grafiken, die dann in Be-

schreibungen umzusetzen sind. Dazu greift die Arbeitsgruppe auf bis zu zehn studentische Hilfskräfte aus den jeweiligen Fachrichtungen zurück. „Ich selber eigne mir auf diesem Weg auch viel Wissen an“, sagt Winkler, die Pädagogik studiert hat, aber inzwischen auch ein medizinisches Schnittbild des Gehirns beurteilen kann.

Neben der individualisierten Literatur hilft die Hochschule auch mit Leihgeräten weiter: Es gibt digitale Tafeln, Tafelbild-Kameras, die das Mitschreiben ersparen, und Laptops mit Blindentastatur für die Arbeit zu Hause. Darüber hinaus leisten die Berater organisatorische Arbeit bei der Klausurvorbereitung: Sind alle Materialien vollständig und sind sie auch fehlerfrei? Welche Technik brauchen die Studierenden? Einen Screenreader? Eine Vergrößerungssoftware? Oder lesen sie Braillezeilen? Ist ein passender Raum und eventuell eine Assistenz gebucht?

Viel Aufwand für eine wachsende Zielgruppe. Die Anstrengungen, Barrieren im Hochschulalltag abzubauen, führen allerdings auch zu solchen Projekten, die anderen beeinträchtigten Studierenden wie Rollstuhlfahrern zugutekommen. Eines davon ist der Campus Navigator. Der zeigt auf dem Handy jeden Raum an, mit all seinen Zugängen und seiner technischen Ausstattung und lotst Fußgänger, Radfahrer und Rollstuhlfahrer gleichermaßen vom Ausgangspunkt zum Ziel. ■

Alexandra Straush
ist Journalistin in Rheinbach.