

Martina Spirgatis  
Gleichstellungsbeauftragte, Europa-Universität Flensburg

## ***Inklusion – neues Paradigma der Gleichstellungspolitik?***

Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung

„Behinderung ohne Behinderte?! Perspektiven der Disability Studies“

Hamburg, 9. Juli 2013

Liebe Kolleg\*innen vom ZeDiS, liebe Anwesende,  
zunächst einmal bedanke ich mich beim ZeDiS-Team sehr herzlich für die Einladung zu diesem Vortrag und für die Gelegenheit, meine Gedanken mit Ihnen und euch zu diskutieren.

Inklusion – ein neues Paradigma der Gleichstellungsarbeit? Sie lesen und hören das *Fragezeichen*.

Im folgenden möchte ich also ausloten, warum, ob und unter welchen Bedingungen ‚Inklusion‘ ein neues Paradigma der Gleichstellungsarbeit sein sollte und könnte. Als Gleichstellungsbeauftragte einer Universität gehe ich das Thema vorrangig aus der Perspektive meines gesetzlichen Auftrags an, also mit dem Fokus auf die „Gleichstellung von Frauen und Männern“ im Wissenschaftssystem.

### **Gleichstellung zwischen ‚Diversity‘, ‚Intersektionalität‘ und ...**

Im Teil (A) skizziere ich das Feld, in dem sich aktuelle Gleichstellungspolitiken bewegen, und werde zeigen, dass Gleichstellungspolitiken es von ihrer theoretischen Fundierung und Rechtfertigung her aus guten Gründen (!) zunehmend schwer haben.

1) Gab es in den 1980er/‘90ern noch vermeintlich eindeutige Zielgruppen („Behinderte“, „Frauen“, „Migrant\*innen“, ... ) und damit so etwas wie Alleinstellungsmerkmale, findet sich eine „theoretisch reflektierte Gleichstellungspolitik“ (Knapp) eingeklemmt zwischen „Diversität“ und „Intersektionalität“.

2) Ob divers oder intersektional: Auch aktuelle Gleichstellungspolitiken fokussieren auf ‚Gruppen‘ / ‚Identitäten‘ von Benachteiligten und damit auf fragwürdige Konstrukte.

3) Schließlich: Wird ein ungerechtes System durch Gleichstellungsmaßnahmen gerecht(er)?

Im Teil (B) entwerfe ich ein Bild von den theoretischen Reichweiten und aktuellen Grenzen (des Paradigmas) der Inklusion und formuliere – zugegeben mit einem gewissen Pathos – Gelingensbedingungen für den hochschulischen Kontext.

(A)

### **Ad 1) Diversität und Intersektionalität**

Diversitäts-Ansätze betrachten Unterscheidungsmerkmale von Menschen(-Gruppen). Sie betonen die Vielfalt und Verschiedenheit der in einer Gesellschaft lebenden Menschen, ihren Wert und ihr Potenzial für kulturelle, soziale sowie ökonomische Entwicklungen.

Intersektionalitäts-Ansätze nehmen Ungleichheits- und Ausgrenzungserfahrungen und deren Gleichzeitigkeiten und Verschränkungen in den Blick. Intersektionalitäts-Ansätze haben einen sozial- und diskriminierungskritischen Ansatz. Sie wollen die Ursachen für Ausgrenzungserfahrungen aufdecken, um künftig Ausgrenzung möglichst zu verhindern.

#### **„diversity turn“**

Im Zuge eines „diversity turn“ (Ahmed 2011:118) legten in den vergangenen Jahren eine Reihe von Hochschulen Diversity Management-Programme auf - gelegentlich mit dem erklärten Ziel der Distinktion im Wettbewerb mit anderen Hochschulen, etwas seltener mit der Zielsetzung „Abbau von Bildungsungleichheit“. ‚Diversität‘ / ‚diversity‘ bzw. ‚Vielfalt‘ thematisiert Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen hinsichtlich Geschlecht, Alter, ethnischer und nationaler Herkunft, Religion/Weltanschauung, sexueller Orientierung, körperlicher Beeinträchtigung und anderen Aspekten. Es war im wesentlichen die US-amerikanische Bürgerrechtsbewegung der 1960er Jahre, der sich die Berücksichtigung verschiedener Diversitätsaspekte verdankt. Auch das Konzept des **Diversity Management** stammt im Kern aus den USA. Allerdings wird es weniger gleichstellungspolitisch als vielmehr ökonomisch begründet. Bei Gieselmann und Krell (2011:200) findet sich der Satz: „Das Konzept ... zielt darauf ab, eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft gewinnbringend zu managen.“ „Gewinnbringend“ ist hier durchaus wörtlich gemeint: Leitgedanke eines Diversity Management ist es, einerseits das kreative Potenzial einer vielfältigen Belegschaft als Wettbewerbsvorteil zu heben, andererseits, Konflikte zwischen *diversen* Beschäftigten(gruppen) zu minimieren und einen effizienten Arbeitsfluss sicherzustellen. Boie, Kutscher und Ladwig (2007:4) formulieren - für den hochschulischen Kontext (!) - unumwunden: „Für das wirtschaftliche Überleben von Organisationen ist es notwendig geworden, Humanressourcen vollständig auszuschöpfen, um im ... Wettbewerb bestehen zu können. Darum ist der Leitgedanke von Diversity Management, Vielfalt in jeglicher Form zu erkennen, zu kontrollieren, effektiv einzusetzen und zielbezogen zu fördern.“

Unter solchen Umständen verwundert nicht, dass Diversity Management wenig Sinn für Hierarchien, mithin für den Macht-Aspekt von Differenz zeigt. Es ist insbesondere die Behauptung einer im Grundsatz gleich berechtigter Vielfalt - bis hinein ins Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) -, die auf Kritik stößt: „Mit symmetrischen Regeln wird Wirklichkeit aus der Sicht derer konstruiert, de-

ren Leben nicht in erster Linie durch Diskriminierung geprägt ist. So wird Differenz und oft auch Diversität gesagt, wo über Rassismus, Sexismus etc. gesprochen werden sollte.“ (Baer 2009:5f.)

**Intersektionalitäts-Konzepte** greifen unter anderem den letztgenannten Aspekt in kritischer Absicht auf. Statt Verschiedenheit / Differenz als gesetzt oder gar gleich berechtigt gesetzt zu nehmen, verweist ‚Intersektionalität‘ zunächst darauf, dass Menschen niemals nur ein „Merkmal“ aufweisen und also nicht nur über ein „Merkmal“ wahrgenommen werden oder werden müssten. Menschen *haben* so oder so beschaffene Körper, Hautfarbe, Alter, besitzen Fähigkeiten, stammen von irgendwo her ... und vieles mehr. Solche „Merkmale“ oder Eigenschaften treten in einem Menschen in unterschiedlichsten Kombinationen auf. „Merkmale“ und Eigenschaften werden zu *Differenzkategorien*, wenn sie mit Bedeutung *aufgeladen* werden, also eine Wertigkeit bekommen, und wenn sie als *Zuschreibung* oder *Markierung*, also als Behauptung, was den jeweiligen Menschen ganz besonders kennzeichnet, auf diesen Menschen gleichsam zurückfallen. Von da an reden wir - wertend, längst nicht mehr beschreibend - über *Geschlecht / gender, Alter, ethnische / soziale Herkunft, Behinderung* ... Wertigkeit bedeutet hier aber keineswegs „Gleich- Wertigkeit“. Vielmehr sind Differenzkategorien Ergebnis und Ausgangspunkt von Über- und Unterordnungsverhältnissen - das heißt *Machtverhältnissen*. Diese bewegen sich insbesondere entlang der Differenzlinien von Geschlecht, Ethnizität und Klasse (respektive *gender, ethnicity/race* und *class*); Winker/Degele (2010:39) ergänzen die Kategorie *Körper*. Intersektionale Betrachtungen zeigen: Je nachdem, welche Differenzkategorie wir untersuchen, finden wir verschiedene Mehrheiten / Minderheiten, verschiedene Betroffenen“gruppen“, verschiedene Diskriminierte, verschiedene Privilegierte. *Frau* sein bedeutet in manchen Situationen durchaus: im Vorteil gegenüber anderen zu sein - etwa, wenn die Zuschreibung *Frau* zusammenfällt mit *weiß, gesund* oder *reich* ... Demgegenüber bedeutet die Zuschreibung *Mann* nicht zwingend: privilegiert sein - etwa, wenn sie zusammenfällt mit *behindert, Muslim* oder *schwul* ... Wir haben es letztlich also nicht nur mit Einfach- oder Mehrfach-Diskriminierungen zu tun, sondern ebenso mit Einfach- oder Mehrfach-Privilegien, mit Privilegiertheit bei gleichzeitiger Diskriminierung, mit komplexen wechselnden Mehrheiten und Minderheiten, mit wechselnden Über- und Unterordnungsverhältnissen - und mit dem, was Baer in Anlehnung an Connell „Merkmals-Dividende“ nennt: So sind Frauen als Frauen keineswegs immer oder allein Diskriminierte, sondern auf der Grundlage von Merkmalen und Zuschreibungen, die sie mit anderen Privilegierten teilen, durchaus nicht selten Profiteurinnen der Diskriminierung anderer - Frauen. Es ist ein Kerngedanke intersektionaler Betrachtung, dass das Auftreten mehrerer Differenzkategorien in einer Person nicht notwendig eine Addition von Diskriminierungen bedeutet, sondern im sozialen Kontext durchaus zu deren Relativierung und sogar zu Vorteilen führen kann. Allerdings können im Schnittpunkt verschiedener Kategorien ebenso Diskriminierungen von eigenem Charakter, **intersektionelle** Diskriminierungen, entstehen (Zinsmeister 2010:114 f.).

## **Das Dilemma aktueller Gleichstellungspolitiken**

Aktuelle Gleichstellungspolitiken - auch und gerade an Hochschulen, in denen die eben skizzierten Erkenntnisse generiert werden - können, sofern sie theoretisch reflektiert handeln oder handeln wollen, diesen Erkenntnissen nicht ausweichen. Damit stehen sie vor einem Dilemma:

In Orientierung an *diversen* Ansätzen laufen sie Gefahr, Ungleichheiten festzuschreiben, indem sie Differenz(en) als gegeben und fälschlich gleich berechtigt nehmen.

In Orientierung an *intersektionalen* Ansätzen hingegen kommt ihnen eine klar umrissene, von Diskriminierung betroffene Zielgruppe (*Frauen / Migrant\*innen / Behinderte ...*), schrittweise abhandeln.

## **Ad 2) Gruppismus**

Der Begriff ‚Gruppe‘ lohnt eine nähere Betrachtung: Gleichstellungs-Ansätze - auch Mainstreaming-Ansätze - zielen gängigen Definitionen nach auf die „faktische Angleichung (etwa der Geschlechter) in allen Lebensbereichen, in denen Nichtgleichheit als Diskriminierung empfunden wird“. Die EU spricht in einschlägigen Publikationen von der „Gleichstellung ungleich behandelter Personengruppen“ (EU-Kommission 2011). Gewiss, wir Menschen benötigen für unsere Orientierung in der Welt Sortierungen, Kategorien, Stereotype, Heuristiken. Ohne sie wären wir alle ziemlich aufgeschmissen. Doch geteilte „Merkmale“ allein machen keine Gruppe. Die *Gruppen*, von denen hier die Rede ist, sind ja nichts anderes als Individuen, die entlang einer oder weniger Gemeinsamkeit(en) gleichsam zwangs-vereinheitlicht werden. Der amerikanische Soziologe Rogers Brubaker (2007) nennt dieses Phänomen „Gruppismus“.

Aus ähnlichen Gründen fragwürdig ist der Rekurs auf *Identitäten*. Denn was macht eine *Identität* aus? Identitäten sind wie Gruppen soziale Konstrukte. Identitäten sind akzeptabel allenfalls dann, wenn sie von Menschen sich selbst zugeschrieben - und verändert! - werden können. Die *Vereinheitlichung* von Menschen entlang einzelner Differenzkategorien kann fatale Folgen haben - und zwar in beide Richtungen, als negative und als positive Diskriminierung: „Gruppenrechte sind keine Lösung, ... sie sind sogar ein Problem für Recht gegen Diskriminierung. Gruppenrechte essentialisieren Differenz und auch Ungleichheiten, homogenisieren Menschen, die Einiges, aber nie alles gemeinsam haben ... Gruppenrechte tendieren zur Privilegierung egalitärer Identitätskonzepte (, sie) begünstigen Repräsentationspolitiken, in denen ‚leader‘ für andere sprechen, mit denen aber dann nicht gesprochen wird.“ Diese Fundamentalkritik übte 2009 Susanne Baer an den nach § 5 AGG möglichen „positiven Maßnahmen“. Baer plädiert im Hinblick auf eine wirksame Antidiskriminierungspolitik für die Orientierung allein an diskriminierungsgefährdeten Merkmalen selbst. Diese, daran sei erinnert, finden sich „in den Menschen“ in vielfältigen Kombinationen.

### **Ad 3) Macht Gleichstellung ungerechte Systeme gerecht(er)?**

Zuschreibungen von Differenz(en) bleiben nicht folgenlos. Nach wie vor strukturieren sie unser Miteinander und damit nahezu zwangsläufig soziale Ungleichheit(en). Denn es geht in der Regel um nichts anderes als die Verteilung von Chancen, Ressourcen und Anerkennung. Deren Verteilung erfolgt keineswegs willkürlich oder zufällig. Sie ist vielmehr historisch gewachsen und entsprechend tief in unsere gesellschaftlichen Strukturen und unsere Wahrnehmungen der Welt eingeschrieben. Und sie sichert durch permanente Wiederholung die „Normalität der Verhältnisse“ - einschließlich der mit dieser „Normalität“ verbundenen Privilegien. Heitzmann/Klein (2012:16) arbeiten in Orientierung an Rommelspacher (2009) heraus, dass Angehörige einer Mehrheit sich gerade über die Kategorisierung von Anderen *als* Anderen „das Privileg sichern, in der Norm zu leben und ihre Normalität als verbindlich für die Anderen zu definieren“. Allerdings werde diese Privilegierung weder wahrgenommen noch empfunden, weil sie, so Rommelspacher, „in der Selbstverständlichkeit der Normalität verborgen ist“ (zit. nach Heitzmann/Klein 2012:16). Dies gilt in besonderer Weise für den Bereich der Wissenschaft.

### **Das soziale Feld ‚Wissenschaft‘**

Normalisierungs- und Abgrenzungsmechanismen greifen auch im sozialen Feld ‚Wissenschaft‘ und deren zentralem Spielort, der Universität: ‚Wissenschaft‘ ist eine soziale Praxis, in der sowohl die Leistungskriterien als auch die Anerkennung Ergebnis von Aushandlungsprozessen zwischen Akteur\*innen sind. Doch wer sind diese Akteur\*innen? Eine individuelle Absichtserklärung zur Teilnahme an der „gesellschaftlichen Veranstaltung Wissenschaft“ (Mittelstraß) reicht für den Zugang nicht hin. Vielmehr kann Zugehörigkeit nur herstellen, wer die „’Spielregeln‘ des wissenschaftlichen Feldes erkennt und anerkennt“ (Heitzmann/Klein 2012:13). Vor allem aber basieren „Zugang zu und Teilhabe an der Hochschulpraxis (ebenfalls) auf Anerkennungs- und Zuschreibungsprozessen“ (ebd.) – nämlich *durch jene, die das Feld bereits besetzen!* Das wissenschaftliche Feld, dies zeigen viele Studien eindrücklich, ist geprägt von spezifischen Normalitätsvorstellungen, insbesondere von den Ideen des (männlichen) Schöpfertums, der ganzheitlichen Hingabe und der ständigen Verfügbarkeit. Diese Normalitätsvorstellungen perpetuieren sich kontinuierlich - in Rekrutierungs- und Anerkennungsprozessen ebenso übrigens wie in Forschungsthemen, Forschungsansätzen und Forschungsergebnissen!

### **Gleich-Stellung - an welchem Maßstab?**

Werfen wir vor diesem Hintergrund einen Blick auf aktuelle Gleichstellungspolitiken. Gleichstellungsansätze zielen bislang ganz überwiegend auf die individuelle Qualifizierung im Sinne einer Beseitigung von Defiziten. Nach welchem - und wessen - Maßstab erfolgt eine solche Qualifizierung? Noch

gilt, dass vermeintliche Minderheiten die Regeln vermeintlichen Mehrheiten erlernen müssen, um *teilhaben* zu dürfen:

*Coaching-Programme sollen Einser-Absolventinnen fit machen für „männliche Spiele der Macht“ in der Wirtschaft,*

*Mentoring-Programme sollen hochqualifizierte Professorinnen fit machen, sich in „old boys networks“ zu behaupten,*

*Kompetenz- und Brückenkurse sollen Studienanfänger\*innen aus sogenannten bildungsfernen Schichten, die es gegen Widrigkeiten über die Türschwelle der Hochschulen geschafft haben, fit für die an sie gestellten Anforderungen machen,*

*Studierende mit migrantischer Erfahrung, die im Gegensatz zu vielen Deutschen kompetent mehrsprachig sind, sollen mit Sprachtrainings fit gemacht werden für ein akademisches Leben in Deutschland.*

...

Solche Programme werden von ihren Macher\*innen in der Überzeugung aufgelegt, dass Wandel gelingen kann, wenn jeweils eine *kritische Masse* vorhanden ist. Doch bei näherer Betrachtung müssen wir feststellen: Es sind eben jene Programme, die die alten Logiken im sozialen Feld ‚Wissenschaft‘ reproduzieren. Denn wer dieses Feld betreten möchte, muss die Regeln adaptieren – und bestätigt sie damit doch nur! Das ist maximal *Integration*, genau genommen jedoch nur *Assimilation*. Die Hochschule als akademisches und soziales aber bleibt weitestgehend die alte, folgt vertrauten Logiken, produziert und legitimiert weiterhin Ungleichheiten, Privilegien und Ausschlüsse. Quoten, Förderprogramme und Trainings tasten ungleichheitsverursachende und -erhaltende Strukturen nicht oder nur unzureichend an. Ein zentraler Grund liegt meines Erachtens in der Zielbestimmung selbst. Denn mit der Idee einer Gleich-Stellung ist das Versprechen verbunden, dass die, welche gleich gestellt werden sollen, so sein und leben können wie jene, die den *Maßstab* dieses Gleich-Seins vorgeben.

Das aber kann letztlich nie mehr sein als eine *Integration* in *grundsätzlich* un-gleiche Strukturen, in denen wir, mit Castro Varela / Dhawan (2011:9) gesprochen, „Gebende und Empfangende von Gerechtigkeit“ bleiben.

Gender-/Diversity Management-Programme, zumal solche, die sich vorrangig an bestimmte Zielgruppen richten (Frauen, Studierende mit Migrationserfahrung ...), treffen die Universität aus den zuvor genannten Gründen nicht im Kern. Gleichwohl ist der Bezug auf die Diversität / Vielfalt / Heterogenität von Menschen ein Schritt in die richtige Richtung. Zu Ende gedacht, mündet die Rede von Diversität in die Erkenntnis, dass jeder Mensch anders ist als alle anderen. Wir alle verkörpern das *Diverse*.

Diversität bedeutet jedoch nicht zwingend Gleich- Wertigkeit oder gar Gleich-Berechtigung. In intersektionaler Perspektive können wir erkennen, dass und wie sich Über- und Unterordnungsverhältnisse, Diskriminierungen und Privilegierungen verschränken und verflechten. Solchen Verflechtungen entkommen wir nicht durch fragwürdige *Gruppismen*, also durch die Verteidigung der Interessen einzelner „Diskriminierten-Gruppen“ gegen die Interessen anderer: Abgrenzungen bringen neben Einschlüssen zwangsläufig neue Ausschlüsse und damit Diskriminierungen hervor. Wir entkommen diesen Verflechtungen ebenso wenig, wenn wir weiter auf Gleich-Stellung setzen. Im Streben nach Gleich-Stellung mit dem als Norm / Normalität Gesetzten bekräftigen wir allenfalls die Regeln und Mechanismen einer Ungleichheiten hervorbringenden Organisation. Stattdessen benötigen wir eine solidarische, die künstlichen Grenzen und Hierarchien zwischen Menschen überwindende Politik und Praxis der *Inklusion*.

(B)

### **Inklusion – neues Paradigma der Gleichstellungspolitik?**

#### **a) Die Theorie**

##### **John Rawls – „Eine Theorie der Gerechtigkeit“ als Theorie der Inklusion?**

*„Die **Gerechtigkeit** ist die erste Tugend sozialer Institutionen, so wie die Wahrheit bei Gedankensystemen. Eine noch so elegante und mit sparsamen Mitteln arbeitende Theorie muss fallengelassen oder abgeändert werden, wenn sie nicht wahr ist; ebenso müssen noch so gut funktionierende und wohlabgestimmte Gesetze und Institutionen abgeändert oder abgeschafft werden, wenn sie ungerecht sind. Jeder Mensch besitzt eine aus der Gerechtigkeit entspringende Unverletzlichkeit, die auch im Namen des Wohles der ganzen Gesellschaft nicht aufgehoben werden kann. Daher lässt es die Gerechtigkeit nicht zu, dass der Verlust der Freiheit durch ein größeres Wohl für andere wettgemacht wird. Sie gestattet nicht, dass Opfer, die einigen wenigen auferlegt werden, durch den größeren Vorteil vieler andere aufgewogen werden. Daher gelten in einer gerechten Gesellschaft gleiche Bürgerrechte für alle als ausgemacht; die auf der Gerechtigkeit beruhenden Rechte sind kein Gegenstand politischer Verhandlungen oder sozialer Interessenabwägungen. Mit einer falschen Theorie darf man sich nur dann zufrieden geben, wenn es keine bessere gibt; ganz ähnlich ist eine Ungerechtigkeit nur tragbar, wenn sie zur Vermeidung einer noch größeren Ungerechtigkeit notwendig ist. **Als Haupttugenden für das menschliche Handeln dulden Wahrheit und Gerechtigkeit keine Kompromisse.**“ (Rawls 1996:19f. – Amerikanisches Original 1971; Hervorhebungen M.S.)*

Der amerikanische Philosoph John Rawls legte 1971 „Eine Theorie der Gerechtigkeit“ vor, die radikal mit allen nutzenorientierten (utilitaristischen) Gerechtigkeitskonzepten aufräumte. Rawls formuliert zwei Anforderungen an eine gerechte Gesellschaft resp. ein gerechtes System:

1) „Gerechtigkeit als Fairness“. Dies bedeutet, dass allen Mitgliedern einen gleicher Zugang zu den fundamentalen gesellschaftlichen „Grundgütern“ – nach Rawls sind dies Rechte, Freiheiten, Chancen, Einkommen und Vermögen – zu ermöglichen ist.

2) „Differenzprinzip“. Dies bedeutet, dass Unterschiede in der Verteilung von Gütern nur gerechtfertigt sind, wenn die Besserstellung einzelner nicht auf Kosten Anderer erfolgt – oder umgekehrt formuliert: Vorteile für einzelne sind nur dann gerecht, wenn der Vorteil des Einzelnen auch allen anderen zum Vorteil gereicht. „Ungerechte Zustände sind ... Ungleichheitszustände, die ... durch Umverteilung, also einseitige Schlechterstellung der Bevorzugten, verbesserbar sind.“ (Kersting 1993:64). Für Rawls ist klar, dass willkürlich verteilte Eigenschaften (körperliche Merkmale, sozialer Status bei Geburt, mentale Ausstattung etc.) niemandem zum Vor- oder Nachteil gereichen dürfen. „Die natürliche Ungleichverteilung der Begabung und Fähigkeiten ist weder gerecht noch ungerecht ... Gerecht oder ungerecht ist nur die Art, wie sich die gesellschaftlichen Institutionen angesichts dieser Tatsachen verhalten.“ (Kersting 1993:63) Es reiche nun aber nicht, dass eine Gesellschaft benachteiligungsrelevante Merkmale durch Förderung kompensiert. Vielmehr sei eine Gesellschaft und ihre Institutionen unter gerechtigkeits-theoretischer Perspektive von Anfang an so zu justieren, dass Ungerechtigkeiten im besten Falle gar nicht erst eintreten können bzw. im Falle des Auftretens von Ungerechtigkeiten umgehend modifiziert werden. Man ist versucht zu glauben, dass dieses Konzept auch der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) zugrunde liegt.

### **Beeinträchtigung und Behinderung**

Die BRK stellt bereits in der Präambel fest, dass „Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht“, mit der Folge, dass Menschen mit Beeinträchtigungen an der vollen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft gehindert werden. ‚Behinderung‘ ist also keine Eigenschaft von Menschen, sondern vielschichtiges Resultat behindernder (Infra-)Strukturen, Prozesse und Haltungen. Folgerichtig sind alle staatlichen Stellen und öffentlichen Einrichtungen - also auch Hochschulen - aufgefordert, Barrieren abzubauen, um Menschen mit Beeinträchtigungen eine weitestgehend selbstbestimmte Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen.

### **„Eine Hochschule für Alle“**

2009 veröffentlichte die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) ihre Empfehlung „Eine Hochschule für Alle“ zum Studium mit Behinderung und chronischer Erkrankung. Mit diesem Papier sollte der insbesondere durch die BRK angestoßene „Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik“ auch für den Hochschulbereich befördert werden. Die HRK adressierte in ihrer Empfehlung vielfältige Probleme - und erste Lösungsansätze: barrierefreie Studienorientierungsangebote und niedrigschwellige Studienberatung, transparente Zulassungsverfahren unter Anerkennung von Nachteilsausgleichen, barrierefreie Infrastrukturen und Kommunikationstechniken, deutliche inhaltliche und zeitliche Flexibilität bei Studiengestaltung und Prüfungen, Einsetzung von Beauftragten für die Belange von Studie-



renden mit Beeinträchtigungen, Qualifizierung der Lehrenden für den Umgang mit Studierenden mit Beeinträchtigungen, unterstützende Studienfinanzierungsmöglichkeiten und dergleichen mehr.

Wie wichtig diese Maßnahmen sind, zeigen die Zahlen der 2012 vom Deutschen Studentenwerk in Auftrag gegebenen Erhebung „beeinträchtigt studieren - best“:

16.000 Studierende nahmen an der Befragung teil. 94% von ihnen ist die Beeinträchtigung auf den ersten Blick nicht anzusehen.

60% geben starke bzw. starke beeinträchtigungsbedingte Studienschwierigkeiten an. 25% von ihnen erwarben die Beeinträchtigung erst nach Studienbeginn.

Für 47% spielte die Art der Beeinträchtigung eine wesentliche Rolle bei der Studienwahl.

44% haben Schwierigkeiten mit der hohen Prüfungsdichte.

48% haben Schwierigkeiten mit Anwesenheitspflichten.

13% benötigen barrierefreie Gebäude.

25% wünschen sich mehr Ruheräume in den Hochschulen.

41% der gewährten Nachteilsausgleiche waren hilfreich.

45% kennen die Beauftragten für Studierende mit einer Beeinträchtigung.

8% haben einen Schwerbehindertenausweis. (BEST 2012:3)

Studierende - und Beschäftigte (!) - mit Beeinträchtigungen sind jedoch nach wie vor nicht die einzige an Universitäten deutlich unterrepräsentierte „Gruppe“. Vedder (2011:19) skizziert auf Basis der Daten der 19. Sozialerhebung den „Normalstudenten“: „Er“ ist „Anfang 20, ledig, kinderlos, finanziell abgesichert, vollzeitstudierend, akademisch geprägter Hintergrund“.

„Ihm“ stehen im Jahre 2011(!) gegenüber:

„5% Studierende mit Kind

5% verheiratete Studierende

11% Studierende mit Migrationshintergrund

20% Studierende aus Arbeiterhaushalten

20% Studierende mit einem Einkommen unter 600 €/Monat

21% Studierende mit Nebentätigkeit über 12 Std./Woche

25% Studierende im Erststudium über 25 Jahre“ (ebd.)

Es gilt offenkundig weiterhin: Der Zugang zur Universität fällt denen leicht (und wird denen leicht gemacht!), die über hinreichend ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital verfügen. Inklusion, das macht das Innovationspotenzial der UN-BRK aus (Bielefeldt 2009), ist mehr und anderes als die Integration von Menschen mit Beeinträchtigung oder Menschen mit Migrationsgeschichte in ein im Kern gleich bleibendes System.

Inklusion ist die Idee, ein System **mit vereinten Kräften und unter Überwindung von Partialinteressen** so zu gestalten, dass **gleichberechtigte** Teilhabe für **alle** möglich wird. Inklusion ist aber nicht nur

eine Idee. Sie ist, nachdem die BRK 2008 in Deutschland Gesetzeskraft erlangt hat, ein verbindliches und verpflichtendes Ziel. Boban/Hinz haben mit ihrem „Index für Inklusion“ für den Schulbereich (2003:3) gezeigt, welche Chancen inklusives Denken für „Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt“ bietet. Das Konzept einer „Schule für alle“ verstehen sie als „angemessene(s), nicht-hierarchische(s) und damit demokratische(s) Eingehen auf die vorhandene Heterogenität der SchülerInnen durch (eine) Pädagogik der Vielfalt“.

#### **b) Die Praxis: Zwischenbilanz Inklusion**

Anfang 2013 legten die in der „BRK-Allianz“ zusammengeschlossenen Behindertenverbände einen ersten Zwischenbericht zur Umsetzung der BRK vor; nahezu zeitgleich publizierte die HRK Evaluationsergebnisse der Empfehlung „Eine Hochschule für Alle“. Die BRK-Allianz stellt fest, dass Deutschland „von inklusiver (schulischer) Bildung noch weit entfernt“ sei; über die Umsetzung des Inklusionsansatzes im Hochschulbereich schweigt sie vollständig! (BRK-Allianz 2013). Das Resümee der HRK (2013: 7 f.) ist ebenfalls ernüchternd: Zwar hätten die meisten Hochschulen - oft schlecht ausgestattete - Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Beeinträchtigungen. Auch gewährten viele Hochschulen Nachteilsausgleiche. Allerdings mangle es weiterhin deutlich an einer infrastrukturellen und (kommunikations-) technischen Barrierefreiheit; Zulassungs- und Rückmeldeverfahren seien nur an weniger als der Hälfte der teilnehmenden Hochschulen barrierefrei ausgestaltet. Trotz vollmundiger Absichtserklärungen in den Aktionsplänen zur Umsetzung der BRK und zur Herstellung inklusiver Strukturen an deutschen Hochschulen: In der hochschulischen Praxis schlägt sich *bislang* kaum etwas davon nieder. Begründet wird dies in der Regel mit fehlenden Finanzmitteln („Ressourcenvorbehalt“) oder gar mit der fehlenden „Nachfrage“. Meiner Überzeugung nach liegt der Grund jedoch in den bereits angesprochenen, tief verwurzelten Vorstellungen davon, was eine „normale“ Hochschule ausmacht. Was aber wäre eine „inklusive Hochschule“ – jenseits dessen, was die HRK 2009 beschrieben hat? Wie sähe eine solche Hochschule aus? Was wäre erforderlich, sie auf den Weg zu bringen?

#### **Inklusive Hochschule ...**

... ist eine gelebte **Haltung**: Sie gibt elitäre Exzellenz- Phantasien zugunsten der Idee eines wertvollen, kreativen, gleich-berechtigten Miteinanders aller Einzelnen auf. Sie reflektiert die Praxen und Ergebnisse ihrer Wissensproduktion. Sie überprüft und modifiziert ihre Rekrutierungs- und Anerkennungsmechanismen.

... ist eine glaubhaft vorgetragene **Botschaft**: „Fühlt euch eingeladen!“

... ist ein lebenswerter **Ort**: Sie ermöglicht Menschen in ihrer Vielgestaltigkeit und ihren unterschiedlichen Lebenskonzepten autonome Teilhabe.

... ist aufrichtiger **Respekt**: Sie verhält sich wertschätzend gegenüber Studierenden und Beschäftigten.

... ist gelebte **politische Praxis**: Sie duldet keinen Rassismus, keinen Sexismus, ... keine Ausgrenzung. Sie gibt sich Regeln. Sie hält sich an diese Regeln. Sie stattet jene, die über die Einhaltung der Regeln wachen, mit echten Sanktionsmöglichkeiten aus.

... ist die Umsetzung eines gesellschaftlichen **Bildungsauftrags**: Sie vermittelt Menschen über eine hochwertige fachliche Bildung hinaus eine differenzierte und kritische Perspektive auf die Welt.

... ist nicht weniger als die Herausforderung zu einer tiefgreifenden Reform.

Eine inklusive Hochschule - das ist allerdings nicht notwendig die bis in den letzten Winkel physisch und mental barrierefreie Universität.

Eine inklusive Hochschule ist jene, die sich glaubhaft, partizipativ und konsequent auf den Weg zu diesem Ziel macht,

- indem sie Infrastrukturen, Strukturen und Angebote analysiert und für alle Hochschulangehörigen barrierefrei ausrichtet,
- indem sie Leitbilder, Regularien und Verfahren einschließlich der Regeln für Berufungen und Stellenbesetzungen auf mögliche Diskriminierungen überprüft, anpasst und sich - vom Präsidium bis zum Facility Management - daran hält,
- indem sie eigene Forschungsfragen, -ansätze und -ergebnisse auf diskriminierende Auswirkungen prüft, - indem sie Curricula so gestaltet, dass Studierende über ein zeitgemäßes, fachlich hochwertiges Studium hinaus Raum für die Entwicklung eines gesellschaftspolitischen Bewusstseins haben,
- indem sie Studienmodelle, Didaktiken und Methodiken implementiert, die Studierenden in verschiedenen Lebenslagen ein Studium möglich machen,
- indem sie existenzsichernde Arbeitszeitmodelle anbietet, die eine Vereinbarkeit von Sorgaufgaben mit dem Beruf ermöglichen,
- indem sie das gesellschaftspolitische Engagement ihrer Mitglieder fördert und honoriert,
- indem sie schließlich die entsprechenden Finanzen zur Umsetzung all dieser Maßnahmen bereitstellt.

Zu alledem reicht es nicht, wohlfeile Konzepte zu schreiben, mit denen sich eine Hochschule in Audits und Akkreditierungen schmücken kann. „Die Verpflichtung wird nicht durch das Dokument bestimmt, es kommt stattdessen auf die Arbeit an, welche rund um das Dokument geleistet wird“, so Ahmed (2011:130). Analyse und Konzeption markieren somit nur den Anfang der eigentlichen Arbeit. Denn Inklusion stellt sich nicht einfach her. Im Gegenteil: Verschiedenheit ist keineswegs selbstverständlich bunt, sondern gelegentlich - als Fremdheit - weitaus eher beängstigend. Heterogenität kann anfänglich daher sogar dazu führen, dass Menschen sich unbehaglich fühlen (Mor Barak/Levin 2002:150). Inklusives Denken und Handeln bedarf der Reflexion und will gelernt sein.

Nachhaltige Veränderungen stellen sich im übrigen nicht über flächendeckende „Diversity- oder Inklusions-Trainings“ her. Diese sind wichtig, jedoch nur ein erster Baustein von vielen in einem langen, zuweilen schmerzhaften Diskussions-, Reflexions- und Veränderungsprozess, in den alle Hochschulangehörigen verantwortlich eingebunden werden müssen.

Ich danke für eure und Ihre Zeit!

Kontakt: Martina Spirgatis  
Europa-Universität Flensburg  
Campusallee 3  
24943 Flensburg  
martina.spirgatis@uni-flensburg.de  
www.uni-flensburg.de

## Literatur

**Ahmed, Sara:** „You end up doing the document rather doing the doing“, in: Castro Varela, María do Mar / Dhanwan, Nikita (Hg.), Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung, Münster 2011, 118-137.

**Baer, Susanne:** „Chancen und Grenzen positiver Maßnahmen nach § 5 AGG.“ Vortrag zum Geburtstag des Antidiskriminierungs-Netzwerk Berlin (ADNB), 2009, [http://baer.rewi.hu-berlin.de/w/files/ls\\_aktuelles/09\\_adnb\\_baer.pdf](http://baer.rewi.hu-berlin.de/w/files/ls_aktuelles/09_adnb_baer.pdf), 25.03.2012.

**Bielefeldt, Heiner:** „Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenrechtskonvention, Essay, Deutsches Institut für Menschenrechte“, 2009, [http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Essay/essay\\_zum\\_innovationspotenzial\\_der\\_un\\_behindertenrechtskonvention\\_auflage3.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Essay/essay_zum_innovationspotenzial_der_un_behindertenrechtskonvention_auflage3.pdf), 25.03.2012

**Boban, Ines / Hinz, Andreas:** „Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln“ (Entwickler\*innen: Booth, Tony / Ainscow, Mel; Hrsg.: Mark Vaughn. Übersetzt, für die deutschsprachigen Verhältnisse bearbeitet und herausgegeben von Boban/Hinz), Halle-Wittenberg 2003, <http://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20German.pdf>, 25.03.2012.

**Boie, Steffen-Hinrich / Kutscher, Malte-Ricklef / Ladwig, Desiree H.:** „Diversity & Inclusion - Das Management der Integration von Vielfalt und Unterschiedlichkeit“, in: Internationalisierung, Vielfalt und Inklusion in Hochschulen (IVI), Forum für Interkulturalität, Diversity-Management, Anti-Diskriminierung und Inklusion, 1. Jg. 2007, Heft 1, 3-8.

**Brubaker, Rogers:** Ethnizität ohne Gruppen, Hamburg 2007.

**Bruhn, Lars / Homann, Jürgen:** „Differenz, Intersektionalität und Vielfalt“, Vortrag im Rahmen der Tagung „Uni-Vision 2020 - Ein Lehrhaus für alle“, Universität Hamburg, 29.-30.4.2012 (Manuskript).

**Deutsches Institut für Menschenrechte:** „UN- Frauenrechtskonvention in Deutschland vollständig umsetzen!“ Pressemitteilung, [http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/aktuell/news/meldung/archive/2012/march/article/pressemitteilung-un-frauenrechtskonvention-in-deutschland-vollstaendig-umsetzen.html?tx\\_ttnews%5Bday%5D=07&cHash=ac23958403c7649905c9a0640b2d811c](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/aktuell/news/meldung/archive/2012/march/article/pressemitteilung-un-frauenrechtskonvention-in-deutschland-vollstaendig-umsetzen.html?tx_ttnews%5Bday%5D=07&cHash=ac23958403c7649905c9a0640b2d811c),

02.05.2012.

**Europäische Kommission:** Praxiskompodium zum Thema Mainstreaming der Nichtdiskriminierungs-/Gleichstellungsthematik, Luxemburg 2011.

**Gieselmann, Astrid / Krell, Gertraude:** Diversity- Trainings: „Verbesserung der Zusammenarbeit und Führung einer vielfältigen Belegschaft“, in: Krell / Ortlieb, / Sieben, (Hg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik ... 2011, 199-218.

**Hochschulrektorenkonferenz:** „Eine Hochschule für alle.“ Empfehlung der 6. Mitgliederversammlung am 21.04.2009 zum Studium mit Behinderung / chronischer Erkrankung, Bonn, [http://www.gleichstellung.uni-freiburg.de/dokumente/HRK\\_Empfehlung](http://www.gleichstellung.uni-freiburg.de/dokumente/HRK_Empfehlung), 02.05.2012.

**Kant, Immanuel:** Grundlegung zur Metaphysik der Sitten (GMS), 1. Auflage 1785, 2. Auflage 1786.

**Kersting, Wolfgang:** John Rawls zur Einführung, Hamburg 1993.

**Knapp, Gudrun-Axeli:** „Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion und Intersektionalität: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die gleichstellungspolitische Praxis“, in: Krell / Ortlieb / Sieben (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik ... 2011, 71-82.

**Krell, Gertraude / Ortlieb, Renate / Barbara (Hg.),** Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen; rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen, 6., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden 2011 (Online-Ausgabe).

**Mor Barak, Michàl E. / Levin, Amy:** „Outside of the corporate mainstream and excluded from the work community: A study of diversity, job satisfaction and well-being“, in: Community, Work & Familiy, 5:2, 2002, S. 133-157, <http://dx.doi.org/10.80/13668800220146346>, 30.04.2012.

**Neukirchinger, Barbara:** „Gleichstellungspolitik im Lichte von Diversity - das Ende der Teilhabe?“ Vortrag im Rahmen der Tagung „Uni-Vision 2020 - Ein Lehrhaus für alle“, Universität Hamburg, 29.- 30.4.2012 (Manuskript).

**Rawls, John:** Eine Theorie der Gerechtigkeit, Frankfurt 1996,9.

**taz.de:** „UNO rügt Gleichstellungspolitik“, 02.03.2009 <http://www.taz.de/!31184/>, 25.3.2011.

**Winker, Gabriele / Degele, Nina:** Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten“, Bielefeld 2010.

**Zinsmeister, Julia:** „„Rasse“, Geschlecht und Behinderung aus rechtlicher Sicht“, in: Jacob, Jutta / Köbsell, Svantje / Wollrad, Eske (Hg.), Gendering Disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht, Bielefeld 2010, 113-128.