

„Diversity Management. Behinderung im Fokus“

Fachtagung der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS) des Deutschen Studentenwerks (DSW)

Berlin, 25. und 26. Oktober 2016

Eröffnung

**durch den Präsidenten des Deutschen Studentenwerks,
Prof. Dieter Timmermann**

ENTWURF

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrter Herr Ressel,
sehr geehrte Damen und Herren aus Hochschulen und aus
Studentenwerken,
sehr geehrte Vertreterinnen und Vertreter von Länderministerien oder
Verbänden,
liebe Studentinnen und Studenten,
liebe Kolleginnen der Informations- und Beratungsstelle Studium und
Behinderung,
meine Damen und Herren!

Herzlich willkommen in Berlin, willkommen zur Jahrestagung der
Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung des Deutschen
Studentenwerks.

Wie schön, dass Sie so zahlreich unserer Einladung gefolgt sind!

Ich freue mich, dass so viele Beauftragte, Beraterinnen und Berater für
Studierende mit Behinderungen aus Hochschulen und Studentenwerken an
der Tagung teilnehmen. Ich freue mich aber auch, dass wir Referentinnen,
Stabstellenleiterinnen, Prorektorinnen und Vizepräsidentinnen für Diversität
bei uns begrüßen können. Damit wird das möglich, was wir uns als
Veranstalter für diese beiden Tage gewünscht haben: der Dialog, der

produktive Austausch der Expertinnen und Experten zum Thema „Diversity“ mit denen zum Thema „Studieren mit Behinderungen“.

Wir können in diesem Jahr auch Vertreterinnen und Vertreter von schweizer Hochschulen bei uns begrüßen. Sie ermöglichen es uns, bei diesem Thema über den deutschen Tellerrand hinaus zu schauen. Herzlich willkommen.

Das Thema der heutigen Tagung lautet: **Diversity Management. Behinderung im Fokus.**

Warum haben wir dieses Thema gewählt?

Wir haben es gewählt, weil die Themen Heterogenität, Vielfalt oder Diversität in den letzten Jahren an den Hochschulen einen großen Bedeutungszuwachs erfahren haben. Viele Hochschulen sehen Diversity Management mittlerweile als wichtige Aufgabe der Hochschulentwicklung an. Sie erarbeiten Diversity-Strategien, entwickeln Maßnahmen für den produktiven Umgang mit der Vielfalt ihrer Studierenden, etablieren Diversity-Strukturen.

Die Hochschulen reagieren mit ihren Diversity Aktivitäten zum einen darauf, dass die Studierendenschaft immer bunter und heterogener wird. Und keine Frage: Je mehr das Studium zum Normalfall wird, umso weniger gibt es den idealtypischen Studierenden.

Die Hochschulen nehmen damit auch Abschied vom Bild des sogenannten Normalstudierenden, einem Abiturienten deutscher Herkunft, der unmittelbar nach dem Schulabschluss ein Vollzeitstudium aufnimmt und der sich voll finanziert und sorgenlos ganz dem Studium widmen kann.

Wobei, lassen sie mich als Präsident des Deutschen Studentenwerks das sagen: das war schon immer ein Zerrbild! Ein Blick in die Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerks hätte genügt, um zu wissen, dass allein schon die soziale und wirtschaftliche Realität der Studierenden in Deutschland dieses Bild Lügen straft, dass die Abweichungen von dieser vermeintlichen Norm weniger die Ausnahme als vielmehr die Regel sind.

Die Mehrheit des Studierenden jobbt neben dem Studium, fast ein Viertel der Studierenden studiert deswegen de facto in Teilzeit. Fünf Prozent der

Studierenden haben ein oder mehrere Kinder. Fast jeder vierte Studierende hat einen Migrationshintergrund. Und sieben Prozent der Studierenden haben eine studienerschwerende gesundheitliche Beeinträchtigung – dies um nur einige Beispiele zu nennen. Gut also, dass wir dieses Zerrbild vom sogenannten Normalstudierenden ablegen. Es ist überfällig, das zu tun.

Aber es gibt sicherlich auch andere Gründe für eine stärkere Diversity-Orientierung der Hochschulen.

Zum Beispiel die zunehmend intensiver geführte gesellschaftliche Debatte zum Recht auf Nichtdiskriminierung und Chancengerechtigkeit aller und die entsprechende Gesetzgebung der letzten Jahre. Hier verweise ich nur auf die UN-Behindertenrechtskonvention. Deren Schubkraft hat auch den Hochschulbereich erreicht.

Manche Hochschulen mögen in Diversity vor allem einen Vorteil im Wettbewerb um die besten Köpfe sehen – nicht zuletzt auch um internationale Studierende. Und vielleicht geht es für andere auch schlichtweg um ökonomische Gründe. Wenn die Länder den Universitäten das Geld danach zuteilen, ob sie möglichst viele Studierende in der Regelstudienzeit zu einem Abschluss bringen, dann wächst der Druck auf Hochschulen, Studienabbrüche zu vermeiden und den Studienerfolg aller Studierenden sicher zu stellen. Da empfiehlt es sich für die Hochschulen dann genauer hinzuschauen, wo die Probleme in der Studienorganisation liegen, was im Einzelnen das Studium erschwert und zur Überschreitung der Regelstudienzeit führt.

In ihrem Diversity-Engagement erhalten die Hochschulen viel Unterstützung.

Zum Beispiel durch Bund und Länder. Exemplarisch sei der sogenannte „Qualitätspakt Lehre“ genannt. Zwischen 2011 und 2020 fließen mit diesem Förderprogramm rund zwei Milliarden an die Hochschulen. Mit diesen Geldern sollen die Betreuung der Studierenden und die Lehrqualität an Hochschulen verbessert werden. Aber auch der Hochschulrektorenkonferenz geht es in ihrem nexus-Projekt um die Vielfalt der Studierenden. Und der Stifterverband entwickelte zum Beispiel das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“, das erstmalig 2012 an acht Hochschulen vergeben wurde.

Was müssen Hochschulen leisten, die den unterschiedlichen biographischen Hintergründen ihrer Studierenden, ihren Qualifikationen und Lebensumständen gerecht werden wollen? Was müssen sie tun, um Chancengerechtigkeit in der Hochschulbildung zu erhöhen?

Nicht weniger, als der Vielfalt ihrer Studierenden in allen Bereichen Rechnung tragen: bei der Gestaltung von Lehre und Studium, bei der Betreuung und Beratung, bei der Gestaltung der Studienangebote. Nicht weniger als Bedingungen dafür zu schaffen, dass alle Studierenden ihre Stärken einbringen können. Mit anderen Worten: eine Kultur der Ermöglichung schaffen, wie es Holger Burckhart nennt, der Vizepräsident der Hochschulrektorenkonferenz für Lehre und Studium.

Geht man in die Literatur oder auf die einschlägigen Internetseiten der Hochschulen sind alle sich einig: Ein Mehr an Vielfalt bedeutet für die Hochschulen mehr Chancen als Lasten. Die Unterschiedlichkeit von Erfahrungen, Fähigkeiten und Wissen bilde eine Ressource für Kreativität, erzeuge neue Fragen. Sie stelle eingefahrene Sichtweisen in Frage und führe zu noch nicht gedachten Ideen. Vielfalt also als Gewinn und Chance für alle. Das ist in der Tat ein Paradigmenwechsel weg von der Defizitorientierung hin zu einem Blick auf die Potentiale.

Aber wie sieht die Praxis der Hochschulen aus? Gilt dieser positive Blick auf Vielfalt für alle Diversitätsdimensionen? Schließt er Studierende mit Behinderung selbstverständlich mit ein? Oder findet unter dem Deckmantel von „Diversity“ lediglich eine alte neue Zielgruppenorientierung statt, die Studierende mit Behinderungen „vergißt“? Oder wegen eines „Zuviels an Differenz“ sogar bewußt ausschließt? Mit andere Worten: Wie groß ist das Inklusionspotential von Diversity Management?

Die Befunde sind sicherlich vielfältig: Die Projektdatenbank des bereits erwähnten „Qualitätspakts Lehre“ weist rund 250 Projekte auf. Nutzt man den Suchbegriff „Ausländische Studierende“ werden 61 Projekte angezeigt. Beim Suchbegriff „Bildungsinländer_innen mit Migrationshintergrund“ weist die Datenbank immerhin noch 37 Projekte aus. Der Suchbegriff „Studierende mit Behinderungen“ wird von der Datenbank gar nicht erst angeboten.

Wir wissen von Hochschulen, an denen der Prozess zur Diversity-Auditierung auch dazu genutzt wurde, um die Angebote zur Unterstützung von Studierenden mit Behinderungen auszubauen und besser in der Hochschule zu verankern und zu vernetzen. Und wir wissen von Hochschulen, wo einschlägige Projekte nach erfolgreicher Auditierung nicht weitergeführt wurden. Und wir haben mit Sorge zur Kenntnis genommen, dass Schleswig-Holstein seine Hochschulen im letzten Jahr zur Berufung von Diversitätsbeauftragten verpflichtete, die laut Gesetzesbegründung die vielfältigen Aufgaben eines Beauftragten oder einer Beauftragten für die Studierenden mit Behinderungen mal einfach so nebenbei mitmachen sollen.

Wie ist es also? Ist das „Thema „Behinderung“, sind die Belange von Studierenden mit Behinderungen in den Diversity-Aktivitäten von Hochschulen und ihrer Unterstützer gut aufgehoben? Ich bin sehr gespannt, wie Sie, die Referentinnen und Referenten und Sie, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Tagung das sehen!

Denjenigen, die sich in den Hochschulen für die Belange Studierender mit Behinderung einsetzen wird oft entgegengehalten: Das sind doch nur so wenige! In vielen Hochschulen wird beim Thema Behinderung an den Rollstuhlfahrer gedacht – und immer noch nur an diesen. Das Wissen um die Vielfalt der Studierenden mit Beeinträchtigungen ist noch längst nicht bei allen Hochschulakteuren angekommen. Auch hierfür lohnt ein Blick in die Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerks oder in die Datenerhebung „beeinträchtigt studieren“. Die meisten studienerschwerenden Beeinträchtigungen sind nicht sichtbar. Für die Mehrheit erschwert eine psychische oder chronische Krankheit das Studium.

Die „best1“ – wie wir sie nennen –, gab 2012 erstmalig detailliert Auskunft über die Situation beeinträchtigter Studierender. In Kürze geht nun die „best2“ an den Start: Mit der best2 fragen wir, wie sich die Situation Studierender mit Behinderungen entwickelt hat, ob Barrieren abgebaut wurden oder ob neue Benachteiligungen entstanden sind.

Wir möchten Sie bitten, unter den Studierenden für eine Teilnahme an der best2 zu werben! Umso mehr Studierende teilnehmen umso genauer wissen wir für Bund, Länder und auch einzelne Hochschulen um die aktuelle

Situation der Studierenden mit Behinderungen. Und umso mehr Informationen haben wir, damit Bund, Länder und Hochschulen passgenauer Maßnahmen für mehr Chancengleichheit entwickeln können.

Und wir wollen und können auch nicht nur auf die Hochschulen schauen. Auch wir als Studentenwerke müssen uns die Frage stellen, ob wir die Bedarfe der Studierenden mit Behinderungen ausreichend im Blick haben, ob es nicht auch bei uns noch Barrieren und Exklusionsrisiken gibt.

Eine Untersuchung bescheinigte den Studentenwerken bereits 2007 ein hohes Diversitäts-Engagement. Der Autor zeigte sich sichtlich erstaunt, wie umfassend die Unterstützungsangebote der Studentenwerke für bestimmte Gruppen von Studierenden bereits ausgestaltet sind – unter anderem für die Gruppe der Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Und eine aktuelle Studie aus Sachsen attestiert den Studentenwerken eine hohe Sensibilität und Professionalität für das Thema „Studieren mit Behinderungen“ und eine vergleichsweise gute Positionierung in der Thematik im Vergleich zu den Hochschulen.

Aber bei allem Lob müssen auch wir selbstkritisch feststellen, dass wir nicht an allen Standorten gleich gut aufgestellt sind. Noch nicht alle Studentenwerke bieten eine Sozialberatung und damit auch ein Angebot für Studierende mit Behinderungen zu sozialrechtlichen und finanziellen Fragen. Und wir stehen zum Beispiel auch vor der Aufgabe, unsere Wohnheime nicht nur im Erdgeschoss barrierefrei zugänglich zu machen, sondern ein soziales Miteinander von beeinträchtigten und nicht beeinträchtigten Studierenden auch in den oberen Etagen zu ermöglichen.

D.h. die Studentenwerke haben im Umgang mit diversen Studierenden-Gruppen bereits viel Erfahrung und Kompetenz. Aber auch die sind ausbaufähig und ausbaubedürftig.

Meine Damen und Herren,

was wollen wir vor diesem Hintergrund mit dieser Tagung erreichen?

Wir wollen mit ihr zur Klärung der Anforderungen an ein inklusionsgerechtes Diversity Management beitragen. Wir wollen zeigen, welche Chancen aber auch welche Risiken sich im Diversity Management auch für Studierenden

mit Behinderungen verbergen. Wir wollen Beispiele guter Praxis sichtbar machen und wir wollen die Forschungs- und Handlungsbedarfe in diesem Bereich aufzeigen.

Lassen Sie mich aber aus aktuellem Anlass noch auf einen anderen Punkt hinweisen: ‚Kultur der Ermöglichung‘ ist wie dargelegt Aufgabe aller Beteiligten, sie darf aber nicht an politischen oder rechtlichen Rahmenbedingungen scheitern. Gerade daher verfolgen wir mit großer Beunruhigung die Reform der Eingliederungshilfe. Wird der derzeit das parlamentarische Beratungsverfahren durchlaufende Entwurf eines Bundesteilhabegesetzes an einzelnen Stellen nicht erheblich verändert, werden für viele Studierende neue Barrieren aufgebaut: sie sind möglicherweise nicht mehr behindert genug, um auch künftig Leistungen der Eingliederungshilfe, dann Leistungen zur Teilhabe an Bildung zu bekommen. Einer der Gründe: Künftig sollen nur noch diejenigen einen Rechtsanspruch auf Leistungen zur Teilhabe an Bildung haben, die in mehr als 5 Lebensbereichen auf Hilfe angewiesen sind. Für alle anderen liegt die Leistungsgewährung künftig im Ermessen der Sozialleistungsträger.

Für viele Studierende bedeutet der derzeitige Stand des Gesetzes daher statt verlässlicher Leistung weiterhin Kampf mit Ämtern, statt Chance auf ein Studium in Regelstudienzeit, Studienverzögerungen oder im schlimmsten Fall Studienabbruch. Mancher Studieninteressierte verzichtet unter diesen Bedingungen vielleicht auch auf ein Studium. Das ist Exklusion statt Inklusion. Das ist ein Verlust statt ein Mehr an Vielfalt. Und das Gegenteil dessen, was das Bundesteilhabegesetz leisten muss. Hier fordern wir die Abgeordneten des Bundestages auf, noch erheblich nachzubessern!

Meine Damen und Herren,

Sie haben heute und morgen Gelegenheit, die Anforderungen an ein inklusives Diversitätsmanagement zu diskutieren und zu präzisieren. Nutzen Sie die Plenumsdiskussionen, die Workshops, die Pausen und das gemeinsame Essen am heutigen Abend zum konstruktiven Austausch.

Ich hoffe auf Inspirationen, Erkenntnisse und Anregungen für die gemeinsame Arbeit: Damit für es uns gemeinsam gelingt, das Diversity Engagement aller Hochschulakteure so zu gestalten, dass es zu mehr

Chancengleichheit und Teilhabe Studierender mit Behinderungen beiträgt.

Damit **Studieren gelingt!**

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit. Ich übergebe das Wort an Herrn Dr. Grebe, den Geschäftsführer des Studentenwerks Marburg und Vorsitzenden des Beirats der IBS. Er wird sie durch die Tagung geleiten.