

**IB:** Wir würden mit unserer Resonanz auf das, was so vielfältig von euch oder von uns allen zusammengetragen ist, mit einem kurzen Text anfangen. Weil immer ein bisschen Poesie gebraucht wird und häufig die Resonanz auch schon in der Welt ist. Der Text ist von Carolin Emcke vom Friedenspreis des deutschen Buchhandels. Der Titel ist "Was wir tun können". Denn darum geht es ja. Ich fange einfach mal mit dem Satz an:

*Wir dürfen uns nicht wehrlos und sprachlos machen lassen. Wir können sprechen und handeln. Wir können die Verantwortung auf uns nehmen. Und das heißt: Wir können sprechend und handelnd eingreifen in diese sich zunehmend verrohende Welt.*

*Dazu braucht es nur das Vertrauen in das, was uns Menschen auszeichnet: die Begabung zum Anfangen. Wir können hinausgehen und etwas unterbrechen. Wir können neu geboren werden, in dem wir uns einschalten in die Welt. Wir können das, was uns hinterlassen wurde, befragen, ob es gerecht genug war, wir können das, was uns gegeben ist, abklopfen, ob es taugt, ob es inklusiv und frei genug ist - oder nicht.*

*Wir können immer wieder anfangen, als Individuen, aber auch als Gesellschaft. Wir können die Verkrustungen wieder aufbrechen, die Strukturen, die uns beengen oder unterdrücken, auflösen, wir können austreten und miteinander suchen nach neuen, anderen Formen.*

*Wir können neu anfangen und die alten Geschichten weiterspinnen wie einen Faden Fesselrest, der heraushängt, wir können anknüpfen oder aufknüpfen, wir können verschiedene Geschichten zusammen weben und eine andere Erzählung erzählen, eine, die offener ist, leiser auch, eine, in der jede und jeder relevant ist.*

Punkt. Es gibt noch den einen Satz:

*Freiheit ist nichts, das man besitzt, sondern etwas, das man tut.*

Und von daher, das ist wie so eine Berührung, finde ich, unseres ständigen Ringens um Veränderung. Und wir kommen aus der Nummer nicht raus. Seit 1948 gibt es die Menschenrechte, und wir haben allen Grund, darüber traurig zu sein, in welcher Verfassung sie an allen Orten sind. Das so als Grundrahmen, um zu sagen: Mensch, auf welchem hohem Niveau bewegen wir uns mit unserem Ringen, wenn es um diese

Veränderungen geht! Einfach auch um Druck raus zu nehmen und zu sagen, das ist genau unser Menschsein, dass wir immer wieder schauen: Wie sind die Dinge? Und welche Resonanz lösen sie aus und wie können wir darauf reagieren, um möglichst etwas Besseres zu konstruieren?

Mir ist es sehr sympathisch, dass sie von diesem Fadenrest und diesem Fesselrest spricht. Wir können die Geschichte neu erzählen. Das ist bescheidener, als wenn wir eben denken „Wuaaa, wir müssen endlich Inklusion umsetzen!“

**AH:** Ich will es ein bisschen ergänzen: Du hast gesagt, wir können traurig sein darüber, dass die Menschenrechte so wenig umgesetzt sind und wir können uns, das finde ich genauso wichtig, wir können uns freuen darüber, dass wir eine Plattform haben, mit der wir argumentieren können. Ich finde es ist wirklich beides. Und das habe ich in den letzten Jahren ein Stück weit gelernt, dass es wichtig ist, sowohl über Inklusion als auch über Exklusion zu reden. Zumal wenn bildungspolitisch so schön mit Inklusionsquoten, steigenden Inklusionsquoten, Hochglanzbilder abgeliefert werden – und sich an der Exklusion so gut wie nichts geändert hat. Es ist ja häufig beides und das ist beim Zusammentragen hier auch deutlich geworden. Ich habe in der Pause überlegt, was wir überhaupt Vernünftiges sagen können, was ein bisschen weiterhilft. Ich bin auf sieben Punkte gekommen.

Es gibt an vielen Orten viele Aktivitäten in dieser Hochschule, und ich finde zunächst einmal total wichtig, ganz deutlich und laut zu sagen, dass dies eine Hochschule ist, die wirklich auf dem Weg ist. Das gehört auch finde ich dazu, nicht nur das noch nicht vorhandene anzugucken, sondern auch das vorhandene anzugucken. Und da ist vieles vorhanden. Und da gibt es viele Leute, die aktiv sind.

Dass das Ganze widersprüchlich ist, finde ich, sowas von logisch, weil wir ja auch hier in einer Situation stehen, irgendwie die Integration der Inklusion in die Segregation zu betreiben. Denn Hochschulen sind Sonderschulen, da kommt ja nicht jeder rein, da kommen nur besondere Menschen rein. Und Sonderschulen inklusiv zu machen, das ist schon irgendwie was sehr Widersprüchliches.

Und ich glaube es, ist nicht zu sehr Nestbeschmutzung, wenn ich sage, dass Hochschulen ja auch nicht die Bildungsinstitutionen sind, die sich so unglaublich schnell und so sehr gerne verändern. Da ist ja auch viel narzisstische Bedürftigkeit vorhanden und das ist ein Ort, wo viele sehr wichtige Menschen sind. Und unter Umständen ist dann vielleicht auch ganz schnell die Freiheit von Forschung und

Lehre bedroht. Also da etwas zu koordinieren und gemeinsam an Strukturen ran zu gehen und wohlmöglich Kulturen zu verändern, das ist schon echt ein Vorhaben. Ich kann es natürlich auch nicht wirklich einschätzen, wie es hier an der PH in Freiburg ist, aber ich finde schon, dass Hochschulen im Allgemeinen ganz schön dicke Bretter sind.

Verschärft wird das Ganze sicherlich auch durch Bologna, das ist ja auch an verschiedenen Punkten deutlich geworden. Und ich habe auch immer wieder die Frage mit mir rumgeschleppt: „Wie können wir es denn hinkriegen, dass die Studies ein bisschen aktiver werden und dass sie sich stärker beteiligen und dass dabei Partizipation möglich wird und auch realisierbar wird?“. Und irgendwann habe ich mich gefragt: „Sag mal, was erwarte ich da eigentlich? Wir machen einen auf Effektivität und Zielerreichung, ein mit viel Druck versehenes, neoliberales System – und dann wundern wir uns, wenn Studierende neoliberal damit umgehen und fragen: „Was muss ich denn hier tun, um diese Punkte zu kriegen?“ Und mehr ist nicht drin. Punkt. Da brauchen wir uns eigentlich nicht zu wundern. Was nicht die Sehnsucht nach mehr Partizipation von Studierenden in Frage stellt, aber ich finde es schon relativ logisch, dass das ein Bereich ist, bei dem es doch ein bisschen schwierig ist.

Ja, Integration der Inklusion in die Segregation und das hat natürlich mit externen Fragen zu tun. "Wer kommt rein?" „Wer kommt nicht rein?“. Und das hat auch mit internen Fragen zu tun. „Wieso reagiert die Leitungsebene nicht auf Vorschläge von Studierenden? Wer ist da in welchem Ausmaß bereit in Dialoge und Gespräche einzusteigen und wer halt eben auch nicht?“

Ich finde es total wichtig und auch extrem gut, dass hier so ein klares breites Verständnis – eigentlich ist ‚breit‘ völlig bescheuert – dass hier so ein umfassendes Verständnis von Inklusion vorhanden ist. Wenn dem nicht so wäre, wäre es eine ganz starke Tendenz, womöglich zu sagen: Oh ja, wir machen hier fünf Studienplätze für Menschen mit Lernbeeinträchtigung und dann sind wir eine inklusive Hochschule. Alles klar. Dann sind da fünf Personen, die mit einem Sonderticket hier in der Hochschule rumfahren können und damit wäre das Problem dann gelöst. Das ist der eine Punkt. Diese Tendenz bestehe glaube ich nicht. Und gleichzeitig finde ich dieses breite Verständnis auch deswegen total wichtig, weil es ja viel mehr Menschen ermöglicht, in diese ganze Denke einzusteigen. Weil es eben nicht nur um einen Aspekt von Heterogenität geht, sondern um ganz viele verschiedene. Die sich auch verstärken können oder sie widersprüchlich sind, oder, oder, oder, oder...

Was mir auch noch eingefallen ist, ist mein eigener Lernprozess, dass ich am Anfang sehr stark bei Inklusion auf die Strukturen geschaut habe. Eine Hochschule ist dann inklusiv, wenn sie... die und die und die Strukturen hat. Mittlerweile habe ich gelernt, es gibt auch mehr Inklusion und weniger Inklusion. Und das Entscheidende sind eigentlich die Prozesse. Und dass das ein langfristiger Weg ist, der immer schneller und besser und mehr und schöner und so sein könnte, bei dem es auf der anderen Seite aber wirklich auch wichtig ist zu überlegen, was sind jetzt für die nächste Phase unsere Ansatzpunkte und was packen wir als Nächstes an – und nicht alles gleichzeitig. Das ist auch eine wichtige Erkenntnis aus der Kooperation mit Schulen, die sich in Richtung Inklusion begeben: Sich nicht zu sehr vollpacken. Denn dann ist man mit Klaus Holzcamp ganz schnell wieder im defensiven Lernmodus und das ganze wird schwer und wird zur Pflicht und irgendwie ätzend...

**IB:** Das wird heute die Kunst sein: Ganz wenig herausfiltern.

**AH:** Wenige Punkte und zu dem auch noch Punkte, die halbwegs leicht gehen, an die man irgendwie possibilistisch rangehen kann.

Ja, mein nächster Punkt hatte eigentlich mit der Aktivierung von Studies zu tun. Ich habe überlegt, wie wir da bisher mit umgegangen sind. Ich hab immer wieder an Studierende appelliert und es hat wahninnig viel gebracht – nämlich gar nix! Weil es ja doch logische Reaktionen auf eine gegebene Situation sind. Was für uns produktiv war, waren deutliche Irritationen, die wir versucht haben irgendwie in den Betrieb reinzubringen.

Was uns auch selbst in den letzten zehn Jahren am meisten produktiv irritiert hat, war die Auseinandersetzung mit demokratischer Bildung. Da gibt es zufälligerweise hier in Freiburg die Kapriole, einen der bundesweiten Leuchttürme, wirklich mit hoher Anerkennung. Für lange Zeit zunächst illegal in einer Garage und dann viele, viele Jahre später vom Bürgermeister anerkannt – „was für ein Irrsinn, was ihr hier auf die Beine gestellt habt – positiver Irrsinn!“ Ich glaube, dass es bei uns bei manchen Studierenden, bei wenigen Studierenden gelungen ist, sie über Filmabende, über Exkursionen, über Besuche in anderer Praxissituation bis hin zu Exkursionen nach Israel in demokratische Schulen, Einladungen von Schülerinnen und Schülern aus entsprechenden Schulen zu irritieren.

Für uns waren das die produktivsten Formen von Aktivierungspotenzial, die wir erlebt haben. Ich erinnere mich an eine Situation, wo zum Beispiel von der Evangelischen Schule Berlin Zentrum (ESBZ) mehrere Schüler\*innen zu uns gekommen sind, in einen Berufsbegleitenden Studiengang und die haben da Lehrrinnen- und Lehrerfortbildungen gemacht und das hat die Leute massiv irritiert. Ob das nachhaltig war – keine Ahnung. Aber das war zumindest ein Beispiel für einen Impuls, wo man merken konnte: „Wie?! Was, die erzählen uns jetzt hier, ach, geht sowas überhaupt? Sind die überhaupt alt genug dafür? Sind die überhaupt kompetent genug dafür? Haben die ein Zertifikat? Natürlich nicht, doch die haben Unterrichtserfahrung, massig.“ Also solche ungewöhnlichen Konstellationen, wo irgendwie Rollen plötzlich ganz anders sind, das sind von der Tendenz solche Momente, die vielleicht dann produktive Ansatzpunkte bieten können.

Und der letzte Punkt, der ist gar nicht meine Idee, sondern der ist mal wieder Ines Idee, und das ist der kreativste Punkt von allen: Wir haben mal mit einer Berufsakademie in Graz kooperiert und die wollten auch in Richtung Inklusion gehen (das ist auch in einem Beitrag im Buch „Arbeit mit dem Index für Inklusion“ beschrieben). Die haben sich auf einen Prozess eingelassen, den man unter dem Stichwort Zukunftsfest fassen könnte.

Zukunftsfeste sind eigentlich eine Form von Organisationsentwicklung, aber bezogen auf eine Person meistens, aber sie kann auch auf eine Gruppe oder auf einen Verein oder was auch immer bezogen sein, wo ganz viele, möglichst viele Leute mit unterschiedlichsten Perspektiven zusammensitzen, über ihre Visionen nachdenken und von den Visionen abgeleitet wenige Ansatzpunkte für konkrete nächste Schritte ableiten. Und diese Akademie in Graz, die haben das echt so gemacht, dass wir einen halben Tag mit ihren Studierenden zusammengesessen haben. Die hatten da irgendwie eine Blockveranstaltung. Es waren aber nur 300 und nicht 5000. Aber immerhin 300! Und wir haben mit denen über ihre Ideen, ihre Visionen, ihre Kritikpunkte und vieles mehr gesprochen, und am nächsten Tag haben wir uns mit den Kolleg\*innen dieser Akademie zusammengesetzt und dasselbe gemacht. Und dann gab es eine Zusammenführung, wo wir dann innerhalb einer gemischten Konstellation geschaut haben, wo es da eigentlich Unterschiede gibt, wo es Gemeinsamkeiten gibt, was wären womöglich Konsenspunkte, die man tatsächlich auch gemeinsam angehen kann. Ja, und das Wichtige war wirklich, dass sozusagen

der erste große Schritt mit den Studierenden – und ohne die Dozierenden – gegangen wurde.

Und ich habe mich dann daran erinnert, dass wir das Thema Zukunftsplanung auch irgendwie in das Curriculum an unserer Universität reingeschmuggelt haben, in irgendein Modul. Und das kannst du ja nicht für zwei Stunden einmal in der Woche machen, sondern wir haben dann einfach an Wochenenden Blockseminare angesetzt und das auch begründet. Und vielleicht könnte das auch ein Ansatzpunkt sein, dass so ein, zwei, drei Seminare sich zusammensetzen und dann nicht unbedingt nur die individuelle Zukunft für jemanden als Studierenden oder für eine Schwester mit Förderbedarf oder für was weiß ich wen planen, sondern – das haben wir da auch ein bisschen reingeschmuggelt – wir schauen uns dann auch einmal die schönste aller Zukünfte dieser Hochschule an, und sammeln da Aspekte, Punkte, Dinge, und da kommt ganz viel von Studierenden. Also wenn sie nicht hierherkommen oder wollen ...

**IB:** ... dann nutzen wir die vorhandenen Strukturen. Das war auch mit einzelnen Dingen hier gemeint. Ihr habt schon so tolle Beispiele, was ihr gezeigt habt, wie im Seminar bestimmte Sachen thematisiert wurden. Und ich würde damit nicht aufhören. Ich würde genau immer wieder die eigene Situation und das eigene Erleben hier zum Ausgangspunkt machen. Also ich glaube, das ist klug, dass das nicht so Randphänomene sind, sondern dass das Seminarinhalte sind.

**AH:** Und das baut nochmal eine wunderbare Brücke zu einem Punkt, den ich eben übersprungen habe: Mir geht durch den Kopf, dass die Kulturen am kritischsten und am schwierigsten sind, da geht es am schärfsten gegeneinander. Und das ist glaube ich kein Zufall. Denn Kulturen zu verändern, da haben wir uns echt was vorgenommen; Strukturen zu verändern ist auch nicht einfach, gerade in einer solchen Situation an einer Sonderschule. Praktiken können wir glaube ich am leichtesten verändern. Und insofern ist das ganz logisch, dass da viele praxisbezogene Dinge am Laufen sind, und vielleicht braucht es einfach doch eine längere Phase von veränderten Praktiken, bevor dann tatsächlich auch mehr Leute bereit sind, über die Veränderung von Strukturen nachzudenken. Bis die Kulturen sich immer nur ein Stück weit und tendenziell, und schon gar nicht alle verändern werden, wird es eher lange dauern... Und da hilft es auch relativ wenig, was auch

manche aus dem Index für Inklusion ziehen: "Wir müssen jetzt unsere Werte festlegen!" Da kann man ganz schnell dogmatisch werden und das produziert dann wiederum kräftigen Gegenwind – was vielleicht auch ein produktiver Diskussionsprozess sein kann, aber wenn die Idee ist: Wir müssen jetzt unsere Werte festlegen und dann läuft's! Das funktioniert nicht. Also: mit den Praktiken weitermachen und längerfristig Strukturen und noch langfristiger Kulturen anpacken – und gleichzeitig alles im Blick haben und thematisieren...

**IB:** Wobei es eben gegenwärtig, wenn wir schauen, was sich politisch abspielt – ihr habt hier oben ja auch so ein tolles Plakat: „Wie pädagogisch und politisch kann pädagogische Praxis sein?“ – was grade passiert mit unserer politischen Kultur, dann ist so eine überschaubare Einheit wie eine Hochschule umso mehr herausgefordert, auch ein guter politischer Ort zu sein. Also die Politiken, wirklich sehr sensibel mit Kulturfragen umzugehen, wissend, dass das immer der heikelste und schwierigste Punkt ist: Wenn wir den Luxus haben, einen Ort zu haben, wo sich jeden Tag an die tausend wohlmeinende Leute treffen, die alle, im Sinne von „Wir haben Vertrauen in uns Mensch und ins neu geborene werden und miteinander denken können“, das ist EUCH schon mal strukturell gegeben. HIER ist ein solcher Ort. Und dann fordert er uns dazu auf, sehr politisch zu denken und eben die wirklich zentralen Fragen der Menschheit zu sehen, sei es Ökologie, sei es die Frage, wie stellen wir uns zu der Idee, dass jetzt wieder grade ein Schiff umkippt und so und so viel Menschen sterben. Also, was sind die zentralen Fragen? Um uns nicht zu verlieren in Kleinigkeiten und lieber auch großzügig und mit Humor über kleine Widrigkeiten hinwegzugehen. Also die Kunst wird sein, indem man das Große für wichtig erachtet, dazu auch eine Haltung formuliert, gleichzeitig auf der Ebene der Handlungen die kleinen Dinge zu tun. Und das Kleine zu machen.

Wie haben wir uns da gerettet, wir haben ganz viel tatsächlich mit Filmabenden gearbeitet. Immer wieder dazu eingeladen, und allein, dass diese Plakate dann überall rumhängen, ist ein Ansatzpunkt – eine bestimmte Sache, was ist im Moment eigentlich wichtig, womit befassen wir uns. Und dann – klar – kommen an den Filmabenden nur 20 bis 30 Leute, aber trotzdem wird dadurch ein Thema hervorgehoben und offenbar von einer Gruppe als für relevant erachtet und so weiter.

Wie gesagt, mein Leben hat sich komplett geändert, als der StuRa im alternativen

Vorlesungsverzeichnis einen Filmabend gemacht hat. Drei Studenten legen einen Film ein für zwei Leute, die da waren: eine Studentin und ich. Mehr waren wir nicht. Und es ging um demokratische Schule und daraus ist entstanden, dass wir ein Seminar gemacht haben und nach Israel gefahren sind, daraus sind fünf Exkursionen entstanden, daraus ist ein Kooperationsvertrag mit dem Kibbuzim College for Education in Tel Aviv entstanden und die arbeiten heute weiter, auch wenn wir nicht mehr da sind. Sie arbeiten weiter daran weil eine zunehmende Gruppe von Studierenden gesehen hat: "Pooooooooah!, Hey, das ist eine real existierende Alternative und das machen die schon seit 35 Jahren, das ist tatsächlich so, dass die Individuen ihren Menschenrechten nachgehen können und es gibt kein Curriculum, sondern die Schüler\*innen – also Kinder zwischen drei und 18 Jahren – wenden sich den Dingen zu, die sie bedeutsam finden, und das Ganze begleitet durch Mentorenschaft. Dann brauche ich das Wort Inklusion nicht mehr.

Inklusion beschreibt nur den Prozess der Frage: „Wie kommen wir der Würde des Menschen, der Menschenrechte nach?“ Und das müssen wir in eher exkludierenden, segregierenden, auf Segregation, auf Hürden, „Du kommst nur weiter wenn,...“, „Du kommst hier nur rein wenn,...“, „Du kommst nur in den Kurs wenn, ...“ , „nur nachdem du das geleistet hast, kannst du das machen!“. Das ist das segregative Muster und in Institutionen, wo wir so geprägt sind, brauchen wir als Gegenbegriff die Idee "Wie könnte das ganze inklusiver sein?".

Es gibt aber bereits Orte auf dieser Welt, die können auf diesen Begriff eigentlich insofern verzichten, als sie konsequent an der Würde der Individuen, die die Gemeinschaft ausmachen, orientiert bleiben. Und deswegen war das für uns so ein ganz wichtiger Bezug, um etwas zu sehen, wo einem alles klar wird sozusagen. Und ja, im Moment, wenn euch das interessiert, wo wir weitersuchen: Wieder durch einen Film aus demokratischen Schulen und zwar ganz aus der Nähe, nämlich aus Holland. Ein junger Mann aus England und eine Frau aus Brasilien haben sechs Wochen lang in sechs holländischen Schulen jeden Tag zugeschaut und herausgefunden, wie Soziokratie läuft. Ich weiß nicht, sagt euch das allen was, mir sagte das nix. Und dieser Film heißt „school circles“ und du kannst dort lernen, wie man Demokratie eben nicht versteht als Mehrheitsbeschlussfassung, weil wo man hinkommt mit Mehrheitsbeschließungen, das haben wir ja jetzt gelernt in unseren Demokratien z.B. beim Brexit. Zu arbeiten mit dem Prinzip der Soziokratie, nämlich mit Runden, die im Dialog sind, die schauen: „Kannst du damit leben, wenn wir das



und das in der nächsten Zeit so oder so machen?“ Und dies dann wieder reflektieren: „Dann und dann beraten wir, ob es wirklich was gebracht hat.“. Um wirklich eine Kultur des Miteinanders, des kurzen und schnellen Aushandelns und nicht des langen, alle Überzeugens – womöglich mit dem unter Umständen blockierenden Zwang zum Konsens. Das sagt mir ganz viel zum Thema Inklusion und zu der Frage: Wie kann man die Müdigkeit der Menschen, sich als Gestaltende, als Mitverantwortliche zu sehen und entsprechend zu agieren, wie kann man das durchbrechen?

Und was du Andreas eben gesagt hast: Wir wissen ja nicht, was andere empfehlen. Wir empfehlen euch ein Zukunftsfest, das hat ganz viel mit der Erfahrung zu tun, dass das hochgradig lustbetont, heiter, leicht und effektiv ist. Natürlich idealerweise mit 20 Leuten, wenn es um ein Individuum geht, und vielleicht mit 50, wenn es um ein kleines Projekt geht. Aber wenn es um eine riesige Institution wie diese geht, die zu verändern ist - obwohl es gar nicht riesige Veränderungen sein müssen, man kann sich auch auf die, die leicht und schnell gehen, einigen. Aber die Frage muss groß sein, wenn sich ein paar 100 Leute einen Tag lang darüber einen Kopf machen. Und wenn ihr euch dazu auch externe Großgruppenmoderatoren einladet, denn wenn die internen das übernehmen, wird es schnell schwierig, weil dann viele sagen: „Ach die schon wieder!“ Oder: „Ach, die hat ja neulich schon...“

**AH:** „Pass auf, jetzt kommt sie gleich wieder mit Empowerment...“ Oder: „Sie kommt schon wieder mit der feministischen Schiene...“

**IB:** Externe Menschen, die kommen und wieder gehen, ohne dass für sie daraus irgendetwas resultiert, die braucht es, um mit einer Großgruppe zu arbeiten. Und ich finde, wir sind noch viel zu wenig mutig, wirklich, wir machen immer Gremien um Gremium nach Gremium... ach, und dann versacken die Sachen.

**AH:** Jetzt kommt unser letzter Punkt:

**IB:** Was ganz viel bei uns im Haus verändert hat und wo ich noch nicht weiß, wie das bei euch ist: Gerade in unserer Lernwerkstatt in Halle waren zwei Praktikant\*innen mit Down-Syndrom. Sie waren da, seitdem sie 15 Jahre alt sind. Einen Tag in der Woche waren sie dort statt in ihrer Sekundarschule, wobei man in dieser

Sekundarschule, die eigens von Eltern gegründet worden ist, bis zur 12. Klasse bleiben kann, also einschließlich der Sekundarstufe II. Also waren sie all die Jahre bei uns.

Und leider mussten sie danach in die Werkstatt für behinderte Menschen, weil die Arbeitsagentur meinte, der Berufsbildungsbereich könne nur dort finanziert werden. Immerhin war auch diese WfbM damit einverstanden, dass sie weiterhin an einem Tag in der Woche zu uns in die Universität – und zwar immer zu verschiedenen Tagen, also nicht beide zusammen – kommen.

Melanie konnte so klar sagen, dass sie es hasst, in die Werkstatt für behinderte Menschen zu gehen, und dass sie es liebt, in die Universität zu gehen, dass sie diese jungen Frauen, den Stil der jungen Frauen braucht, mit denen sie in die Mensa geht. Denen konnte sie erzählen, welche sexuellen Übergriffe in der Werkstatt sie täglich in Angst und Panik versetzen und weshalb sie auf jeden Fall davon träumt, in der Universität arbeiten zu dürfen.

Und Leute, ein Jurist aus der Personalabteilung hat jetzt vor zwei Monaten bei einem Treffen gesagt: So, und ich setze mir den Hut auf und wir kriegen das irgendwie hin und wir werden eine Ausbildung für sie organisieren und irgendwann kommt auch der entsprechende Posten in den Stellenplan. Nach wie viel Jahren Praktikum? Sie war lange bei uns... Also es braucht lange Zeit, und nun kann sie eine Ausbildung zur Kommunikationsfachassistentin für Bürotechnik – oder so ungefähr, man hat das noch nie gehört – machen. Nur 15 Stunden die Woche, denn man braucht sie ja nicht überzubelasten. Er will dafür sorgen, dass sie mehr Zeit bekommt, drei Jahre, und er will, dass es eine Ausbildung wird. Und ER will, dass es eine Ausbildung wird, das wollte sonst gar keiner. Die Mutter wäre mit allem einverstanden gewesen, sie hätte auch Dauerpraktikantin sein können. Nein, dieser Jurist findet, das sei nicht menschenwürdig. Und er macht sich jetzt in den Gremien der Universität dafür stark, dass dafür entsprechend eine Stelle ermöglicht wird. Man braucht für bestimmte Strukturveränderungen Juristen, das ist dabei sehr deutlich geworden.

Aber es brauchte auch diese lange Phase, dass die Leute in der Lernwerkstatt und die Leiterin der Lernwerkstatt sich dermaßen in den Gremien stark gemacht hat und gesagt hat: „So Leute, jetzt denkt mal darüber nach. Melanie braucht schon aus versicherungstechnischen Gründen einen neuen Status. Das mache ich nicht mehr mit, dass sie immer nur als Praktikantin hier ist.“ Also es sind dann bestimmte Leute, die dann Türen aufstoßen, aber eben weil vorher so eine gewisse subversive

Ausdauer schon Orte und Strukturen geschaffen hat, als es noch nicht so richtig geklärt war. Es war auch hilfreich, dass sie nicht nur in der Lernwerkstatt war, sondern dass sie auch im Zentrum für Lehrer\*innenbildung und eine Zeit lang in der Bibliothek des Europäischen Zentrums für Pietismusforschung Praktikum gemacht hat. Und dass sie auch außerhalb der Uni in der Arbeitsagentur Praktikum gemacht hat, war hilfreich, denn da sind jetzt die Leute, die sie schon kennen, die dann auch entsprechende Stellungnahmen schreiben können.

Was wollen wir mit diesem schönen Beispiel sagen? Sowohl die Fundamentalfragen als auch die kleinen Schritte und die kleinen Aktivitäten sind wichtig, die sich zunächst mal noch gar nicht in Strukturen niederschlagen, sondern die dann vielleicht eine Weile brauchen, bis es dann auch mit den Strukturen vorwärts geht. Und alles was da an Ideen vorhanden ist, wäre ein Fortschritt; ich meine ein Flyer als Lageplan gäbe Orientierung, aber Leute, danach seid ihr nicht inklusiver als vorher. Es gibt so viele kleine Dinge, die wir tun können, um einen Ort zu einem besseren Ort zu machen, aber deswegen brauchen wir uns noch nicht zu schmücken mit dem Begriff der Inklusion, sondern der geht schon wirklich mehr an solche strukturellen Sachen, die wir ja heute auch hier viel hatten, nämlich: Wie können wir ein Ort werden, der zumindest mit einer bestimmten Quote Menschen einlädt hier zu studieren – ohne Abitur, was wir ja schon in den 70er Jahren in Hamburg an der Hochschule für Wirtschaft und Politik hatten. Darauf könnten wir mal wieder zurückgreifen und Zugänge für Menschen schaffen, dass sie auch ohne die entsprechenden Abschlüsse studieren – und/oder arbeiten – können.