

Inklusive Hochschulentwicklung – ein Making-of

Irmgard Bernhard*

Zusammenfassung

Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention macht über notwendige Veränderungen im Schulsystem hinausgehend Inklusion zur Kernaufgabe aller tertiären Bildungseinrichtungen. Dies erfordert eine Veränderung bisheriger Denk- und Handlungsmuster. Die 2015 durchgeführte Studie über inklusive Kulturen an der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich Campus Baden soll mit dazu beitragen, erste Schritte auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule zu initiieren und Diversitätsdialoge zu eröffnen.

Abstract

The implementation of the UN CRPD calls for necessary changes to be made throughout the school system, but more than that, inclusion must become a central focus in all tertiary education institutions. This requires a change of previous thought and action patterns. A study carried out in 2015 at the University of Education in Lower Austria (Baden Campus) on inclusive cultures should be used as a foundation on which it is possible to pave the way towards inclusive university education and to initiate discussions on the key theme of diversity.

Schlüsselwörter:

Inklusion
 Inklusive Hochschule
 Inklusive Kulturen

Keywords:

Inclusion
 Inclusive Teacher Education
 Inclusive Cultures

1. Inklusive Hochschule – State of the Art

Das von Österreich 2008¹ und der EU 2010² ratifizierte Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (BRK) repräsentiert jene Wegmarke, die die Weichen für ein Bildungssystem darstellt, dessen Leitbild „Inklusion“ intendiert und dem zentralen Menschenrecht auf Beachtung der Menschenwürde Nachdruck verleiht. Sie verabschiedet sich von einer Behindertenpolitik der Fürsorge und des Ausgleichs von Defiziten, indem es nicht mehr darum geht, Ausgegrenzte zu integrieren, sondern allen Menschen von vornherein die Teilnahme an allen gesellschaftlichen Aktivitäten auf allen Ebenen und in vollem Umfang zu ermöglichen. Der ihr innewohnende „Diversity-Ansatz“ hat zur Folge, dass sich nicht der Mensch mit Behinderung der Gesellschaft anpassen muss, sondern dass das gesellschaftliche Leben von vornherein so gestaltet ist, dass alle Menschen teilnehmen können.³ Dieser Leitgedanke verweist auf den Begriff „Inklusion“ im Sinne eines wertschätzenden Miteinanders aller Menschen in einer diversen Gesellschaft. Darüber hinaus zielt die BRK auf die Achtung unterschiedlicher Begabungen und Fähigkeiten der Menschen und anerkennt für Menschen mit Behinderung in Artikel 24 das uneingeschränkte Recht auf Bildung (explizit auch auf allgemeine Hochschulbildung). Der Artikel 24 löste in der Öffentlichkeit österreichweit große Resonanz aus, insofern als sein zentraler Punkt die Möglichkeit der gemeinsamen Beschulung behinderter und nicht behinderter Kinder und Jugendliche in Allgemeinbildenden Schulen bis hin zum Besuch von Universitäten darstellt.⁴ Der „Nationale Aktionsplan Behinderung 2012–2020“ sieht Inklusive Pädagogik als Teil der zukünftigen Ausbildung für Lehrerinnen und Lehrer an Universitäten und Pädagogischen Hochschulen vor und spricht von Partizipationshindernissen bzw. Maßnahmen, um vorhandene Barrieren zu identifizieren. Darüber hinaus

* Pädagogische Hochschule Niederösterreich, Mühlgasse 67, 2500 Baden.
 E-Mail: irmgard.bernhard@ph-noe.ac.at

sollen auch die Möglichkeit der Zulassung von behinderten Menschen zum Beruf als Lehrer und Lehrerin und eine mögliche Anpassung der Ausbildung geprüft werden. (Vgl. NAP, S. 55)

Mit dieser Einleitung, die sich zu jenen zahlreichen Publikationen gesellt, die einleitend auf die BRK verweisen, soll begründet werden, warum Inklusion im Sinne von Diversity Management, d.h. dem wertschätzenden Umgang mit Vielfalt, zu einer Leitkategorie für Hochschulen avanciert und spätestens zu dem Zeitpunkt der Kenntnisnahme des NAP in Österreich begonnen worden ist, hochschulische Diversitätseinrichtungen zu verankern. Darüber hinausgehend hat die deutsche Hochschulrektorenkonferenz die Empfehlung „Eine Hochschule für alle“⁵ beschlossen und Partizipationshindernisse für ein Studium mit Behinderung und chronischer Krankheit analysiert bzw. Unterstützungsmöglichkeiten genannt. Aus der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ergeben sich eindeutig Konsequenzen für die Lehrerbildung. Neue Curricula sollen inklusive Inhalte in der Lehre umsetzen; sich selbst „inklusive“ zu gestalten muss noch zur Kernaufgabe aller tertiären Bildungseinrichtungen werden, wobei die Realisierung chancengerechter Studienbedingungen für alle aufgenommenen Studierenden nicht Aufgabe einzelner Auftraggeber bleiben darf, sondern ein Bekenntnis der Leitung und die Unterstützung aller Mitglieder von Hochschulen braucht - den Lehrenden, der Verwaltung und den Studierenden.

2. Inklusive Hochschule – Future Design

Zunächst hatte der Begriff „Inklusion“ lange Zeit ein Schattendasein in der bildungspolitischen Situation inne und avancierte erst im 21. Jahrhundert in der Unternehmensführung, in kulturellen und religiösen Handlungsfeldern, im Bereich von Migration, in der Bildungspolitik und im Schulwesen und damit auch in der Hochschulentwicklung zu einem zentralen Thema. Er paraphrasiert jene Veränderungsprozesse, die im Spiegel der Gesellschaft „not-wendig“ im Sinne des Wortes werden, und zielt auf das Bestreben (einer Institution), Heterogenität und Diversität als zentrale Handlungsfelder aufzurufen. Die Konkretisierung des Leitgedankens Inklusion mittels Diversity-Management ist nicht zuletzt durch die Implementierung von Gleichstellungsbeauftragten zu einer Leitkategorie für Hochschulen geworden, die in konkreten Situationen Hilfestellungen anbieten, Zugangserfordernisse auf den Prüfstand stellen und sich für den Abbau von Barrieren im Studienprozess engagieren.

Inklusive Hochschulentwicklung bedeutet jedoch auch, Hochschulen in ihrer Entwicklung und ihrem Selbstverständnis hinsichtlich eines „Kulturwandels“ zu bestärken, der bestmögliche Grundvoraussetzungen dafür schafft, dass alle Studierenden in einem möglichst barrierefreien Raum studieren können und die vorgefundene Heterogenität im Sinne eines weiten Inklusionsbegriffs als Ressource wertgeschätzt wird. Der Wandel vollzieht sich von der Bearbeitung von Minderheitenanliegen, die sich gegen einen Mainstream durchsetzen müssen, zu einer Neuausrichtung der Institution im Sinne eines Diversity-Ansatzes, dessen Intention es ist, eine Institution über konkrete Einzelaktivitäten hinaus für alle Menschen, die in ihr arbeiten, inklusiver zu gestalten. Mitgedacht werden sollte auch, dass die Hochschule als Wissenschaftsbetrieb traditionell unter dem Diktum der Leistungsorientierung steht: Es ist gewollt, dass nur die Besten Lehrerinnen und Lehrer werden. Andererseits kann eine Diversityorientierung zur Steigerung der Attraktivität der Institution beitragen, ein Element der Profilbildung darstellen und ermöglichen, dass Lehrer/innen als „Role-Models“ und Multiplikatoren für inklusive Schulentwicklung ausgebildet werden. Polarisierend stehen dabei zwei unterschiedliche Vorgehensweisen im Spannungsfeld hochschuldidaktischer Leitziele: Jene, die Fragen der (Bildungs-)Gerechtigkeit aufgreifen und jene, die sich an dem Selbstverständnis der Wissen(schafts-)produktion orientieren. (Heizmann & Klein, 2012) Gilt es, die Bestenauswahl zu erhöhen und damit Exzellenz anzustreben, so läuft man Gefahr, Exklusionsmechanismen zu fördern. Begibt man sich auf „Talentsuche“, so ist Vielfalt als bereicherndes Moment und Ressource gefragt und gleichzeitig auch Bildungsgerechtigkeit als normatives Ziel intendiert. Diversität könnte zu Exzellenz führen, wenn es gelingt ein Umfeld zu schaffen, in dem Kompetenzen, Ideen und Erfahrungen, die sich aufgrund der Vielfältigkeit der Studierenden hinsichtlich Alter, Familiensituation, Praxisbezug, Begabung, Interessen, Herkunft, Sprache u.v.m. wahrgenommen und für das gemeinsame Studium nutzbar gemacht werden. Im Verständnis eines weiten Inklusionsbegriffs werden dabei nicht nur Studierende mit einer Funktionseinschränkung zur Zielgruppe inklusiven Kulturwandels, sondern es

geht um die Aktivierung vielfältiger Potenziale aufgrund unterschiedlicher Perspektiven, Erfahrungen und Biografien ohne dabei einzelne Gruppen zu stigmatisieren. (Kreft & Leichsenring, 2012)

3. Next Steps: Stärkung inklusiver Kulturen an der PH NÖ Campus Baden

Am Ende des Studienjahres 2015/16 erfolgte eine Vollbefragung aller Studentinnen und Studenten der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich Campus Baden hinsichtlich inklusiver Kulturen an ihrer Institution, um eine Bestandsaufnahme unter dem Diktum „Nichts über uns – ohne uns!“ (Hermes & Rohrmann, 2006) vorzunehmen. Dafür wurden Fragen des Index für Inklusion⁶ hochschulspezifisch adaptiert und mittels eines elektronischen Fragebogens an alle Studierenden des Volks-, NMS- und Sonderschullehrer*innen amts versendet. Mit dieser Ist-Stands-Erhebung sollte ermittelt werden, inwieweit eine Verankerung von Diversität und Diversitätsmanagement in Bezug auf die Dimension „Inklusive Kulturen schaffen“ vorhanden ist bzw. wie ein „Kulturwandel“ eingeleitet werden könnte. „Inklusive Kulturen“, von Boban und Hinz als „Herz von Schulentwicklung“ (Boban & Hinz, 2003, S. 14) bezeichnet, beinhalten individuelle und kollektive Verhaltensorientierungen, die den Prozess tätiger Gestaltung des Zusammenlebens von Menschen beeinflussen. Sie stellen für die Akteure/Akteurinnen eine Chance dar, „die Ghettos in ihren eigenen Köpfen zu beseitigen“ (Feuser, 1995, S. 222) und bilden die Grundlage für eine Demokratisierung von Bildungseinrichtungen. Als Fundament des Dreiecks mit den weiteren Dimensionen „Inklusive Strukturen etablieren“ und „Inklusive Praktiken entwickeln“ bilden inklusive Kulturen den Ausgangspunkt für die Bestandsaufnahme und Entwicklung von Zielperspektiven auf dem Weg zu einer inklusiven (Hoch-)Schule. Die Entwicklung gemeinsamer inklusiver Werte und kooperativer Beziehungen können nach Boban und Hinz Veränderungen in den anderen beiden Dimensionen einleiten und entsprechend der Auffassung, dass „Inklusion im Kopf beginnt“⁷ Entwicklungen initiieren. Entscheidend ist dabei eine Kultur der gegenseitigen Anerkennung, der Wertschätzung, des Respekts, des Vertrauens und der Achtung aller in einer Institution tätigen Menschen, d.h. der Ethos, welcher leitend für Entscheidungen und Alltagspraktiken ist. Die in dieser Dimension unterschiedenen Bereiche „Gemeinschaft bilden“ und „Inklusive Werte verankern“ zielen darauf, „eine sichere, akzeptierende, zusammen arbeitende und anregende Gemeinschaft zu schaffen, in der jede/r geschätzt und respektiert wird – als Grundlage für die bestmöglichen Leistungen aller.“ (Boban & Hinz, 2003, S. 15) Mit „putting inclusive values into action“ (Booth, 2011, S. 21–26) sollen auch inklusive Werte (equity, compassion, respect for diversity, human rights, participation, community, and sustainability) entwickelt und weitergegeben werden. (Booth, 2011)

3.1 Fragebogenerhebung über inklusive Kulturen

Entlang der vier Schlüsselkonzepte „Inklusion“, „Barrieren für Lernen und Teilhabe“, „Ressourcen für die Unterstützung von Lernen und Teilhabe“ und „Unterstützung der Vielfalt“ (Boban & Hinz, 2003, S. 9) bestand die Erhebung zur Dimension „Inklusive Kulturen schaffen“ aus 20 Fragen. Es wurden dabei jene Fragen ausgewählt, die im Kontext von inklusiver Hochschulentwicklung Relevanz besitzen bzw. jene Fragen ausgeklammert, die ausschließlich die Arbeit mit dem Index an Schulen betreffen.

Die Fragen 1–9 betreffen den Bereich „Gemeinschaft bilden“, die Fragen 10–20 den Bereich „Inklusive Werte verankern“.

Dem Schlüsselkonzept „Inklusion“ wurden folgende Fragen zugeordnet:

Frage 01: **Studierende werden bei ihrem ersten Kontakt mit der Hochschule freundlich empfangen.**

Frage 05: **Lehrende sprechen Studierende respektvoll an.**

Frage 17: **Die Studierenden haben das Gefühl, dass sie geschätzt und unterstützt werden.**

Dem Schlüsselkonzept „Barrieren für Lernen und Teilhabe“ wurden folgende Fragen zugeordnet:

Frage 02: **Informationen über die PH NÖ in Baden sind zugänglich und verständlich.**

Frage 06: **Studierende wissen zu wem sie gehen können, wenn sie ein Problem haben.**

Frage 18: **Auf besondere Anlässe (Schwangerschaft, Krankheit, Todesfälle,...) wird angemessen reagiert.**

Dem Schlüsselkonzept „Ressourcen für die Unterstützung von Lernen und Teilhabe“ wurden folgende Fragen zugeordnet:

Frage 03: **Studierende helfen einander und bieten Hilfe an, wenn sie gebraucht wird.**

Frage 09: **Besondere Fähigkeiten und Kompetenzen von Studierenden sind den Lehrenden bekannt und werden geschätzt.**

Frage 10: **Studierende werden darin bestärkt, sich hohe Ziele für das eigene Lernen zu setzen.**

Frage 14: **Die Förderung von Zusammenarbeit wird als genauso wichtig angesehen wie die Bestärkung der Unabhängigkeit.**

Frage 15: **Die Unterschiedlichkeit der Studierenden wird als anregend wertgeschätzt.**

Dem Schlüsselkonzept „Unterstützung der Vielfalt“ wurden folgende Fragen zugeordnet:

Frage 04: **Ergebnisse von Gruppenarbeiten sowie individuelle Leistungen werden präsentiert.**

Frage 07: **Studierende können darauf vertrauen, dass mit ihren Schwierigkeiten in konstruktiver Weise umgegangen wird.**

Frage 08: **Es wird gerne gesehen, dass sich Studierende an der PH NÖ einbringen.**

Frage 11: **Studierende können ihre Prüfungen ablegen, wenn sie inhaltlich soweit sind und nicht zu einem festgesetzten Zeitpunkt.**

Frage 12: **Studierende werden darin bestärkt, stolz auf ihre Leistungen zu sein.**

Frage 13: **Studierende werden darin bestärkt, die Leistungen anderer anzuerkennen und zu würdigen.**

Frage 16: **Die Leistungen von Studentinnen und Studenten werden in gleicher Weise gefördert und herausgestellt.**

Frage 19: **Gemeinsame Einrichtungen wie Toiletten, Umkleieräume, Computerarbeitsplätze werden in Ordnung gehalten**

Frage 20: **Studierende mit anderen kulturellen Hintergründen und Erstsprachen werden in gleicher Weise wertgeschätzt und unterstützt.**

3.2 Ergebnisse

Die Ergebnisse der Befragung sollten ein Licht darauf werfen, wie Studierende das System PH erleben und welche strukturellen Veränderungen benötigt werden, um Barrieren zu verringern. Dadurch sollen Inklusions- und Exklusionsmechanismen aufgespürt und analysiert werden, aus welchen sich Handlungsanweisungen ableiten lassen, um ein auf Inklusion angelegtes Arbeits- und Lernfeld zu begünstigen. Der Fragebogen wurde mit Hilfe des Umfragetools LimeSurvey online erstellt und ausgewertet. Die grafischen Darstellungen erfolgten mittels Microsoft-Excel-Tabellen. Diese Erhebung ist der quantitativen Sozialforschung zuzurechnen und soll durch Fragen und Skalen diejenigen Variablen der Konzepte messen (Latchva & Davidov, 2014, zit. n. Baur & Blasius, 2014, S. 675), die für das Forschungsanliegen – in diesem Fall der aktuelle Stand inklusiver Kulturen an der PH NÖ – Relevanz besitzen. Eine vierteilige Skala (stimmt, stimmt eher, stimmt weniger, stimmt nicht) sollte die Tendenz zur Mitte minimieren.

Die Erhebung fand zu Semesterende statt, da dies der letzte Zeitpunkt war, an dem alle Studierenden noch nach dem bisherigen Curriculum und Studienplan inskribiert waren. Dadurch soll eine spätere Vergleichsuntersuchung mit Studierenden, die nach den neuen Curricula ab 2015/16 Primarstufe bzw. 2016/17 Sekundarstufe studieren, ermöglicht werden. Von 819 erfassten Studierenden schickten 204 den Onlinefragebogen ab; das ergibt eine Beteiligung von 24,9%. Die Ergebnisse lassen insgesamt auf einen hohen Standard bezüglich der Etablierung inklusiver Kulturen an der Pädagogischen Hochschule NÖ Campus Baden schließen. Fragen – es waren insgesamt 9 – die auf den Bereich „Gemeinschaft bilden“ abzielen, erfuhren, bis auf einen Item, überwiegende Zustimmung; bei 3 von 11 Fragen, die dem Bereich „Inklusive Werte verankern“ zugeordnet werden können, waren mehrheitlich verneinende Ergebnisse.

Im Kontext dieses Beitrags werden jene vier Ergebnisse herausgegriffen, die Entwicklungspotenzial für inklusive Prozesse aufzeigen, weil die Mehrheit der Studierenden den im Fragebogen präsentierten Möglichkeiten der Erreichung inklusiver Standards weniger bzw. gar nicht zugestimmt hat.

Frage 9: **Besondere Fähigkeiten und Kompetenzen von Studierenden sind den Lehrenden bekannt und werden geschätzt.**

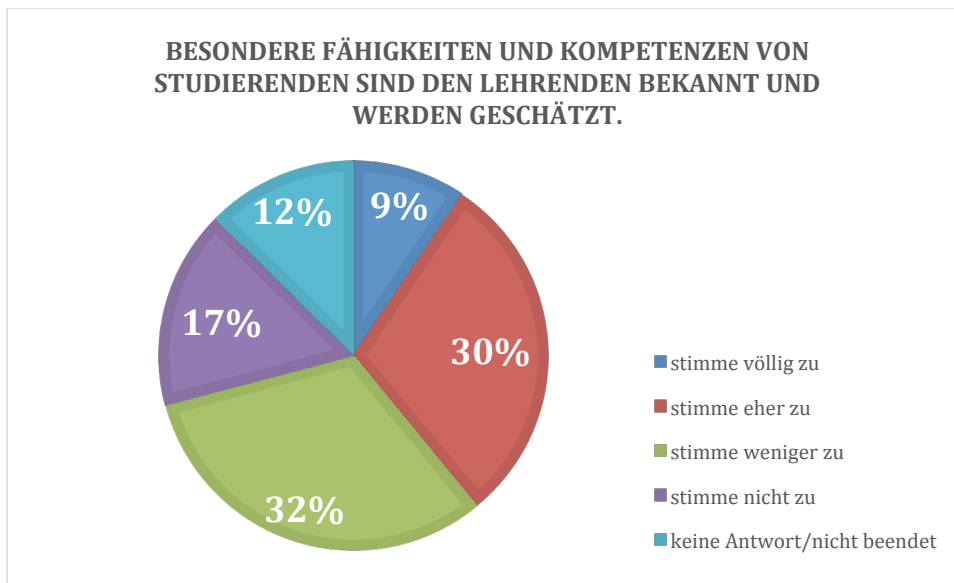


Abb. 1

Diese Frage kann dem Schlüsselkonzept „Unterstützung der Vielfalt“ zugeordnet werden. 39,2% der Studierenden gaben ihre Zustimmung (stimme völlig/eher zu), jedoch 48,4% verneinten diese Frage (stimme weniger/nicht zu) und 17,9% machten dazu keine Angabe.

Frage 11: **Studierende können ihre Prüfungen ablegen, wenn sie inhaltlich soweit sind und nicht zu einem festgesetzten Zeitpunkt.**

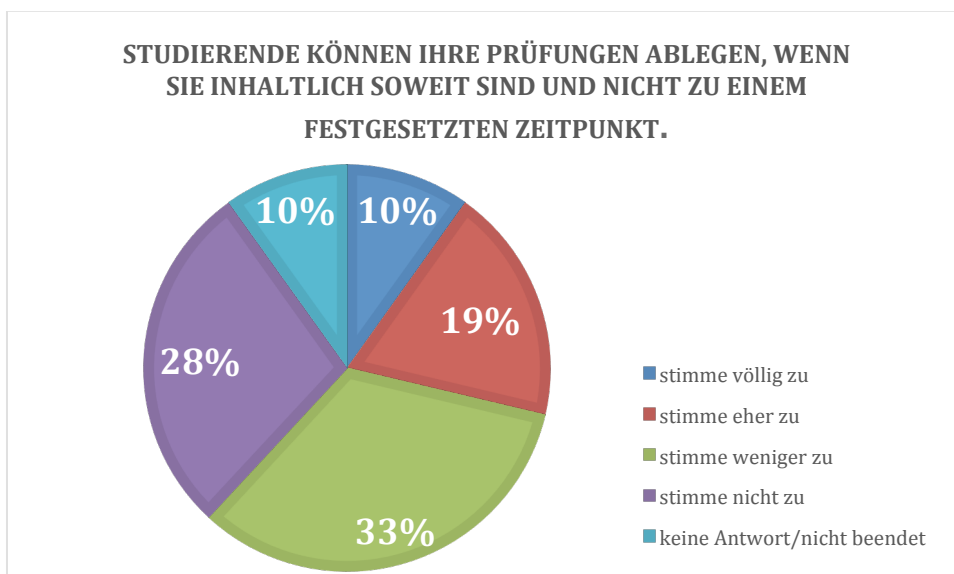


Abb. 2

Diese Frage kann dem Schlüsselkonzept „Ressourcen für die Unterstützung von Lernen und Teilhabe“ zugeordnet werden. 28,7% der Studierenden gaben an, ihre Prüfungen ablegen zu können, wenn sie inhaltlich soweit sind, hingegen meinten 61,4% nur zu einem festgesetzten Zeitpunkt die Prüfung ablegen zu können. 9,9% enthielten sich der Beantwortung.

Frage 12: Studierende werden darin bestärkt, die Leistungen anderer anzuerkennen und zu würdigen.

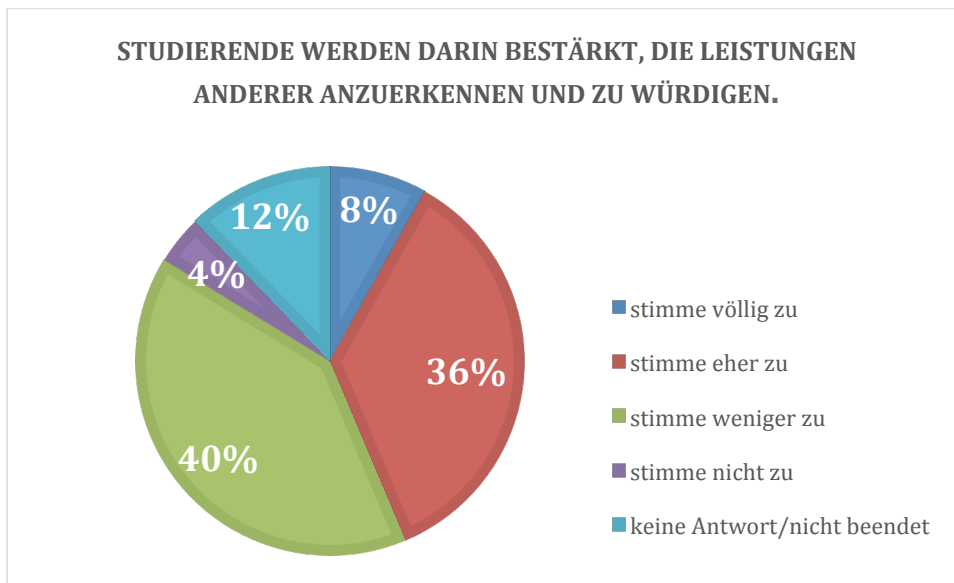


Abb. 3

Diese Frage kann dem Schlüsselkonzept „Ressourcen für die Unterstützung von Lernen und Teilhabe“ zugeordnet werden. 38,6% der Studierenden gaben an, darin bestärkt zu werden, die Leistungen anderer anzuerkennen und zu würdigen. 50,7% stimmten weniger oder gar nicht zu. 10,8% machten dazu keine Aussage.

Frage 19: Gemeinsame Einrichtungen wie Toiletten, Umkleieräume, Computerarbeitsplätze werden in Ordnung gehalten.

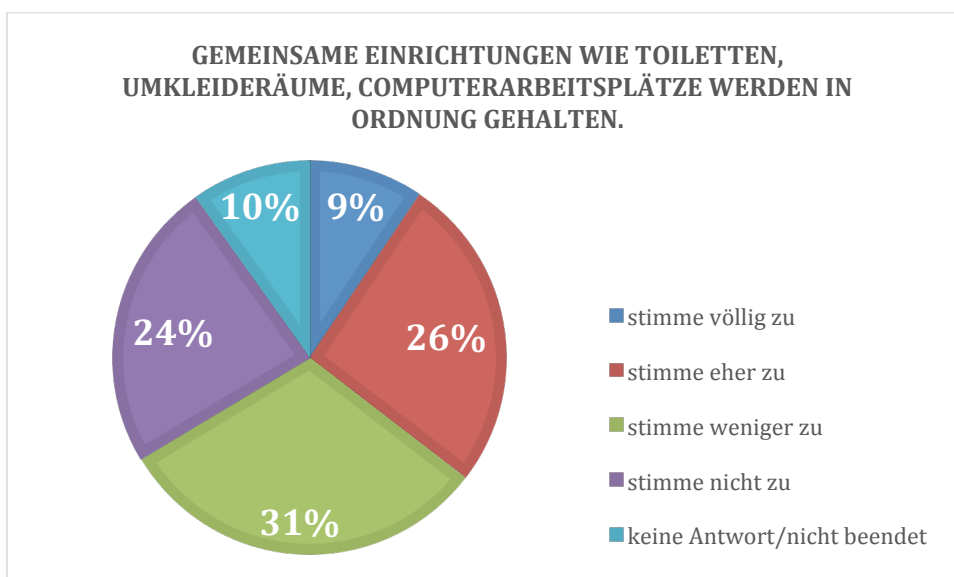


Abb. 4

Diese Frage kann dem Schlüsselkonzept „Ressourcen für die Unterstützung von Lernen und Teilhabe“ zugeordnet werden. 35,4% der Studierenden sind der Meinung, dass gemeinsame Einrichtungen in Ordnung gehalten werden, 54,7% stimmten dem weniger oder gar nicht zu und 9,9% gaben keine Antwort.

Die Fragen zu den Schlüsselkonzepten „Inklusion“ und „Barrieren für Lernen und Teilhabe“ erfuhren ausnahmslos Zustimmung. Nur eine Frage des Schlüsselkonzept „Ressourcen für die Unterstützung von Lernen und Teilhabe“ betreffend wurde überwiegend negativ beurteilt. Drei Fragen zum Schlüsselkonzept „Unterstützung der Vielfalt“ erfuhren mehrheitlich keine Zustimmung. Die stärkste Ablehnung wurde bei der Beantwortung der Frage nach dem Zeitpunkt der Prüfung ausgedrückt.

4. Resümee und Ausblick

Die Studie hat zum einen durch die rege Beteiligung der Studierenden (ca. 1/4 der angehenden Lehrer/innen der PH NÖ Campus Baden nahm daran teil) deren Interesse und Bereitschaft gezeigt, an Gestaltungsprozessen zu partizipieren. Auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule gibt es für die PH NÖ Campus Baden konkrete Hinweise für mögliche und notwendige Themen von Diversitätsdialogen. Die Ergebnisse zeigen einen klaren Ansatz für die Umsetzung von Diversity Policies auf und markieren erste Entwicklungslinien des Diversity Monitorings im Studienbetrieb und in der Lehre. Es wäre nun z. B. angezeigt, gemeinsam zu überlegen, welche Rahmenbedingungen nötig sind, um die Möglichkeit zu eröffnen, besondere Fähigkeiten und Kompetenzen von Studierenden kennen zu lernen und als Ressource für gemeinsame Lernprozesse zu nützen. Ein weiteres Arbeitsfeld könnte sein, alternative und flexible Formen des Prüfungswesens zu entwickeln und zu initiieren. Die Wahrnehmung und Wertschätzung der Leistungen anderer Studierender sollte als Konkretisierung einer Feedbackkultur verstärkt Eingang in die Lehre finden, aber auch im Rahmen des Hochschullebens sichtbar werden. Darüber hinaus sollte auch der Umgang mit gemeinsamen Einrichtungen wie Sanitäranlagen oder PC-Arbeitsplätzen thematisiert werden.

Insgesamt lassen die Ergebnisse auch erkennen, dass die PH NÖ Campus Baden eine gute Ausgangsbasis für ihre Entwicklung zu einer inklusiven Hochschule besitzt und sich damit beschäftigen kann, an welchen Ressourcen und positiven Entwicklungen angeknüpft werden sollte.

Es gilt nun, Handlungsmöglichkeiten zu kreieren, mit denen eine Weiterentwicklung unter Einbeziehung aller Akteure/Akteurinnen möglich ist, und den Raum zu schaffen, in dem der Dialog um Inklusion verortet wird. Denn der Erfolg eines Kulturwandels, der Diversity-Management auch immer bedeutet, hängt letztlich auch davon ab, ob es gelingt, Diversitätsdialoge zu initiieren und in Gang zu halten, d.h. Situationen zu eröffnen, in denen Diversität und Dialog konkret stattfinden können. Das Setting „Talking Index“ als eine Aktivität an der PH NÖ eröffnet z.B. diese Möglichkeit und lädt Studierende, Lehrende und Mitarbeiter/innen in regelmäßigen Abständen ein, im öffentlichen Raum an einer Indexfrage zu arbeiten. Weiters ist geplant, jedes Semester im Rahmen von Inservice-Trainings allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit anzubieten, sich schwerpunktmäßig über eine Heterogenitätsdimension auszutauschen, Konzepte zu entwickeln und Perspektiven für das eigene und gemeinsame Handeln zu entwickeln. Die in regelmäßigen Abständen stattfindenden Jour-fixe bieten Raum für die Koordination aller Aktivitäten und stellen auch eine „Ideenwerkstatt“ dar. Auf jeden Fall soll der Kommunikation zwischen den Akteuren/Akteurinnen, die die Übersetzung unterschiedlicher Perspektiven in konkrete Implementierungsvorgänge bewerkstelligen sollen, große Aufmerksamkeit entgegen gebracht werden.

Möglicherweise tragen alle diese Impulse dazu bei, einen Index für Inklusion an der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich zu entwickeln, der der Heterogenität der Studierenden hinsichtlich Alter, Familienstruktur, Herkunft, Erfahrung, Bildungsbiografie uvm. Raum gibt und „dass wir auch auf Hochschulebene endlich dahin kommen, Verschiedenartigkeit als Ressource zu begreifen und uns nicht darin erschöpfen zu versuchen, durch Brückenkurse und Zusatz-Tutorien die Homogenität der Studierendenschaft zu erhöhen (Erk & Knauf, 2012).“

Literatur

- Baur, N. & Blasius, J. (Hrsg.). (2014). Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Springer Wiesbaden.
- Booth, T. (2011). The name of the rose: Inclusive values into action in teacher education. Verfügbar unter <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11125-011-9200-z#/page-1>, zuletzt geprüft am 7.4.2016.
- Boban, I. & Hinz, A. (2003). Index für Inklusion. Verfügbar unter <http://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20German.pdf>, zuletzt geprüft am 25.2.2016.
- Erk, J. & Knauf, H. (2012). Inklusion in der Hochschule: Partizipation, Vielfalt und Verantwortung im Dialog. Verfügbar unter <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/70/70>.
- Feuser, G. (1995). Behinderte Kinder und Jugendliche: zwischen Integration und Aussonderung. Wissenschaftliche Buchgesellschaft Darmstadt.
- Heizmann, D. & Klein, U. (2012). Zugangsbarrieren und Exklusionsmechanismen an deutschen Hochschulen. In U. Klein & D. Heizmann (Hrsg.), *Hochschule und Diversity*. Beltz Weinheim und Basel.
- Hermes, G. & Rohrmann, E. (Hrsg.). (2006). Nicht über uns ohne uns! Disability Studies als neuer Ansatz emanzipatorischer und interdisziplinärer Forschung über Behinderung. AG SPAK Neu-Ulm.
- Kreft, A. & Leichsenring, H. (2012). Studienrelevante Diversität in der Lehre. In U. Klein & D. Heizmann (Hrsg.), *Hochschule und Diversität*. Beltz Weinheim und Basel.
- Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung Verfügbar unter <http://www.behindertenrechtskonvention.info/uebereinkommen-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinderungen-3101/>, zuletzt geprüft am 25.2.2016.
- Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012–2020. Verfügbar unter <http://www.behindertenarbeit.at/wp-content/uploads/NAP-Behinderung.pdf>, zuletzt geprüft am 25.2.2016.
- Homepage der Hochschulrektorenkonferenz Deutschlands. Verfügbar unter <http://www.hrk.de/positionen/gesamtlste-beschluesse/position/convention/eine-hochschule-fuer-alle/>, zuletzt geprüft am 25.2.2016.
- Eine Hochschule für Alle. Empfehlung der 6. Mitgliederversammlung der HRK am 21.2.2009. Verfügbar unter https://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Entschliessung_HS_Alle.pdf, zuletzt geprüft am 7.4.2016.
- Aktion Mensch (2011). Verfügbar unter <https://www.aktion-mensch.de/presse/pressemitteilungen/detail.php?id=469>, zuletzt geprüft am 7.4.2016.

¹ BGBl. III Nr. 155/2008).

² Vgl. Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020: Erneuerter Engagement für ein barrierefreies Europa.

³ Vgl. Artikel 13 CRPD: Zugang zur Justiz, Artikel 24 CRPD: Bildung, Artikel 25 CRPD: Gesundheit, Artikel 29 CRPD: Wahlrecht.

⁴ Vgl. Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, S. 36.

⁵ Vgl. Bericht der 6. Mitgliederversammlung der HRK am 21.4.2009.

⁶ Der Index für Inklusion ist ein Schulentwicklungstool, eine „Materialsammlung“, die Entwicklungspotenziale einer Institution entdecken hilft und Unterstützung auf dem inklusiven Weg bietet. Er wurde in Großbritannien von einem Team um Booth & Ainscow entwickelt und 2003 von Boban & Hinz für deutschsprachige Länder übersetzt und adaptiert.

⁷ Vgl. Aktion Mensch 2011.