



HILDEGARDIS VEREIN



(IN) VIELFALT STUDIEREN –

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR EINE
GENDERGERECHTE UND INKLUSIVE
LEHR- UND LERNKULTUR AN HOCHSCHULEN

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

INHALT

Vorwort	3	Handlungsempfehlungen	20
Der Hildegardis-Verein	4	Inklusiv denken	20
Einleitung	5	Blick auf die einzelnen Menschen	20
Exkurs: Best Practice: Britische Hochschulen . . .	6	Begegnungsräume schaffen.	20
1. Empowerment	7	Hochschulcampus	21
2. Begegnungsräume und Netzwerkbildung	8	Hochschulstrukturen.	21
3. Sensibilisierung.	9	Lehre und Studium.	22
4. Beratungsangebote und Nachteilsausgleiche .	10	Rahmenbedingungen.	22
5. Sprache und Kommunikation	12	Endnoten	23
6. Lerninhalte und Studienpläne	12		
7. Lehre.	13		
8. Forschung	15		
9. Politik und Gesetze	16		
10. Gebäude, Ausstattung, Mobilität und Wohnen .	17		
11. Finanzierung	18		



HILDEGARDIS VEREIN

Hildegardis-Verein e.V.
Wittelsbacherring 9
53115 Bonn

Tel. +49 (0)228 96 59 249
Fax +49 (0)228 96 95 226
post@hildegardis-verein.de

www.hildegardis-verein.de
www.fachkolleg-inklusion.de

ISBN-Nummer: 978-3-9819854-9-8

Impressum
Herausgeber: Hildegardis-Verein e.V.
Autorin: Melanie Peschek
Redaktion: Agathe Lukassek, Birgit Mock, Dr.' Hannah Schepers, Julia Schönbeck
Das Vorhaben „Fachkolleg Inklusion an Hochschulen - gendergerecht“ wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unter dem Förderkennzeichen 01FP1640 gefördert. Für den Inhalt der Publikation sind die Autorinnen und Autoren verantwortlich.
Layout: Marion Schmidt / www.grafixx-koeln.de
Erscheinungsjahr 1. Auflage 2021, Bonn.

VORWORT

Gleiche Teilhabe für alle – was die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im Jahr 2006 in Worte gefasst hat, bleibt bis heute Handlungsauftrag. Für die Gesellschaft und für jede*n Einzelne*n. Einiges ist in den letzten Jahren bereits geschehen, doch erreicht ist das Ziel noch nicht. Auch nicht im Bildungs- und Hochschulbereich, den der Hildegardis-Verein mit seiner Arbeit besonders in den Blick nimmt.

Die UN-BRK ist für uns Antriebsfeder zur Entwicklung innovativer Projekte für junge Frauen* mit Beeinträchtigungen. Wir wollen Studentinnen* und Akademikerinnen* dabei unterstützen, ihre Bildungsbiografien eigenständig zu gestalten und dabei ihren Talenten und Interessen zu folgen.

Das Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ setzte auf drei Ebenen an: Individuell, indem wir Studentinnen* mit Behinderung(en) ermutigten und unterstützten. Strukturell, indem wir auf stärkere Inklusionsmaßnahmen im gesamten Hochschulsystem hinwirkten und dazu mit Modellstandorten zusammenarbeiteten. Öffentlichkeitswirksam, indem wir auf das hohe Potenzial und die vielen Chancen gelebter Inklusion an Hochschulen aufmerksam machten.

Im Laufe des Projektes kam es zu unzähligen Gesprächen zwischen Menschen mit und ohne Behinderung(en) an den Hochschulen, zu persönlichen Austauschrunden über Inklusions-Erlebnisse, zur kritischen Analyse noch bestehender Herausforderungen und Hürden, zum kreativen Schmieden von Ideen für mehr gendergerechte Inklusion und – was uns besonders gefreut hat – zur konkreten Umsetzung von neuen Inklusionsvorhaben an den Hochschulen.

Die vielen entstandenen Impulse, Ideen und Initiativen sind so bereichernd und wertvoll, dass wir sie verbreiten, vorstellen und für andere verfügbar machen wollen. Gebündelt und

zusammengefasst stellen wir sie auf den kommenden Seiten in Form von Handlungsempfehlungen vor. Wir möchten mit den Empfehlungen inspirieren, damit sich noch mehr Menschen auf den Weg zu einer inklusiveren und gendergerechteren Hochschullandschaft machen. Wir möchten ermutigen, Inklusion zu fördern; denn das ist nicht so schwer wie manche vermuten. Wir möchten deutlich machen, wie viel mehr mit Inklusion an Hochschulen zu erreichen ist – nicht nur für die Einzelnen, sondern auch für das Hochschulsystem als Ganzes. Auch wir haben im Laufe des Projektes gelernt: Vielfalt sorgt für Perspektivenreichtum und dieser bringt neue Gestaltungsideen mit sich. Die Ideen können zu sozialen Innovationen zum Nutzen aller führen.

Uns ist bewusst, dass es bis zum Ziel gleicher Teilhabe an Hochschulen noch ein Stück des Weges ist. Aber wir sind überzeugt, dass wir uns diesem Ziel schneller als bisher nähern könnten. Dazu braucht es die Unterstützung möglichst vieler Menschen, damit der Weg geebnet und Hindernisse abgebaut werden können. Deshalb freuen wir uns über Ihr Interesse an unseren Handlungsempfehlungen und wenn Sie mit uns den Weg zum Inklusionsziel weitergehen.

Wir danken allen, die an unserem Projekt mitgewirkt haben und damit auch diese Handlungsempfehlungen ermöglicht haben.

Hannah Schepers, stellv. Vorsitzende des Hildegardis-Vereins
Birgit Mock, Geschäftsführerin
Melanie Peschek, Projektkoordinatorin
Agathe Lukassek, Öffentlichkeitsarbeit

Der Hildegardis-Verein

HILDEGARDIS VEREIN



„Bildung verleiht Flügel.“ Von diesem Leitsatz sind wir überzeugt und fördern im Hildegardis-Verein seit über 110 Jahren Frauen* auf ihrem Weg zu akademischer Bildung und beruflicher Qualifizierung. Im Hildegardis-Verein begleiten wir Frauen* in verschiedenen biographischen Etappen.

Wir fördern pragmatisch durch finanzielle Angebote wie zinslose Darlehen für Qualifizierungsvorhaben. Wir fördern stärkenorientiert und karrierebezogen durch Mentoring-Programme und Inklusionsprojekte. Im Hildegardis-Verein stärken wir Frauen* in ihren Stärken. Und wir möchten Frauen* in Kirche, Hochschule und Gesellschaft sichtbar machen.

Als Institution, die seit über einem Jahrhundert im Bereich Hochschulbildungs- und Frauenförderung tätig ist, führt der Hildegardis-Verein seit 2007 Projekte im Schnittpunkt von Frauenförderung und Inklusion durch, die auf dem Grundsatz Chancengerechtigkeit beruhen. Damit hat der Hildegardis-Verein in der deutschen Bildungslandschaft nicht nur Neuland betreten, sondern unterscheidet sich auch von den Angeboten der meisten Fachträger. Mit seinen Aktivitäten hat

der Hildegardis-Verein die Aufmerksamkeit in Deutschland auf die Notwendigkeit und Wirksamkeit einer gezielten, stärkenorientierten sowie gendersensiblen Förderung von (angehenden) Akademikerinnen* gelenkt, die mit einer Beeinträchtigung leben.

Zwischen 2008 und 2013 führte der Hildegardis-Verein mit Unterstützung der Contergan-Stiftung das mehrfach ausgezeichnete bundesweit erste „Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung und chronischer Krankheit“ durch. Von 2013 bis 2016 folgte das innovative und modellhafte Tandem-Projekt „Lebensweg inklusive: KompetenzTandems für Studentinnen* mit und ohne Behinderung“. Daran schloss sich von 2017 bis 2021 das Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ an, welches sowohl Studentinnen* und Akademikerinnen* mit Beeinträchtigung(en) empowern und unterstützen, die Lehr- und Lernkultur an Hochschulen inklusiver gestalten und die Politik und Öffentlichkeit für das Thema sensibilisieren wollte.

● **Hinweis:** In dieser Publikation wählen wir die Benennungen Frau* und Frauen*, Studentinnen*, Akademikerinnen* etc., womit alle Personen eingeschlossen sind, die sich als Frauen verstehen.

EINLEITUNG

„[...] letztendlich war es so was wie, dass eben jeder Mensch, egal, mit welchen Voraussetzungen er in die Welt kommt oder später lebt, ein Recht auf Leben hat, ein Recht auf Lernen hat und dass sozusagen die Gesellschaft die Verpflichtung hat, diese Bedingungen zu schaffen.“

Mit diesen Worten beschreibt eine Professorin in einem Interview die Faktoren, die für sie eine erstrebenswerte Gesellschaft ausmachen. Sie bringt zum Ausdruck, was auch die UN-Behindertenrechtskonvention fordert: Gleiche Teilhabe für alle.

Gleiche Teilhabe für alle: Wie lässt sie sich erreichen? Vor welchen Herausforderungen stehen wir dabei? Und welche Chancen eröffnen sich Gesellschaften mit einer Verwirklichung dieses Zieles?

Antworten auf diese Fragen hat der Hildegardis-Verein mit dem Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ für den Hochschulbereich gesucht. Im Folgenden stellen wir einige Antworten vor.

Im Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ haben wir als Verein neben den persönlichen Strategien zum Umgang mit Barrieren vor allem auch das System Hochschule in den Blick genommen. Denn nur in dieser Zusammenschau ist es möglich, nachhaltige Veränderungen hin zu einer Hochschule für alle zu schaffen. Dabei ist es ebenso wichtig, den Fokus auf verschiedene Diskriminierungsebenen, die Frauen* mit Behinderung an Hochschulen erleben, zu legen und die unterschiedliche Ausprägung und Wirkung dieser zu beachten.

Diskriminierung muss immer intersektional betrachtet werden und bedingt die Notwendigkeit nach individuellen Lösungsstrategien.

Für Studentinnen* und Akademikerinnen* mit Behinderung(en) gestaltet sich das Lernen, Lehren und Arbeiten immer wieder als Herausforderung. Neben baulichen und mobilitätsbedingten Hindernissen spielen vor allem zwischenmenschliche Begegnungen, die Lehre und die Studien- und Prüfungsbedingungen eine entscheidende Rolle. Diese sind an vielen Hochschulen nicht inklusiv gestaltet und lassen die Teilhabe von allen daher nicht zu. Auch wenn sich bereits einige Hochschulen mit Aktionsplänen, Inklusionsprojekten, gut ausgestatteten Beratungsstellen usw. auf den Weg zu einer inklusiven Hochschule gemacht haben, ist noch viel zu tun.

Im Austausch mit den Modellhochschulen und dem Steuerungsgremium des Fachkollegs „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“, durch anonymisierte Interviews mit Studentinnen* und Akademikerinnen* mit Behinderung(en) und mit den Ergebnissen aus den Biografiezeilen und der Evaluation des Projektes konnten wir ein umfassendes Bild der aktuellen Situation gewinnen. Für alle Maßnahmen, Projekte, Strukturveränderungen, aber auch Gesetze und Verordnungen etc. im Bereich Inklusion und Gender gilt immer die partizipative Mitwirkung der Betroffenen – ganz nach dem Leitsatz „Nichts über uns – ohne uns!“.

Um die bereits vorhandenen Inklusionsstrategien bekannter zu machen und Hochschulen und Politik einen Leitfaden für mehr gendergerechte Inklusion an die Hand zu geben, hat

der Hildegardis-Verein Handlungsempfehlungen formuliert, die Grundbausteine für Veränderungen schaffen sollen. *Wir verstehen Diversity als Motor für ein gut funktionierendes System.*

Zur Unterfütterung unserer Forderungen und Handlungsempfehlungen empfehlen wir die Lektüre der Ergebnisse der best2-Studie zur Situation von Studierenden mit Behinderung(en)², die 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks³ und die Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz zum Studium mit Behinderung⁴.

Um die Situation an den Hochschulen übersichtlich darzustellen, ordnen wir die Empfehlungen einzelnen Themenbereichen zu: Empowerment, Begegnungsräume und Netzwerkbildung, Sensibilisierung, Beratungsangebote und Nachteilsausgleiche, Sprache und Kommunikation, Lerninhalte und Studienpläne, Lehre, Forschung, Politik und Gesetze, Gebäude, Ausstattung, Mobilität und Wohnen und Finanzierung.

EXKURS: BEST PRACTICE: BRITISCHE HOCHSCHULEN

Richten wir unseren Blick auf der Suche nach Best Practice-Beispielen in andere Länder, können zum Beispiel das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland genannt werden. Dort funktioniert Inklusion an Hochschulen gut: An zahlreichen Hochschulen wird Studierenden mit Behinderung(en) ein sogenannter „study inclusion plan“ – Studieninklusionsplan (SIP) – angeboten. Dieser zielt darauf, Studierenden einen Rahmen für ein möglichst barrierefreies Studium zu ermöglichen. Er sieht vor, dass Studierende mit Beeinträchtigung einmal – vor Antritt oder zu Beginn ihres Studiums – ihre Bedarfe äußern und die Hochschule dann dafür Sorge trägt, dass diese Bedarfe durch die entsprechenden Stellen erfüllt werden.

Die Anlaufstelle für Erstkontakt und Kommunikation innerhalb der Hochschule ist eine Fach-Beratungsstelle. Die SIP werden auf

Basis eines Beratungsgesprächs mit dem*der Studierenden, ggf. entsprechender Gutachten, und einer Einverständniserklärung zur Weitergabe persönlicher Daten erstellt. Sie werden dann entweder durch die Beratungsstelle an alle vorab vereinbarten Lehr- und Verwaltungskräfte weitergeleitet, oder der*die Studierende kann ihn als PDF elektronisch oder persönlich an diese Zielpersonen weitergeben, sollte direkter Kontakt gewünscht sein.

Die Studierenden müssen somit nicht jedes Semester aufs Neue in ihren Lehrveranstaltungen oder Prüfungen die eigene Diagnose bzw. die aufgrund dieser Diagnose bewilligten Nachteilsausgleiche an die Lehr- und Verwaltungskräfte kommunizieren. Stattdessen werden die entsprechenden Informationen „automatisch“ an die Zielpersonen übermittelt. Das spart Zeit und Mühe

und verhindert potenziell stigmatisierende oder erniedrigende Situationen, in denen intime physische, psychische und andere Behinderung(en) immer wieder offenbart werden müssen. Wenn der Rahmen so einmal gesichert ist, können sich Studierende mit Beeinträchtigung im Kontakt mit dem Lehrpersonal auf fachliche Fragen konzentrieren. Sie sind aus der Bringschuld befreit, immer für alles selbst sorgen zu müssen. Die Hochschule erklärt sich – im Sinne einer Hochschule für alle – dazu bereit, den Rahmen zu stellen.

Das britische Best Practice Beispiel zeigt uns, was alles möglich ist und dass ein individueller Umgang mit Bedarfen und Hindernissen zu mehr gelebter Teilhabe führen kann.

1. EMPOWERMENT

Vielen Studentinnen* fällt es in der heutigen Hochschullandschaft schwer, ihre Bedürfnisse zu artikulieren und proaktiv zu vertreten. Manche Studentinnen* aus den Biografiezielen, Interviews und Filmen beschreiben eine Art „inneren Druck“, sich selbst und ihre Bedürfnisse zurückzustellen, um den tatsächlichen oder auch nur vermuteten Anforderungen des Hochschulalltags gerecht zu werden. Hiermit ist auch eine Ambivalenz im Umgang mit der Thematisierung von Vulnerabilität verbunden.

Im Austausch miteinander stellten sie fest, dass es nicht nur legitim, sondern auch Zeichen einer reifen Persönlichkeit ist, sich für eigene und gemeinsam erlebte Anliegen und Bedürfnisse (gemeinsam) stark zu machen. Dies resultiert unmittelbar aus der Erfahrung, dass die eigene Betroffenheit von anderen geteilt wird und nicht nur vereinzelt, sondern als gesellschaftliches Muster auftritt.

Somit können Strategien des Empowerments dazu führen, die Selbstwahrnehmung zu verändern und anders mit Diskriminierung umgehen zu können. Diese Strategien müssen jedoch individuell herausgefunden werden, denn nicht jeder Person hilft die gleiche Herangehensweise. So beschreiben einige Frauen*, dass der offene Umgang mit der eigenen Behinderung sie stärker gemacht hat:

„Nur durch Sichtbarkeit (...) kann man auch wirklich, ja, dafür sorgen, dass Leute das einfach auch als / dass es normaler wird. Ich meine, je mehr man es versteckt, desto sonderbarer wird es halt, ne? Und ich denke, wenn man einfach hier ist und dann mal sagt: „IST so und ich bin trotzdem hier.“

Guckt: ich arbeite, ich unterrichte. Bin zwar müde, manchmal gehe ich nach Hause, manchmal hänge ich so rum.“ Aber dass es einfach (...) normal wird.“⁴⁵

Ebenso kann das Analysieren und Verbalisieren der eigenen Stärken den Betroffenen zu mehr Selbstwirksamkeit, also der Überzeugung, auch schwierige Situationen aus eigener Kraft erfolgreich bewältigen zu können, verhelfen. Auch der eigene Umgang mit den Reaktionen anderer Personen und zu lernen, solche nicht mehr zu sehr an sich ranzulassen und offen Dinge anzusprechen, kann eine Taktik sein.

„Es hat sich sicher auch verändert, wie souverän ich da zunehmend darauf reagieren kann oder dass ich darum weiß und das wahrnehme und da auch Strategien finde, den Menschen irgendwie entgegenzukommen oder mit deren „Schreck“ quasi zu arbeiten. Ich habe aber schon auch den Eindruck, dass sich das in der öffentlichen Wahrnehmung auch verändert hat, ja.“⁴⁶

Sich selbst Vorbilder zu suchen und auch selbst Vorbild zu sein, schafft einen positiven Umgang mit der existierenden Situation. Es kann dazu verhelfen, gestärkter in schwierige Situationen zu gehen und den eigenen Lebensweg mit den erlangten Stärken zu bestreiten:

„Nein, ich hoffe einfach, dass ich irgendwann eine gewisse Vorbildfunktion auch – und sei es nur für manche Studis – irgendwie sein kann, dass die halt ähnlich, wie ich auch gute Vorbilder im Leben hatte, sich vielleicht denken: „Hey, die hat das alles so gut hinbekommen und macht das alles so schön und ich glaube, ich kann das auch ein bisschen schaffen.“ Das fände ich schön.“⁴⁷

In den Biografiezielen wurden zudem Leitprinzipien wie die Erhöhung der Frustrationstoleranz, Beharrlichkeit, Selbstbewusstsein, Selbstmotivation, Toleranz und Akzeptanz, ressourcenorientiertes Denken und Handeln, Lernen, Bedarfe zu kommunizieren, öfter „Nein“ zu sagen usw. genannt, um die eigene Handlungsfähigkeit und Selbststeuerung stärker als bisher zum Ausdruck zu bringen. Um diese Prinzipien zu internalisieren, können Begegnungen mit anderen, Coachings, Mentoringprogramme, Psychosoziale Beratung usw. hilfreich sein. Auch die gegenseitige Stärkung und kollegiale

Beratung, wie in den geschützten Räumen der Biografieziel des Fachkollegs und in Mentoringprogrammen der kooperierenden Hochschulen (Modellstandorte), haben gezeigt, dass mehr Selbstwirksamkeit machbar ist. Werden solche Sozialen Räume gleichzeitig von der Hochschulleitung dazu genutzt, Bedarfe zeitnah zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zu implementieren, kann das eine Win-win-Situation für die gesamte Hochschulkultur sein.

2. BEGEGNUNGSRÄUME UND NETZWERKBILDUNG

Viele Studentinnen* beklagen, dass im Hochschulalltag zu wenig Möglichkeiten vorhanden sind, um sich mit anderen Studierenden oder auch mit dem Lehrpersonal außerhalb des eigentlichen Curriculums über Fragen wie Karriereplanung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder auch die ganz praktische Gestaltung des eigenen Lebens an der Hochschule auszutauschen.⁸ Diese Tatsache kann zu zunehmender Vereinzelung und zu einem vielseitig beklagten Verlust von Lernerfahrungen in einer Peer Group führen. Ebenso sind informelle, persönliche Kontakte zu Lehrenden, die inhaltlich offen und nicht durch Prüfungsdruck gekennzeichnet sind, alles andere als eine Selbstverständlichkeit. Nochmals verschärft stellt sich diese Situation in der Wahrnehmung von Studentinnen* mit Behinderung(en) dar: Diese erleben sich teilweise als isoliert und alleingelassen mit ihren behinderungsbedingten Bedürfnissen.

Wie im vorangegangenen Punkt „Empowerment“ beschrieben, können Begegnungsräume und Netzwerkbildung dazu beitragen, die Lage der Studentinnen* zu verbessern. So

können geschützte Räume wie die Biografieziel des Fachkollegs nicht nur eine gute Atmosphäre für Austausch und gegenseitiges Verständnis, sondern auch Lösungsstrategien liefern. Sie schaffen es auch, dass sich die Beteiligten gegenseitig Mut machen und im besten Fall Rückmeldungen an das existierende System liefern, um Veränderungen anzustoßen. Ganz nach dem Motto „ich bin nicht allein“, können so gemeinsam exklusive Strukturen verändert und bedarfsgerecht verbessert werden. Die durch diese Räume entstehende Netzwerkbildung bietet die Möglichkeit, schon in Studienzeiten und über den Abschluss hinaus nachhaltige Kontakte zu knüpfen, die auch im Übergang in den Beruf hilfreich sein können.

Ebenso ist es für viele Studierende aber auch Angestellte der Hochschulen von Vorteil, an solchen Formaten gemeinsam teilzunehmen und damit das gegenseitige Verständnis für schwierige Situationen zu verbessern und empathisch agieren zu lernen. Mentoring- und Peer-Programme fördern ebenfalls den Austausch, lassen (vor allem auch informelles)

Wissen nicht verschwinden und schaffen gegenseitigen Respekt und Kontakt auch in andere Generationen und Studienbereiche.

In Hochschulgruppen können so auch Interessenvertretungen entstehen, die sich mit verschiedenen Diskriminierungsformen beschäftigen und diese sichtbar machen und dagegen angehen. Bestehende Angebote müssen inklusiv und gendergerecht ausgebaut und neue Angebote entsprechend intersektional gedacht und konzipiert werden, damit möglichst alle daran teilhaben können.

3. SENSIBILISIERUNG

Einer der wichtigsten Punkte zur Schaffung einer inklusiven, gendergerechten Hochschulkultur ist neben der Beseitigung von physischen Barrieren sicherlich das Thema „Sensibilisierung“. Noch heute kommt es vor, dass die Belange und Bedingungen einzelner Personen nicht gesehen werden - sei es durch immer noch existierende Rollenmuster, die zum Beispiel das Bild des „weißen heterosexuellen cis-Mannes ohne Behinderung(en)“ als Maßstab setzen. Immer noch gibt es Räume, in denen alles, was „anders“ ist, als Abweichung von der Norm verstanden und als nicht beachtenswert eingeordnet wird⁹ Unter diesen Bedingungen werden Menschen von Teilhabe ausgeschlossen.

In den Fallstudien des Fachkollegs sprechen Frauen* ebenfalls von der Notwendigkeit zur Sensibilisierung aller Personen an den Hochschulen und in der ganzen Gesellschaft:

„Dieses fehlende Bewusstsein bei den Leuten, das ist das, was mir am meisten zu schaffen macht im Moment.“¹⁰

Ebenso sollten Kooperationen und ein reger Austausch zwischen verschiedenen Hochschulen angestoßen werden. Diese können die eigenen Maßnahmen so konzipieren oder anpassen, dass sie möglichst große Wirkung erzielen. So muss „das Rad nicht neu erfunden werden“, sondern es können Wissen und Erfahrungen weitergetragen werden, um ein möglichst gutes Ergebnis für alle zu erreichen.

Ziel ist es, durch die Institutionalisierung offener, kommunikativer Räume Lernerfahrungen anhand der Unterschiedlichkeit biografischer Erfahrungen zu ermöglichen.

Solche unconscious bias (unbewussten Stereotype) sichtbar zu machen und zu reflektieren und damit „Schubladendenken“ vorzubeugen und aufzubrechen und Stigmatisierung zu verhindern, sollte ein wichtiger Schritt in Richtung gendergerechter Inklusion sein. Denn konkrete Thematisierung und Enttabuisierung kann dazu beitragen, das Denken und Handeln der Menschen zu verändern.

Ebenso muss die Zusammenwirkung verschiedener Diskriminierungsmerkmale individuell betrachtet werden. Für eine gute Diversity-Strategie ist es wichtig, jeden Menschen als Individuum mit seinen ganz eigenen Stärken und Bedarfen zu betrachten, damit entsprechende Maßnahmen getroffen werden können und keine Ausgrenzung mehr stattfindet. Dafür benötigt es Aufklärung in allen Hochschulbereichen – bei den Lehrenden, Verwaltungskräften und nicht zuletzt bei den Studierenden selbst. Dieser Informationsfluss könnte zum Beispiel durch Ringvorlesungen zum Thema gendergerechte Inklusion, verpflichtende Einführungsveranstaltungen,

Inklusion und Gendergerechtigkeit als Querschnittsthemen in allen Veranstaltungen, Trainings usw. gelingen. Auch was die Maßnahmen angeht, könnte sich an guten Beispielen orientiert werden.

Das zeigt auch die best2-Studie des Deutschen Studentenwerks, in der 11 Prozent der Studierenden fordern, dass es mehr Aufklärung über die Situation und die Bedarfe von Menschen mit Beeinträchtigung(en) geben müsste.¹¹

Ebenso sollte diskriminierungsfreie Sprache thematisiert und implementiert werden (darauf wird später noch genauer eingegangen). Sensibilisierung kann außerdem durch geeignete

Vorbilder geschehen, von denen noch viel zu wenige sichtbar sind. Das könnte zum Beispiel durch Foto- und Videoprojekte über Social Media gelingen. Diese haben den Vorteil, dass nicht nur Hochschulbeteiligte sensibilisiert, sondern auch von Diskriminierung Betroffene empowert werden, indem sie zu Wort kommen und berichten, wie sie ihren Weg gehen.

Die Hochschulen sind Orte des Lernens und zwar auf allen Ebenen. Auch Lehrende und Verwaltungsangestellte sollten an Veranstaltungen und Fortbildungen teilnehmen, die sie für das Thema „Teilhabe für alle“ sensibilisieren.

4. BERATUNGSANGEBOTE UND NACHTEILSAUSGLEICHE

Die Beratungssituation für Studierende mit Behinderung(en) an den Hochschulen wird nach und nach immer besser ausgebaut. Und doch gibt es immer noch Lücken bzw. ist der Informationsfluss über das Existieren solcher Beratungsangebote noch stark ausbaufähig und deren Nutzen ist nicht immer klar. So wird zum Beispiel in der best2 Studie beschrieben, dass zwar 86 Prozent der Studierenden mit Behinderung(en) von den beeinträchtigungsspezifischen Angeboten wissen, aber nur 33 Prozent diese in Anspruch nehmen.¹²

Diese Zahlen sprechen dafür, dass sowohl die Kommunikation über die Existenz dieser Angebote noch steigen sollte als auch, dass es anscheinend Bedenken gibt, diese zu nutzen. Dies hat vielfältige Gründe: Jeweils mindestens ein Drittel gibt an, nicht zu wissen, zur Zielgruppe zu gehören (36 Prozent), sich keinen persönlichen Nutzen zu erhoffen (35 Prozent), die Beeinträchtigung nicht preisgeben zu wollen (32 Prozent),

sich von den Angeboten nicht angesprochen zu fühlen (31 Prozent) und/oder den Bedarf anderweitig gedeckt zu haben (30 Prozent).¹³

Damit möglichst alle Studierenden (und Lehrenden) von diesen Angeboten erfahren, wäre es sinnvoll, dass die jeweils verantwortlichen Personen sich und ihre Arbeit in allen Einführungsveranstaltungen vorstellen und den Nutzen dieser klar herausstellen. Ebenso muss die Hürde gesenkt werden, sich an die jeweiligen Stellen zu wenden, indem es zusätzlich zu persönlichen Gesprächsterminen auch eine Online-Beratung gibt, Leitfäden, einen FAQ auf der Website und die Erreichbarkeit über Telefon und E-Mail hinaus, zum Beispiel über Social Media oder Messenger-Dienste sichergestellt wird.

„Es ist halt immer noch ein Problem, dass Studis, die halt wirklich irgendwelche Bedarfe haben, [...] nicht gut wissen, wo sie hinsollen oder da einfach gewisse Hemmschwellen einfach noch sind, die irgendwie verhindern, dass die Leute sich wirklich trauen hinzugehen oder wissen, wohin eigentlich genau und das abzubauen ist mir halt wirklich ein Anliegen.“¹⁴

Daneben sollten die Beratungsstellen auch aktiv an Lehrende und Verwaltungskräfte herantreten; diese sensibilisieren, aufklären und über barrierefreie Lehre, Nachteilsausgleiche usw. informieren, Leitfäden zur Verfügung stellen und als Ansprechpersonen fungieren. Eine enge Zusammenarbeit der Beratungsstellen besonders mit Prüfungsämtern, Lehrenden und weiteren Stellen, die sich mit Diskriminierungsfragen beschäftigen, sollte elementarer Bestandteil der inklusiven Hochschulkultur werden.

So ist es zum Beispiel notwendig, dass sowohl die Studierenden als auch die Lehrenden und Verwaltungskräfte sich gut mit Nachteilsausgleichen auskennen. In den existierenden Hochschulsystemen sollte es Raum geben, individuelle Lösungen zu finden und zuzulassen.

Besonders die Frauen* aus den Biografiezielen und unsere Interviewpartnerinnen berichteten davon, dass sich viele Lehrende nicht mit Nachteilsausgleichen auskennen oder diese als ungerecht gegenüber anderen Studierenden empfinden. Dieser Data-Gap muss dringend geschlossen werden durch Aufklärung und Fortbildungen. *Nachteilsausgleiche dürfen nicht mit Vorteilnahme verwechselt werden.* Es darf nicht passieren, dass Studierende für die ihnen zustehenden Rechte kämpfen müssen und dadurch weiteren Stigmatisierungen und Belastungen ausgesetzt werden. Weiterhin sind die Systeme zur Beantragung an den Hochschulen in Deutschland sehr unterschiedlich. An einigen Hochschulen werden Nachteilsausgleiche für ein ganzes

Semester oder ein Jahr bewilligt, an anderen nur für eine spezifische Prüfung.

„Ich habe erstmal die Nachteilsausgleiche beantragt. Was mich nervt, ist, dass ich das alle zwei Semester neu machen musste. Das ist eben Aufwand und nervt. Zum Glück macht das jetzt meine rechtliche Betreuung.“¹⁵

Insgesamt sollte an den Hochschulen darauf hingearbeitet werden, den Beantragungsprozess und die Bewilligung möglichst niederschwellig und einfach zu gestalten, so dass der Organisationsaufwand, der für Studierende ohnehin sehr groß ist und im Besonderen für Studierende mit einer Behinderung, möglichst geringgehalten wird. Dafür könnte das „Englische Modell“, wie schon in der Einleitung angesprochen, eine gute Lösung sein. Damit würden Nachteilsausgleiche für das gesamte Studium gelten und nur, wenn sich etwas verändert, angepasst werden.

Wichtig ist außerdem, dass die Beratungspersonen in ihren Aufgaben sehr gut geschult sind und genug Zeitressourcen haben, sich mit den individuellen Bedarfen der Studierenden und Angestellten der Hochschulen zu befassen. An kleineren Hochschulen ist es leider oftmals üblich, dass Lehrende die Beratung von Studierenden in Teilzeit mit übernehmen (müssen). Dadurch kann der Bedarf jedoch nicht annähernd gedeckt werden. Es braucht ausreichende Finanz- und Personalressourcen, um der Diversität und den Bedarfen aller Menschen an den Hochschulen gerecht zu werden.

Ebenso sollte die individuelle Situation der einzelnen Person gesehen werden. Eine intersektionale Herangehensweise und die Vernetzung der einzelnen Beratungsbereiche spielt dabei eine wichtige Rolle. So hat zum Beispiel eine blinde Frau mit Migrationshintergrund andere Bedarfe als ein Mann mit Depressionen, der aus einer Arbeiter*innenfamilie kommt.

5. SPRACHE UND KOMMUNIKATION

Sprache hat Macht! So könnte beschrieben werden, was die Schriftstellerin Kübra Gümüşay in ihrem Buch „Sprache und Sein“¹⁶ beschreibt: Sprache prägt unser Denken und bestimmt unsere Politik. Auch in dem Beispiel von Annabell Preussler wird deutlich, dass eben nicht alle Geschlechter mitgedacht werden, wenn nur die männliche Form verwendet wird:

„Ein Vater und ein Sohn sind mit dem Auto unterwegs und haben einen Unfall, bei dem beide schwer verletzt werden. Der Vater stirbt während der Fahrt zum Krankenhaus, der Sohn muss sofort operiert werden. Bei seinem Anblick jedoch erblasst einer der diensthabenden Chirurgen und sagt: »Ich kann ihn nicht operieren – das ist mein Sohn!« Wer ist diese Person? [...] Die Antwort lautet: Es ist die Mutter.“¹⁷

Sprache spiegelt Realität wider und konstruiert damit gesellschaftliche Wirklichkeit.

Somit ist es ein wichtiger Aspekt, diskriminierungsfreie Sprache zu benutzen bzw. bestimmte Personengruppen explizit anzusprechen, zum Beispiel für Beratungsangebote, damit diese

sich auch angesprochen fühlen. So muss auch im Kontext von Behinderung ableistische¹⁸ Sprache vermieden werden, damit Menschen nicht allein auf ihre Behinderung reduziert und damit stigmatisiert und diskriminiert werden. Andererseits kann durch die Nennung von Personen mit Behinderung(en) und ihrer Bedarfe sichtbar gemacht werden, dass unsere Gesellschaft vielfältig ist und möglichst viele inkludiert und mitgedacht werden. Außerdem erfahren marginalisierte Menschen und Gruppen durch diskriminierende Sprache Mikroaggressionen, die eine dauerhafte psychische Belastung darstellen und Entwertungserfahrungen zur Normalität machen.¹⁹

Somit sollten nicht nur Lehrende und Verwaltungskräfte diskriminierungsfreie Sprache benutzen, sondern auch Studierende sollten immer wieder darauf aufmerksam gemacht werden, dass gendergerechte und inklusive Sprache im Umgang miteinander benutzt wird und Grundlage aller Hausarbeiten und Leistungsnachweise ist. Dafür könnten von den jeweiligen Beratungsstellen Leitfäden entwickelt werden, wie diskriminierungsfreie Sprache aussieht und Veranschaulichungen aufzeigen.

6. LERNINHALTE UND STUDIENPLÄNE

Die Studienpläne und -verordnungen an den Hochschulen sind insbesondere durch den Bolognaprozess noch straffer geworden und fordern von den Studierenden ein sehr hohes Maß an Zeitaufwand, Organisation, Ausdauer und Resilienz. Zeitlich nah beieinander liegende Seminare und Vorlesungen mit Anwesenheitspflichten, Prüfungszeiträume, die nur ein Mal pro Semester stattfinden oder in denen teilweise jeden

Tag der Woche eine Prüfung terminiert ist, eng gesetzte Fristen, Bestimmungen zur Reihenfolge sowie Art und Form von Studienabschnitten machen es für viele Studierende unmöglich, ihr Studium erfolgreich abzuschließen oder es verlängert sich durch diese Barrieren um erhebliche Zeit. So berichten viele Frauen* aus unserem Projekt, dass diese Bedingungen ihr Studium so sehr erschwert haben, dass sie

über Urlaubssemester oder sogar einen Abbruch ihres Studiums nachgedacht haben oder diesen realisieren mussten.

„Ich hab ja spät abgeschlossen, dadurch, dass ich eben die vier Jahre Auszeit genommen habe. Weil ich es musste. Hab ich halt meinen Abschluss spät gemacht. Das reißt schon mal so eine Lücke in den Lebenslauf.“²⁰

Eine weitere Interviewpartnerin schildert einprägsam, welchen Ausschluss sie durch eng getaktete Lehrveranstaltungen erlebt:

„Das heißt, ich muss entweder Veranstaltungsteile komplett ausfallen lassen oder ich komme permanent zu spät. Und dann manchmal komm ich so sehr zu spät, dass ich dann vor der Tür stehe und überlege: Gehst du da jetzt rein? Und dann gucken mich wieder alle an. Sowas passiert total oft.“²¹

Die empfohlenen Studienverlaufspläne müssen daher unter der Perspektive verschiedener Lebensrealitäten geprüft werden. Die Länge der Präsenzzeiten an der Hochschule und die dichte Folge der Lehrveranstaltungen (über)fordert Menschen mit einer Behinderung, aber auch Studierende mit

Familienverpflichtungen oder solche, die ihr Studium selbst finanzieren müssen. Weniger dichte Stundenpläne, selbststrukturiertes Lernen in Projektgruppen, längere Pausen für die Überwindung von Wegen und zur Erholung sind hier wichtig.

Nachteilsausgleiche bei der Gestaltung von Fristen, Workload und Prüfungen im Interesse von Studierenden mit Behinderung sollten gewährt werden. Denkbar sind u.a. der Verzicht auf die Präsenzplicht, Ersatz von bestimmten Leistungsnachweisen durch geeignete Alternativen, flexiblere Gewährung von Beurlaubungen, Wechsel vom Vollzeit- ins Teilzeitstudium und umgekehrt, wie schon die Hochschulrektorenkonferenz 2009 gefordert hat.²² Ebenso muss darauf geachtet werden, dass verpflichtende Exkursionen barrierefrei geplant werden oder Auslandssemester für alle möglich sind.

Nicht nur für Studienbedingungen stellt Inklusion einen wichtigen Faktor dar. Auch inhaltlich sollte sie in allen Lehrplänen thematisch verankert und als Querschnittsthema behandelt werden. Eine Vielfalt an Perspektiven und Erfahrungsräumen stellt eine Bereicherung für alle Beteiligten dar.

7. LEHRE

Die Lehre an den Hochschulen ist der Grundpfeiler dieser Institutionen, um Wissen zu vermitteln und damit Studierende für ihre Zukunft in ihrem jeweiligen Arbeitsfeld zu qualifizieren. Gleichzeitig zeigt die Art der Lehre aber auch, wie Menschen sich ausdrücken, mit anderen umgehen und dass Informationen kritisch hinterfragt werden müssen, woher sie kommen und wer Daten dazu erhoben hat. Daher ist es wichtig, dass

möglichst alle Personen diese Inhalte nutzen können. Um das umsetzen zu können, bedarf es sowohl der Sensibilisierung von Lehrpersonen als auch der Qualifizierung und des Zugangs zu geeigneter Hardware und Software. Dabei geht es darum, nicht nur vor Ort Lehrveranstaltungen inklusiv zu gestalten, sondern auch um Materialien und Online-Lehre. Besonders in Zeiten der Corona-Pandemie hat die Online-Lehre

eine neue Aufwertung erfahren, da nur so weiterhin Wissen vermittelt werden kann, wenn Präsenz-Lehrveranstaltungen nicht möglich sind. Sie hat aber auch deutlich gemacht, dass Online-Lehre, wenn sie barrierefrei gestaltet wird, für viele Studierende mit Behinderung(en) sogar noch inklusiver ist, da keine langen Wege zurückgelegt werden müssen und damit auch Fahrt- und Organisationszeiten wegfallen. Eventuelle Ablenkungen durch Mitstudierende werden minimiert (z.B. für Menschen im Autismusspektrum oder mit einer Hörbeeinträchtigung) und es entsteht keine zusätzliche Belastung, an Tagen, an denen Symptome der Behinderung oder Erkrankung ausgeprägter sind, der Lehre vor Ort folgen zu müssen. Ebenso ist es für Menschen mit einer Sozialphobie so einfacher, ohne Barrieren ihr Studium zu absolvieren.

Eine Interviewpartnerin beschreibt ihre Erfahrungen folgendermaßen:

„[...] oder generell, dass die Vorlesungen auf Video sind, gibt es in einigen Fächern. Das ist für mich super hilfreich, weil ich einfach, wenn ich in einer Vorlesung bin, kann ich denen nicht folgen! Es ist immer so, dass Leute irgendwo reden. Dann flackert eine Lampe, dann riecht einer total stark nach Parfüm. Es war auch teilweise so, dass ich nach einer Vorlesung nach Hause gekommen bin und eingepennt bin, weil es so anstrengend war.“²³

Solche Beispiele zeigen sehr gut, dass Barrieren minimiert werden können, indem eine Vielfalt an Vermittlungsmöglichkeiten geschaffen wird, zum Beispiel durch Präsenz-Lehrveranstaltungen, die zusätzlich auf Video aufgezeichnet werden und die Bereitstellung von weiteren barrierefreien Lehrmaterialien auf Online-Plattformen, die für alle zugänglich und nutzbar sind.

Im weiteren Fokus stehen die Lehrenden selbst: Viele Studentinnen* haben uns von Restriktionen berichtet, weil einige Lehrende nicht bereit waren, die Art und Weise ihrer Lehre oder Prüfungsleistungen umzugestalten und damit inklusiver werden zu lassen. In einigen Fällen mussten die Studentinnen* für ihre Rechte selbst kämpfen und haben dadurch sogar negative Bewertungen durch ihre Lehrpersonen erhalten. Diese Erfahrungen zeigen, dass vor allem von Seiten der Hochschulleitung Strukturen geschaffen werden müssen, die Dozierende zu inklusiver Lehre qualifizieren und verpflichten. Dafür braucht es zusätzlich Sensibilisierung und Aufklärung, damit Verantwortliche möglichst selbständig die Tragweite und Wichtigkeit solcher Anpassungen und Umstellungen begreifen können. Wie schon in vorangegangenen Abschnitten beschrieben, ist die Hochschule ein Ort des Lernens, auch für die Lehrenden.

Eine Interviewpartnerin beschrieb passend, dass es einen neuen wertschätzenden Blick der Lehrenden und Verwaltungskräfte auf die Studierenden braucht:

„Die Leute kommen hier an und wollen studieren – und dann muss man sich um die kümmern. Weil, diese Studis sind unser Kapital!“²⁴

Damit die Lehrenden ihre Wissensvermittlung inklusiv gestalten können, braucht es Leitfäden und Fortbildungen, die im besten Falle von Studierenden und Lehrenden partizipativ (mit)entwickelt werden, um möglichst viele Bedarfe aufzunehmen. Solche Leitfäden und Fortbildungen gibt es bereits an vielen Hochschulen. Die Implementierung in die Lehre müsste im Sinne der Qualitätssicherung gut beobachtet und gegebenenfalls überarbeitet werden.

Indem Lehrende zum Beispiel die Bedarfe bei der Anmeldung oder zum Beginn der Veranstaltungsreihe anonym abfragen, könnten sie sich individuell auf die teilnehmenden Studierenden einstellen. Ebenso können Feedbackbögen am Ende jeder Veranstaltungsreihe aufschlussreiche Erkenntnisse bringen.

Ein weiterer wichtiger Punkt im Themenfeld Lehre sind die Lehrmaterialien. Diese sollten in vielfältiger Form existieren;

8. FORSCHUNG

Neben der Lehre ist die Forschung ein weiterer Grundpfeiler der Hochschulen. Durch Forschung können Ergebnisse gewonnen, Thesen belegbar gemacht und damit Entwicklungen und Fortschritt angestoßen werden. Wie aus den Gender Studies bekannt ist, ist es wichtig, sich anzuschauen, wer zu welchen Themen forscht. So gibt es zum Beispiel einen Gender-Data-Gap, wenn es um verschiedene relevante Forschungsgebiete geht, in denen die Norm heterosexueller weißer cis-Männer zugrunde gelegt wird. Da Frauen* lange der Weg in die Wissenschaft verbaut war, Männer sehr häufig über Männer forschen und die Forschungsergebnisse oft lediglich auf Frauen oder Menschen anderen Geschlechts übertragen werden, kann es sogar zu lebensgefährlichen Situationen kommen. So beschreibt die britische Autorin, Feministin und Aktivistin Caroline Criado Perez in ihrem Buch *Invisible women*²⁵ aus dem Jahr 2019, dass Herzinfarkte von Frauen oft nicht erkannt werden, weil weibliche Patientinnen andere Symptome aufweisen als männliche und durch die existierende Forschung bislang davon ausgegangen wurde, dass beide Geschlechter gleiche Symptome hätten. Ebenso spielt dieser Aspekt in der Produktentwicklung eine wichtige

zum Beispiel Reader, Dokumente, PowerPoint-Präsentationen und Texte müssen barrierefrei zugänglich und lesbar sein. Videos sollten durch Audiodeskription und Gebärdensprache erweitert werden. Auch dafür können Leitfäden hilfreich sein. Insgesamt ist es wichtig, dass die Plattformen, die Studierende nutzen, um diese Materialien abzurufen oder sich für Prüfungen oder Lehrveranstaltungen anmelden zu können, barrierefrei sind.

Rolle, weil zum Beispiel Dreipunktgurte in Fahrzeugen für den normativen männlichen Körper konzipiert und damit für den weiblichen zu groß sind, was im schlimmsten Fall zum Tod führen kann.²⁶ Ebenso werden bestimmte gesellschaftliche Bereiche gar nicht erforscht, wenn es nicht die Betroffenen selbst tun (Bps. Verteilung von Care-Arbeit).

Schauen wir uns diese Erkenntnisse an, liegt es auf der Hand, dass solche Data-Gaps auch auf andere marginalisierte Gruppen anzuwenden sind. So gibt es immer noch zu wenig Forschung über die gesellschaftliche und ökonomische Situation von Menschen mit Behinderung(en).

Forschung hat aber nicht nur die Möglichkeit, Missstände einer Gesellschaft sichtbar und belegbar zu machen, sondern sie kann auch Erklärungen liefern und so das eigene Selbstverständnis verändern. Folgendermaßen beschreibt eine Interviewpartnerin, was für sie Forschung und Wissen bewirkt haben:

„Auch durch die Auseinandersetzung mit verschiedenen wissenschafts-theoretischen Aspekten. Darüber bin ich dann auch so ein bisschen auf die Disability Studies gekommen oder habe durch das / durch Judith Butler und diese gender-theoretischen Aspekte auch überhaupt noch einmal auch ein eigenes Verständnis – von irgendwie Behinderung, Geschlecht und so weiter – entwickelt, was mich sehr befreit hat. Muss ich sagen, also diese Feststellung, dass nichts irgendwie ist, sondern man alles irgendwie konstruiert und entsprechend aber auch schaffen oder schöpfen oder drehen kann, wie man es halt braucht, hatte doch so für mein biografisches Selbstverständnis auch wirklich viel Gutes beigetragen.“²⁷

Hochschulen sollten ein großes Interesse daran haben, abzufragen, wie zum Beispiel die Situation von Menschen mit Behinderung(en) an der eigenen Institution aussieht. Inklusive Anliegen und die damit verbundenen Restriktionen müssen sichtbar werden, um die Gegebenheiten verändern zu können. Damit mehr und diversere Forschung in diesem Bereich betrieben und Inklusion und Gender als Querschnittsthemen in allen Bereichen mitgedacht werden, sollten auch mehr Frauen* mit Behinderung(en) in forschenden Positionen vertreten sein.

9. POLITIK UND GESETZE

Die politischen Vorgaben und Gesetze schaffen eine Grundlage für den Umgang miteinander und haben damit auch im Hochschulbereich eine wegweisende Bedeutung. Durch die UN-Behindertenrechtskonvention, die 2009 von der Bundesrepublik Deutschland ratifiziert wurde, und das Bundesteilhabegesetz sind Rechte von Menschen mit Behinderungen festgeschrieben. Sie werden allerdings immer noch nicht flächendeckend umgesetzt. Insbesondere der Bereich Hochschule findet zwar Erwähnung, wird aber nicht genug in den Blick genommen und ausgeformt. So gibt es bereits viele Hochschulen, die Aktionspläne zum Thema Inklusion verfasst haben, um die Lehr- und Lernkultur an den Hochschulen inklusiver zu gestalten. Aber es gibt auch immer noch einen ebenso großen Teil, die es nicht behandeln. Dabei spielt es aus unserer Sicht eine elementare Rolle, wie die Hochschulleitung mit dem Thema Inklusion umgeht und ob sie es als ein bedeutsames Querschnittsthema in die eigenen Leitlinien aufnimmt. Diversity kann dabei als Ziel fungieren,

das für alle Bereiche durchbuchstabiert wird. Forderungen nach inklusiveren Strukturen müssen an jene gestellt werden, die diese beeinflussen können: Wissenschaftsministerien, Forschung, Wissenschaftsförderungsstellen und Politik. Dort sollte gendergerechte Inklusion fokussiert werden, wie auch in Förderprogrammen wie der Exzellenzinitiative. Um in Veränderungsprozessen die Vielfalt der Interessen einbeziehen zu können, müssen diese partizipativ und konsultativ ausgestaltet werden. Und Inklusion und Gendergerechtigkeit müssen zum wichtigen Qualitätskriterium von Exzellenz werden.

Schauen wir uns die Ressourcen zur Umsetzung solcher Pläne an, wird es noch schwieriger. Oft fehlen finanzielle, personelle, räumliche und zeitliche Ressourcen, sowie eine Hochschulatmosphäre, die eine gendergerechte Inklusion explizit bejaht und ihr eine hohe Priorität einräumt. Es muss Gelegenheit geben, bei der alles besprochen werden kann (zum Beispiel in halbjährlichen Inklusionstreffen).

Ressourcen, die oft schon vorhanden sind, müssen umverteilt werden. Durch die Finanzautonomie wäre es möglich, Gelder in den entsprechenden Bereichen einzusetzen. Es müssten außerdem mehr Stellen für Beratung und Qualifizierung geschaffen werden. Entscheidend ist zudem, weniger temporäre Maßnahmen durch Projektarbeit umzusetzen als Kontinuierliches im Zuge der Hochschulentwicklung. Mentoringprogramme und Begegnungsräume im Stil des Erzählcafés, wie unsere Biografiezirkel, müssen verstetigt werden.

Durch die Erfahrungen aus unseren Inklusionsprojekten wird deutlich, dass Inklusion überwiegend an Sozialwissenschaftlichen Fakultäten umgesetzt wird, dabei wäre eine

interdisziplinäre fachübergreifende Herangehensweise dringend notwendig. Ebenso wäre die Förderung eines weiteren Austauschs und der Reflektion über dieses Thema zwischen den Hochschulen notwendig. Mit der Hochschulrektorenkonferenz gibt es ein Gremium, das sich auch mit Inklusion beschäftigt, aber auch auf der Beratungsebene wäre eine deutschlandweite Vernetzung sinnvoll. So könnten Best Practice und die Ergebnisse von durchgeführten Projekten oder Maßnahmen geteilt sowie nach und nach an allen Hochschulen implementiert werden.

10. GEBÄUDE, AUSSTATTUNG, MOBILITÄT UND WOHNEN

Damit Studierende ihr Studium ohne Hürden absolvieren können, müssen auch die baulichen Gegebenheiten, die Ausstattung in den Hörsälen und Seminarräumen, die Mobilitätsbedingungen und die Wohnorte barrierefrei sein. So spielt es eine entscheidende Rolle, ob der Nahverkehr für alle nutzbar ist, ob Geld für einen Fahrdienst bereitgestellt wird, falls vorher genanntes nicht zutrifft, und ob es die Möglichkeit gibt, ein Mobilitätstraining zu absolvieren. Ebenso müssen die Räumlichkeiten der Hochschule, wie Seminar- und Vorlesungsräume, Labore und Sportstätten, Cafeterien und Mensen, Beratungsstellen usw. barrierefrei zugänglich und mit entsprechenden Anlagen ausgestattet sein und

Ruheräume existieren. Viele Hochschulen sind immer noch nicht in barrierefreien Gebäuden ansässig, deshalb müssen Alternativen geschaffen werden, indem Fahrstühle, Rampen usw. nachgerüstet werden. Für nicht barrierefreie Seminar- und Vorlesungsräume wäre es sinnvoll, schon vor Beginn der Veranstaltungen/des Semesters die Bedarfe der Studierenden abzufragen, um alternative Lösungen finden zu können. Ebenso muss auch barrierefreier Wohnraum in Form von Studierendenwohnheimen verfügbar sein.

11. FINANZIERUNG

Damit Menschen die Möglichkeit haben, ein Studium aufzunehmen, muss der Lebensunterhalt und bei Studierenden mit Behinderung(en) auch der beeinträchtigungsbedingte Mehrbedarf gesichert sein. Weil viele Studierende keinen Unterhalt von den Eltern bekommen oder keinen Anspruch auf Bafög oder Ähnliches haben, müssen sie zusätzlich zur Arbeit im Studium Lohnarbeit durch Nebenjobs ausüben, was eine große Hürde darstellen kann. Betrachten wir den zeitlichen Aufwand, neben dem Studium selbst Assistenzkräfte zu organisieren und koordinieren, vermehrte Arzt*innenbesuche oder Therapien wahrnehmen zu müssen oder für die Beantragung von verschiedenen Sozialleistungen, ist es für Studierende mit Behinderung(en) fast unmöglich, zusätzlich einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Wird eine Finanzierung über den Staat realisiert, ist es oft problematisch, da diese häufig nicht im erforderlichen Umfang oder mit erheblicher Verzögerung bewilligt wird. Auch gibt es häufig keine Bewilligung von Assistenzkräften für Masterstudiengänge, Promotion oder Auslandssemester (Stichwort Eingliederungshilfe), was eine weitere Hürde darstellt.

Zusätzlich zu den normalen Lebenshaltungskosten fallen Kosten für Arzt*innenbesuche, Medikamente, verschiedene Therapieformen oder bestimmte Dinge des täglichen Bedarfs an.

„Knapp zwei Drittel der Studierenden geben an, dass sich in Zusammenhang mit ihrer Beeinträchtigung zusätzliche Kosten im Rahmen ihres Studiums oder allgemein für ihren Lebensunterhalt ergeben, unabhängig davon, wer diese Kosten trägt (64 Prozent). Die Zusatzkosten entstehen dabei für die meisten Studierenden im Bereich der allgemeinen Lebenshaltungskosten (63 Prozent). Lediglich ein geringer Teil der Studierenden gibt beeinträchtigungsbezogene Kosten bei der Studiendurchführung an (3 Prozent).“²⁸

Diese immense finanzielle Belastung und die zusätzliche Beeinträchtigung durch die Beantragung und Organisation, führen in vielen Fällen dazu, dass entweder gar kein Studium begonnen wird, eine Unterbrechung stattfindet oder schlechte Prüfungsleistungen und sogar der Abbruch des Studiums die Folge sind.

Eine Interviewpartnerin berichtete folgendermaßen über die Einschränkungen bei der Beantragung ihrer Assistenzen:

„Das läuft über den LVR, Landschaftsverband Rheinland, mit denen es sehr viele Probleme gab, bei der Beantragung. Ich bekomme hier einmal BeWo [A.d.R.: Ambulant betreutes Wohnen] und Studienassistenten. Das hat sich lange hingezogen, bis das bewilligt wurde. Und dann hat der LVR sich bei der Studienassistenten quer gestellt, weil er es nicht kapiert hat, warum ich das brauche.“

Denn ich habe ein Abi, wieso brauche ich dann Hilfe beim Kochen? Und bei der Studienassistenten haben die mir dann unterstellt, dass ich zwei Fächer gleichzeitig studiere. Weil: ich musste Bachelor-Klausuren als Auflage schreiben. Und dann wollten sie mir nicht die Hilfe geben, weil die meinten, ich würde mir dann ja Vorteile erschleichen.“²⁹

Auch ein Studienortswechsel, Praktika oder Auslandssemester werden durch den Wechsel des Leistungsträgers und der damit verbundenen Fehlfinanzierung fast unmöglich. Um diesen Restriktionen vorzubeugen und entgegenzuwirken, müsste ein lückenloses Finanzierungssystem von Staat und/oder Hochschule bereitgestellt werden, welches ohne weitere Beantragung greift.

Für viele Frauen* war es außerdem schwer, sich für Stipendien zu bewerben, weil sie die Anforderungen nicht erfüllt haben. Durch ihre Behinderung war es ihnen oft nicht möglich, Ehrenämter auszuüben oder sie hatten schlechtere Noten aufgrund der hohen Barrieren. Dafür müsste ebenfalls ein barrierefreies System geschaffen werden, in dem andere Antragsbedingungen geschaffen werden, der Mehrbedarf eingerechnet und die verlängerte Studienzeit nicht zum Nachteil ausgelegt werden.

Um die Hochschulsysteme insgesamt inklusiver gestalten zu können, braucht es außerdem eine Regelfinanzierung, die sicherstellt, dass entsprechende Personen Maßnahmen und Projekte umsetzen können.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

INKLUSIV DENKEN

1. Diskriminierung aufgrund einer Behinderung oder aufgrund des Geschlechts, aber auch weitere Diskriminierungsfaktoren, sollten zusammengedacht und im Sinne eines Gesamt-Diversity-Ansatzes auch strukturell gemeinsam angegangen werden (Intersektionalität).
2. Diversity muss als Ziel in der Aufgabenbeschreibung für alle in der Hochschule Tätigen verankert und in der Praxis durchbuchstabiert werden.
3. Gendergerechte Inklusion muss in allen Bereichen der Hochschulen als Querschnittsthema implementiert werden.
4. Unconscious Bias (unbewusste Vorurteile) müssen thematisiert und aufgebrochen werden, um das Denken und Handeln der Menschen zu verändern.

BLICK AUF DIE EINZELNEN MENSCHEN

5. Empowerment und die Förderung von Selbstwirksamkeit der Einzelnen gehören zum unmittelbaren Bildungsauftrag der Hochschulen.
6. Um individuelle Strategien entwickeln und die eigenen Stärken analysieren und verbalisieren zu können, braucht es Austausch und Vorbilder.
7. Das Bild einer Normperson muss aufgehoben und jede Person in ihrer Individualität gesehen werden, um geeignete Lösungsansätze für alle zu schaffen. Es braucht strukturelle Lösungen, um Barrieren abzubauen, aber auch die Möglichkeit, auf individuelle Bedarfe einzugehen.

BEGEGNUNGSRÄUME SCHAFFEN

8. Die Hochschule sollte Begegnungsräume für Studierende (und Lehrende) schaffen, die prüfungsfrei sind: Es braucht gemeinsame Programme und Austausch für Studierende, Lehrende und Verwaltungskräfte, um die jeweiligen Positionen besser verstehen zu können.
9. In den auf studienfachspezifische Lerninhalte fokussierten Hochschulalltag sind Gelegenheitsstrukturen für Begegnung und Erfahrungsaustausch zu integrieren. Dabei sollte einerseits der Kontakt unter den Studierenden gefördert (Modell des Peer Mentoring), zugleich aber auch der Kontakt mit und das Lernen an den lebensgeschichtlichen Erfahrungen des Hochschulpersonals ermöglicht werden (Professor*innen sind Menschen, keine Lehrmaschinen).
10. Eine bessere Vernetzung der Hochschulen muss umgesetzt werden, damit Strukturen und Programme im Sinne von Best Practice nicht immer neu erprobt werden müssen, sondern voneinander profitiert werden kann.

HOCHSCHULCAMPUS

11. Alltägliche Begegnungen, Abbau von Ängsten und Vorurteilen lassen sich jenseits des Vorlesungsalltags besonders in Wohnformen und Freizeitgestaltungen erleben. Bestehende Angebote sollten inklusiv und gendergerecht ausgebaut, neue Angebote entsprechend gendergerecht und inklusiv konzipiert werden.
12. Organe und Organisationen der studentischen Selbstvertretung sind eine geeignete Form der Mitwirkung, der studentischen Solidarität unter (Un-)Gleichen, die übertriebenen Individualisierungen entgegenwirkt. Sie sollten an Universitäten als Kultur des Empowerments, der demokratischen Mitverantwortung und der Vielfalt gestützt und beworben werden.
13. Damit Studierende ihr Studium ohne Hürden absolvieren können, müssen auch die baulichen Gegebenheiten, die Ausstattung in den Hörsälen und Seminarräumen, die Mobilitätsbedingungen und die Wohnorte barrierefrei gestaltet werden.

HOCHSCHULSTRUKTUREN

14. Hochschulen sind Orte des Lernens für alle, auch Lehrende und Verwaltungskräfte.
15. Die Expertise der vielen Fachkräfte sollte stärker gebündelt werden. Dazu zählt auch ein Blick auf bereits existierende und erfolgreiche Fördermaßnahmen und (Mentoring-)Programme. Diese sollten gestärkt und inklusiv und gendergerecht ausgebaut werden.
16. Die Kooperation zwischen Hochschul-Beauftragten für Gleichstellung und Inklusion sollte verbessert werden. Die Beratungsstellen müssen personell und finanziell so ausgestattet werden, dass sie neben Einzelberatungen und Mitwirkung an Stellenbesetzungen stärker konzeptionell und intervenierend tätig sein können.
17. Eine enge Zusammenarbeit der Beratungsstellen besonders mit Prüfungsämtern, Lehrenden und weiteren Stellen, die sich mit Diskriminierungsfragen beschäftigen, sollte elementarer Bestandteil der inklusiven Hochschulkultur werden.
18. Nachteilsausgleiche müssen allen Lehrenden und Lehrbeauftragten bekannt sein. Die Beantragung dieser muss vereinfacht und für alle zugänglich gemacht werden.
19. Nachteilsausgleiche müssen individuell für die jeweilige Person ausgestaltet werden.
20. Es muss diskriminierungsfreie Sprache Einzug in die Hochschulen erhalten, um Stigmatisierung entgegenzuwirken und auf Diskriminierung aufmerksam zu machen.

LEHRE UND STUDIUM

21. Die empfohlenen Studienverlaufspläne müssen unter der Perspektive verschiedener Lebensrealitäten geprüft werden. Die Länge der Präsenzzeiten an der Hochschule und die dichte Folge der Lehrveranstaltungen (über)fordert Menschen mit einer Behinderung, aber auch Studierende mit Familienverpflichtungen. Weniger dichte Stundenpläne, selbststrukturiertes Lernen in Projektgruppen, längere Pausen für die Überwindung von Wegen und für Rekreation und weniger eng getaktete Prüfungen sind hier wichtig.
22. Lehre, Lehrmaterialien und -zugänge müssen für alle nutzbar sein und daher inklusiv umgestaltet werden. Diese sollten im besten Falle von Studierenden und Lehrenden partizipativ (mit)entwickelt werden, um möglichst viele Bedarfe aufzunehmen.
23. Audio- und Videomitschnitte von Lehrveranstaltungen sollten zur Norm werden.
24. In den Einrichtungen für hochschuldidaktische Fortbildung sind Angebote zur inklusiven Lehrentwicklung und Prüfungsgestaltung erforderlich, die für alle Lehrenden verpflichtend sein müssen.
25. Forschung und die Personen, die forschen, müssen divers sein, um dem Data-Gap entgegenzuwirken. Hochschulen müssen dafür Sorge tragen.

RAHMENBEDINGUNGEN

26. Hochschulen benötigen eine Regelfinanzierung für genderechte Inklusionsangebote.
27. Über das Bundesteilhabegesetz müssen bestehende Diskriminierungen für angehende Akademikerinnen* mit Behinderung abgebaut werden. Dies betrifft u.a. den verpflichtenden Anwendungsbereich der Eingliederungshilfe (Assistenzleistungen) im Falle von Auslandsaufenthalten und für Studienabschnitte, die nach einer Erstausbildung liegen (Master, Promotion).
28. Das Beantragungssystem für behinderungsbedingten Mehrbedarf und Studienassistenzen muss umstrukturiert, vereinfacht und die Zeiten bis zur Bewilligung verkürzt werden.
29. Der Bereich der Hochschulen muss elementarer Bestandteil der diskriminierungsfreien Gesetzgebung sein und Beachtung finden. Der Fokus von Inklusion sollte demnach nicht nur auf die Schulen oder die Arbeitswelt ausgerichtet sein.

ENDNOTEN

- 1 *Der Slogan „Nichts über uns ohne uns“ hat seine Wurzeln Anfang der 80er Jahre in der internationalen Behindertenbewegung.*
- 2 *Deutsches Studentenwerk (Hrsg.): Beeinträchtigt studieren – best2, Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17. Berlin. 2018.*
- 3 *Elke Middendorff, Beate Apolinarski, Karsten Becker, Philipp Bornkessel, Tasso Brandt, Sonja Heißenberg, Jonas Poskowsky: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks. Berlin. 2017.*
- 4 *Hochschulrektorenkonferenz (HRK): „Eine Hochschule für Alle“, Empfehlung der 6. Mitgliederversammlung am 21.4.2009 zum Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit.*
- 5 *Interview A.B. S. 19 Z.3-7. 2019.*
- 6 *Interview M.R. S.8 Z.14-17. 2019.*
- 7 *Interview A.B. S.32 Z.41-45. 2019.*
- 8 *Vgl. Deutsches Studentenwerk (Hrsg.): Beeinträchtigt studieren – best2, Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17. Berlin. 2018. S. 146.*
- 9 *Eva Cyba: Patriarchat: Wandel und Aktualität. In: Becker, Kortendiek (Hrsg.): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. 2010. S. 17 ff.*
- 10 *Interview Amina Sharif S.11 Z.23-24. 2019.*
- 11 *Deutsches Studentenwerk (Hrsg.): Beeinträchtigt studieren – best2, Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17. Berlin. 2018. S. 228.*
- 12 *Vgl. Deutsches Studentenwerk (Hrsg.): Beeinträchtigt studieren – best2, Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17. Berlin. 2018. S. 245.*
- 13 *Ebd. S. 245.*
- 14 *Interview A.B. S. 6 Z.25-29. 2019.*
- 15 *Interview L.Q. S.10 Z.4-6.*
- 16 *Kübra Gümüşay: Sprache und Sein. München. 2020.*
- 17 *Ebd. S. 19.*
- 18 *Ableistisch oder Ableismus ist ein am Englischen Ableism' angelehnter Begriff, der aus der US-amerikanischen Behindertenbewegung stammt. Er beschreibt die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung, indem Menschen an bestimmten Fähigkeiten - laufen, sehen, sozial interagieren - gemessen und auf ihre Beeinträchtigung reduziert werden. (<https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/ableismus> eingesehen am 12.08.2021)*
- 19 *Pierce, C. M.: Offensive Mechanisms. In: Floyd Barrington Barbour (Hrsg.): The Black Seventies, S. 265–282, Porter Sargent Publisher, Boston 1970, S. 277.*
- 20 *Interview Amina Sharif S.6 Z.22 - 24. 2019.*
- 21 *Interview Amina Sharif S.9 Z.2 - 5*
- 22 *Hochschulrektorenkonferenz (HRK): „Eine Hochschule für Alle“, Empfehlung der 6. Mitgliederversammlung am 21.4.2009 zum Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit. S. 6.*
- 23 *Interview L.Q. S. 9 Z. 42-46. 2019.*
- 24 *Interview A.B. S. 17 Z.9-11. 2019.*
- 25 *Caroline Criado Perez: Invisible Women Exposing Data Bias in a World Designed for Men. Penguin, London 2019.*
- 26 *Caroline Criado Perez: <https://time.com/collection/davos-2020/5764698/gender-data-gap/> (Abgerufen am 03.03.2021)*
- 27 *Interview M.R. S. 4 Z.47 – 5.5 Z.4. 2019.*
- 28 *Deutsches Studentenwerk (Hrsg.): Beeinträchtigt studieren – best2, Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17. Berlin. 2018. S. 271.*
- 29 *Interview L.Q. S.7 Z.5-14*

HILDEGARDIS VEREIN



Hildegardis-Verein e.V.
Wittelsbacherring 9
53115 Bonn

Tel. +49 (0)228 96 59 249
post@hildegardis-verein.de
www.hildegardis-verein.de

www.fachkolleg-inklusion.de

ISBN-Nummer: 978-3-9819854-9-8