



Lebensweg inklusive

## KompetenzTandems

für Studentinnen mit und ohne Behinderung

Handlungsempfehlungen



# Handlungsempfehlungen für eine gendergerechte inklusive Hochschule

## Einleitung

„Lebenswege inklusive: KompetenzTandems von Studentinnen mit und ohne Behinderung“<sup>1</sup> startete als inklusives Projekt des Hildegardis-Vereins im Jahr 2013 in seine praktische Umsetzungsphase. Das Projekt hatte es sich zur Aufgabe gemacht, Studentinnen mit ganz unterschiedlichen Lebensvoraussetzungen, Biografien und Bedürfnissen in gemischten Tandems zusammen zu bringen und ihnen im Projekt die biografische Begegnung mit berufs- und lebenserfahrenen Akademikerinnen und Akademikern (sogenannten Co-Mentorinnen und -Mentoren) zu ermöglichen. Mit diesem Angebot verfolgte das Projekt das Ziel, die Studierenden darin zu unterstützen, erste Schritte ihrer beruflichen Laufbahn zu definieren, zu planen und konkret einzuleiten und die nächsten biografischen Lebenswünsche und Karriereziele zu identifizieren.

Während der beiden Projektdurchläufe, in denen insgesamt 42 Studentinnen und 40 Co-Mentor/innen sich für jeweils ein Jahr intensiv austauschten, zeigten sich sehr deutlich bestimmte Muster, die darauf hinweisen, in welcher Weise sich Hochschule und Gesellschaft in Bezug auf die Anliegen von Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen öffnen und verändern müssen.

Die Perspektive von Frauen mit und ohne Behinderung steht dabei exemplarisch für Diversitäts- und Ungleichheitserfahrungen, die für die Gestaltung einer inklusiven Hochschul- und Wissenschaftslandschaft von Bedeutung sind. Wie von uns zu Projektstart erhofft, zeigte sich, dass auch das wechselseitige Lernen an Unterschieden und an verschiedenen erlebten Begrenzungen möglich und fruchtbar ist. Diese Hoffnung hatte den Ausschlag dafür gegeben, dass jeweils eine Studentin mit und eine Studentin ohne Behinderung für ein Jahr als Tandem zusammengeführt wurden.

Nach Abschluss der praktischen Projektphase leiten wir Handlungsempfehlungen für die Gestaltung einer inklusiven Hochschule ab, die unmittelbar aus den Erfahrungen in der Projektarbeit resultieren. Grundlage für die Ableitungen sind: Erfahrungsberichte der studentischen Projektteilnehmenden und ihrer Co-Mentor/innen, Gruppenprozesse, Rückmeldungen von Teilnehmer/innen zum Programm, Diskurs mit der Begleitforschung in einem Programm, das sich stark an den Bedürfnissen der Teilnehmenden orientiert hat und dadurch auch veränderbar war. Die Leitfrage lautete dabei: Wie muss der gegenwärtige Hochschulalltag umgestaltet werden, um den unterschiedlichen Bedürfnissen und Lebenserfahrungen der Menschen gerecht zu werden, die sich in der Hochschule bewegen?

Mit Blick auf konkrete Anforderungen an eine inklusive Hochschule, beispielsweise hinsichtlich Barrierefreiheit und der Gestaltung von organisatorischen, strukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen, verweisen wir unter anderem auf die Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz „Eine Hochschule für alle“ aus dem Jahr 2009, in der die entsprechenden Anforderungen umfassend formuliert sind. Wir sehen in der Erfahrung und den Äußerungen unserer studentischen Projektteilnehmerinnen die Beobachtung bestätigt, dass die dort formulierten Maßstäbe zwar bezüglich der formalen Anforderungen weitgehend umgesetzt sind,

---

1 Das dieser Veröffentlichung zugrundeliegende Vorhaben „Führungskompetenz, Leistungseinschätzung und Erfolgsstrategien vor dem Hintergrund der Erfahrung von Differenz. Ein Inklusions-Partnerschaftsprojekt für Studentinnen und Akademikerinnen – mit und ohne Behinderung (Frauen-Studium inklusiv(e))“ wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP1261 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen und Autoren.

hinsichtlich ihrer sozialen und kommunikativen Dimensionen jedoch noch sehr viel Wünschenswertes offen lassen. Das bestätigte bereits auch die Evaluation der Umsetzung der Empfehlungen aus dem Jahre 2012.<sup>2</sup>

Für unsere eigenen Handlungsempfehlungen für die künftige Ausgestaltung der inklusiven Hochschule legen wir besonderes Augenmerk auf die zunächst ungewöhnliche und bisher in der Projektlandschaft einzigartige Betonung von Kommunikation, Austausch und gegenseitiger Unterstützung sowohl der Studentinnen untereinander als auch in der Wechselbeziehung mit ihren Co-Mentor/innen. Dieses multiple Dialogmodell verknüpfte die Potentiale der Peer-Beziehungsebene mit denen des intergenerationalen Dialogs. Dabei war in beiden Programmdurchläufen zu erkennen, dass in der Hochschullandschaft Lernende und Lehrende mit und ohne Behinderung aufeinandertreffen, die das Bedürfnis teilen, ihre beruflichen und privaten Biografien gemeinsam zu reflektieren.

## Räume schaffen

Die studentischen Projektteilnehmerinnen beklagten, 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. Gerade auch durch die Anforderungen aus dem Bologna-Prozess sind die diesbezüglichen Möglichkeiten geschwunden: die Erfüllung der Lehrpläne, der Erwerb von credit points, zusätzliche Anforderungen durch Praktika während des gesamten Studienverlaufs etc. führen in der Wahrnehmung der Studentinnen zu zunehmender Vereinzelung und zu einem vielseitig beklagten Verlust von Lernerfahrungen in einer Peer Group. 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 Handicap dar: diese erleben sich teilweise als isoliert und alleingelassen mit ihren behinderungsbedingten besonderen Bedürfnissen.

Dementsprechend benannten viele Studentinnen ein wichtiges Motiv für ihre Projektteilnahme: ihr Interesse daran, sich mit Studierenden anderer Studienfächer über ihre Situation auszutauschen, aus den biografischen Erfahrungen anderer zu lernen und dadurch nicht nur ein Gefühl von gemeinsamer Erfahrung und Verbundenheit zu entwickeln, sondern auch ganz praktisch anhand dieser Erfahrungen neue Perspektiven für das eigene Leben und die Berufsplanung zu gewinnen. Dafür war es notwendig, im Rahmen des Projektes Zeit und vor allem auch Räume zur Verfügung zu stellen, in denen diese Erfahrung gemacht werden konnte. ‚Räume‘ sind hier einerseits als konkret nutzbare Räumlichkeiten zu verstehen – im Kontext unseres Projektes auch als zentrale Workshops an unterschiedlichen Orten in Deutschland – vor allem aber als kommunikative Räume für Begegnung und Austausch.

Im Projekt fand auf einer zweiten Ebene in gleichermaßen strukturierter Form ein Austausch mit den Co-Mentor/innen statt, durch den die gemeinsame Lernerfahrung im KompetenzTandem nochmals überprüft und auf die eigene mögliche biografische Zukunft hin reflektiert und perspektivisch erweitert wurde. Dabei zeigte sich schnell, dass nicht nur die Studentinnen selbst vom Austausch mit ihren Co-Mentor/innen profitierten. In ähnlicher Weise konnten die erfahreneren Co-Mentor/innen ihren Berufs- und Lebensweg anhand der „Anfängerperspektive“ der Studentinnen beleuchten und neu bewerten. Insofern sind die hier skizzierten Kommunikationsräume durch ein hohes Maß an Wechselseitigkeit auch über deutlich erkennbare Hierarchien hinweg gekennzeichnet.

---

2 „Eine Hochschule für Alle“. Empfehlung der 6. Mitgliederversammlung der HRK am 21. April 2009 zum Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit. Ergebnisse der Evaluation. Bonn 2013.

## Rollenvorbilder entwickeln und nutzen

Eine der Besonderheiten von „Lebensweg inklusive“ war, dass den Studentinnen auf zwei Ebenen Rollenvorbildern begegneten. Einerseits fanden die Studentinnen in den Co-Mentor/innen eine Quelle an Lebenserfahrung und ganz konkreten Handlungsmöglichkeiten, die ihnen ein Hineinwachsen in den künftigen Beruf und die künftige biografische Lebensgestaltung erleichtern konnte. In den - im Programm methodisch eingebetteten - narrativen Interviews mit den Co-Mentor/innen erfuhren die Studentinnen, dass Brüche und Grenzerfahrungen zum Leben dazugehören und oftmals erst den nötigen Hintergrund dafür bilden, den eigenen Platz in Beruf und Gesellschaft zu finden. Viele studentische Teilnehmerinnen berichteten davon, dass sie sich dank der Erzählungen der Co-Mentor/innen über Erfahrungen von Scheitern und Umwegen sehr von dem Anspruch entlastet fühlten, in ihrer weiteren Lebensplanung „keinen Fehler machen zu dürfen“. Aus dieser Erkenntnis resultierte eine neue „Gelassenheit“ und die Bereitschaft, sich für eine Handlungsoption entscheiden zu können. Dass diese dann nicht unmittelbar die einzig zielführende sein muss, erlebten die Studentinnen als Ermutigung und zum Teil auch als Erlaubnis zu experimentieren.

Die andere Ebene, in der Rollenvorbilder relevant wurden, lag im Tandem selbst. Studentinnen mit und ohne Behinderung, lebensältere und jüngere Studentinnen, Studienanfängerinnen und solche, die kurz vor ihrem Abschluss standen, konnten ihre Unterschiedlichkeit als Bereicherung und Erweiterung ihrer eigenen Perspektiven erleben. Sie stellten sich gegenseitig Fragen zur Standortbestimmung und Zielklärung: Wo stehe ich jetzt? Wo will ich hin? Was bringe ich dafür mit? Was brauche ich dafür noch?

Dabei gab es keine wahrnehmbaren Unterschiede zwischen Studentinnen, die „per se“ als Vorbild infrage kamen – beispielsweise: Die nichtbehinderte Studentin wird zum Vorbild der behinderten Studentin oder genau umgekehrt. Vielmehr lernten die Studentinnen aufgrund ihrer Verschiedenheiten voneinander. Studentinnen ohne Behinderung fiel wiederholt auf, mit welcher Selbstverständlichkeit ihre Kommilitoninnen mit Behinderung sich über eigene Bedürfnisse und Interessen im Klaren sind und gelernt haben, berechnete Bedarfe ggf. auch gegen Widerstände durchzusetzen.

Das Projekt setzte klare Grenzen und gab Leitlinien für die Zusammenarbeit vor, um die zwischenmenschlichen Beziehungen nicht zu überfordern. Während der Projektlaufzeit war eine professionelle Begleitung aller Beteiligten unter anderem durch externe Supervision und Prozessbegleitung sichergestellt, wodurch die jeweils vorhandenen Reflexionsmöglichkeiten erweitert werden konnten. Dieses Konzept erwies sich als erfolgskritisch. Offene Räume der Begegnung mit „Rollenvorbildern“ brauchen geeignete strukturierende Spielregeln – das kann als Projekterfahrung und Handlungsempfehlung festgehalten werden.

## Empowerment

Eine Erfahrung, die viele Studierende heute an Hochschulen machen, ist der weitgehende Verlust von Autonomie und das Fehlen von multiplen Handlungsoptionen im Hochschulkontext. Dabei geht es nicht nur darum, dass es Studierenden durch den Bologna-Prozess erschwert wird, sich für bestimmte Schwerpunktsetzungen innerhalb ihres Studienfaches zu entscheiden. Durch die Anforderungen, die aus dem Bologna-Prozess resultieren, ergeben sich für heutige Studierende darüber hinausreichende Rahmenbedingungen, die überwiegend festgelegt sind und denen sie bei der Gestaltung ihres Studienalltags unterworfen sind. Während Studierende der Kohorten „vor Bologna“ die Zeit ihres Studiums häufig als Freiraum für Selbsterfahrung und Experimente in der Lebensgestaltung, für den sprichwörtlichen „Blick über den Tellerrand“ beschreiben, geben heutige Studierende das exakte Gegenteil an: ihre Erfahrungen sind geprägt von Anforderungen und Reglementierungen, die eine strenge, für viele fast ausschließliche Fokussierung auf die Bewältigung der vorgegebenen Studieninhalte und -strukturen nötig macht. Dies ist mit einem spürbaren Leistungsdruck verbunden und kann auch mit Versagensangst einhergehen.

Dieses Problem zeigt sich wiederum in unterschiedlicher Ausprägung für die Studentinnen mit und jene ohne Behinderung, die zwar ähnliche Erfahrungen machen, aber deren Auswirkungen unterschiedlich erleben. Für Studentinnen mit Behinderung kommt zum allgemeinen Leistungsanspruch seitens der Hochschule die Notwendigkeit hinzu, ihren behinderungsbedingten Bedürfnissen und teilweise auch körperlichen oder psychischen Begrenzungen gerecht zu werden. Als Unterstützung gedachte Regelungen wie Zeitverlängerungen bei Klausuren oder andere Nachteilsausgleiche werden von Seiten des Lehrpersonals nicht immer selbstverständlich zur Verfügung gestellt. Studentinnen berichten darüber, dass sie zum Teil darum kämpfen und zudem (auch ihren Kommilitoninnen gegenüber) argumentativ darlegen müssen, dass diese Sonderregelungen keine Bevorteilung, sondern tatsächlich einen Ausgleich für bestehende behinderungsbedingte Nachteile darstellen.

Viele Studierende haben in der heutigen Hochschullandschaft offenbar Probleme damit, ihre Bedürfnisse zu artikulieren und proaktiv zu vertreten. Manche Studentinnen aus unserem Programm 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 Verlaufe unseres Projektes stellten die Studentinnen im Austausch miteinander fest, dass es nicht nur legitim, sondern auch Zeichen einer reifen Persönlichkeit ist, sich für eigene, 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 auftritt. Manche der Studentinnen haben sich auch aus diesem Grund im Projektverlauf Interessenvertretungen und studentischen Organisationen angeschlossen, um ihre eigene Handlungsfähigkeit und Selbststeuerung stärker als bisher zum Ausdruck zu bringen.

## Engagement und Netzwerkbildung fördern

Aus den oben genannten Projektergebnissen heraus ergeben sich weitere Schlussfolgerungen: Da an den Hochschulen heute häufig zu einseitig der Fokus auf die Vermittlung fachlicher Kenntnisse gelegt wird, erkennen wir die zunehmende Bedeutung, bei den Studierenden gesellschaftliches Engagement und die Bildung von Netzwerken zu fördern, die nachhaltig auch über ein zeitlich befristetes Projekt oder eine Maßnahme hinaus wirken können. Unser Projekt war von Beginn an angelegt auf die Vernetzung der daran beteiligten Persönlichkeiten.

Durch die Vermittlung von Praktika und Anregungen seitens der berufserfahrenen Co-Mentor/innen bezüglich Studienausrichtung, Berufswahl und Bewerbung sowie durch das vorbildhafte Anregen zu eigener gesellschaftlicher Beteiligung bildeten sich Strukturen heraus, die eine tragfähige Zusammenarbeit in Eigenverantwortung der Teilnehmenden auch nach der Beendigung unseres Projektes erwarten lassen. Die Selbstverständlichkeit, mit der dieser Prozess in Gang kam, lässt vermuten, dass es sich hier um ein Bedürfnis handelt, das Studierende an den Hochschulen heute in nicht ausreichendem Maß befriedigt sehen. Insbesondere der Wunsch nach Kontakten, die über die eigentliche Studiendauer hinausreichen, wurde explizit zum Ausdruck gebracht.

Von den Co-Mentor/innen wurde in Gesprächen und Seminarblöcken immer wieder der Wunsch nach Strukturen für intensivere Zusammenarbeit und kollegiale Beratung zum Ausdruck gebracht. Gerade von den Co-Mentor/innen, die beruflich im Hochschulbereich tätig sind, wurde beklagt, dass auch unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur wenig formelle oder informelle Netzwerkstrukturen anzutreffen sind. Dies wurde sehr bedauert und ein deutliches Bedürfnis nach Veränderung geäußert.

## Diversität ist eine Frage der Kultur

Die Kultur der Hochschulen ist wesentlich durch das Bologna-System geprägt. Das Bologna-System mit seiner Bemessung von Workload und Credits orientiert sich an dem Bild des voll leistungsfähigen Studierenden, der sein Studium wie eine hauptberufliche Tätigkeit betreibt, 8 Stunden am Tag und mit 6 Wochen Jahresurlaub – ein Arbeitnehmermodell.

Alle die dieser Norm nicht entsprechen können (Studierende mit Kindern, Menschen mit Behinderung, pflegende Angehörige) sind Abweichende, fallen aus diesem „normalen“ Ablauf heraus und werden damit leicht zu „Störfaktoren“ des Systems. Die Gefahr dieser Form von Benachteiligung wurde längst erkannt, und viele Regelungen ermöglichen einen Ausgleich von Nachteilen. Gleichwohl bleibt die Frage, ob die - auch mit den Nachteilsausgleichen immanent stabilisierte - Orientierung am „Normalstudenten“ zukunftsweisend ist oder ob ein System angestrebt werden sollte, das ausdrücklich Vielfalt als (Innovations-) Merkmal modernen Wissenschaftslebens nutzt. Dies bleibt eine zentrale hochschulpolitische Frage.

Ein wichtiger Ansatzpunkt für die Entwicklung einer inklusiven Hochschule ist der Einbezug und die Weiterbildung des Personals (Lehrende und Verwaltung). Im Verständnis der eigenen Profession müssen Ängste vor Verschiedenheit abgebaut und Verschiedenheit als „Normalfall“ vermittelt werden.

## Stützender Rahmen für eine selbstbestimmte Entfaltung

Die Landeshochschulgesetze verlangen die Einsetzung von Gleichstellungsbeauftragten und von Beauftragten für die Belange behinderter Studierender. Das wird im Zusammenhang von Akkreditierungsverfahren abgefragt. An den kleineren Hochschulen werden diese Funktionen allerdings häufig nebenamtlich von Professoren/innen wahrgenommen. Sie haben wenig Zeit und beschränken sich auf individuelle Beratungsangebote und Mitwirkung bei Stellenbesetzungsverfahren. Gebraucht wird einerseits eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Beauftragten, andererseits die Abstimmung von passgenauen Angeboten, vor allem gruppenbezogenen Beratungs- und Begegnungsangeboten (deren Bedeutung zeigt das Projekt des Hildegardis-Vereins).

Mentoringprogramme als verstetigtes Angebot benötigen eine koordinierende Struktur. Dazu brauchen diese Beauftragten eine bessere zeitliche Ausstattung und die Unterstützung durch Mitarbeiter/innen. Das System der unterschiedlichen „Beauftragten“ auf diese Weise zu einer Diversity-Struktur auszubauen, könnte auf der Grundlage der Projekterfahrungen des Hildegardis-Vereins als erfolgreiche Empowerment-Strategie angesehen werden.

Die Beauftragten für die Belange behinderter Studierender, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Studienberatung und Karriereservice bieten sich auch als Struktur für die Initiierung von gruppenbezogenen Angeboten an, die zum Erleben von Selbstwirksamkeit und zur Vernetzung beitragen. Erfahrungsgemäß benötigen alle diese Prozesse Kristallisationspunkte und ein Mindestmaß an Logistik, um nachhaltig wirken zu können. Bewährte Formen wie Stammtische, themenorientierte oder auch rein auf Austausch angelegte Gruppen, Arbeitszirkel außerhalb des Curriculums könnten in dieser Weise inklusiv weiterentwickelt werden.

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

## Zusammenfassung:

### Handlungsempfehlungen für eine gendergerechte Inklusiv Hochschule

1. Hochschulen benötigen eine Regelfinanzierung für Inklusionsangebote.
2. Entscheidungs- und Entwicklungsprozesse müssen partizipativ und konsultativ ausgestaltet werden, um die Vielfalt der Interessen einzubeziehen.
3. 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 ausgebaut werden.
4. Die Hochschule sollte Begegnungsräume für Studierende (und Lehrende) schaffen, die prüfungsfrei sind.
5. Inklusion und Gleichstellung sollten zusammengedacht und im Sinne eines Gesamt-Diversity-Ansatzes auch strukturell gemeinsam angegangen werden.
6. Diversity muss als Ziel in der Aufgabenbeschreibung für alle in der Hochschule Tätigen verankert und in der Praxis durchbuchstabiert werden.
7. 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.
8. Über das geplante 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).
9. Nachteilsausgleiche müssen allen Lehrenden und Lehrbeauftragten bekannt sein. In den Einrichtungen für hochschuldidaktische Fortbildung sind Angebote zur inklusiven Lehrentwicklung und zur inklusiven Prüfungsgestaltung erforderlich.
10. 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 sind hier wichtig.
11. 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 (Professoren sind Menschen, keine Lehrmaschinen).

12. Mentoringprogramme sind eine erprobte Form intergenerationalen Lernens. Sie könnten, mit relativ geringem Aufwand, grundsätzlich an allen Hochschulen eingerichtet werden. Bestehende Programme sollten zu den lebensweltlichen Kontexten hin geöffnet und biografisch ausgerichtet werden. Die Flankierung von Mentoringprogrammen durch CoMentoring-Programmen, bei denen die Beziehung zwischen Mentees und „Mentoren“ z.B. durch Einbeziehung von studentischen Tandems weniger hierarchisch gestaltet wird, ist ausdrücklich zu befürworten.
13. Empowerment und die Förderung von Selbstwirksamkeit gehören zum unmittelbaren Bildungsauftrag der Hochschulen.
14. Organe und Organisationen der studentischen Selbstvertretung sind eine geeignete Form der Mitwirkung, der studentischen Solidarität unter (Un-)Gleichen, die übertriebenen Individualisierungen entgegen wirkt und eine Form des peer-Lernens. Sie sollten an Universitäten als Kultur des Empowerments, der demokratischen Mitverantwortung und der Vielfalt gestützt und beworben werden.
15. Alltägliche Begegnungen, Abbau von Ängsten und Vorurteilen lassen sich jenseits des Vorlesungsalltags besonders in Wohnformen und Freizeitgestaltungen erleben. Bestehende Angebote sollten inklusiv ausgebaut, neue Angebote entsprechend gendergerecht und inklusiv konzipiert werden.

*Februar 2016*

HILDEGARDIS VEREIN



Hildegardis-Verein   
Frauen – Studien – Forum  
Wittelsbacherring 9  
53115 Bonn  
Tel.: 0228 / 96 59 249  
Fax: 0228 / 96 95 226  
E-Mail: [post@hildegardis-verein.de](mailto:post@hildegardis-verein.de)  
[www.hildegardis-verein.de](http://www.hildegardis-verein.de)  
[www.lebensweg-inklusive.de](http://www.lebensweg-inklusive.de)