



**TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN**

Der Prorektor für **Universitätsentwicklung** Stabsstelle Diversity Management

AKTIONSPLAN

Der Technischen Universität Dresden
zur Umsetzung der
UN-Behindertenrechtskonvention

deutsch

Aktionsplan

Der Technischen Universität Dresden zur Umsetzung der
UN-Behindertenrechtskonvention

Inhalt

Leitung Prorektorat für Universitätsentwicklung

Text M. A. Stefanie Pietsch

Redaktion Stabsstelle Diversity Management, Beirat Inklusion

Technische Universität Dresden

Stabsstelle Diversity Management

01069 Dresden

E-Mail Diversity.Management@tu-dresden.de

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit>

Satz und Layout

Technische Universität Dresden

Dezernat 7 – Strategie und Kommunikation

Sebastian Drichelt

Auflage 1000 Stück

Grusswort	9
-----------	---

Vorwort	10
---------	----

1 Die TU Dresden im Themenfeld der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen	12
--	----

2 Handlungsfelder, Ziele und Massnahmen	20
---	----

3 Weiteres Vorgehen – Projektmanagement	62
---	----

4 Anhang	66
----------	----

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	7
Grusswort	9
Vorwort	10
1 Die TU Dresden im Themenfeld der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen	12
1.1 Strukturelle Verankerung an der TUD	14
1.1.1 Der Beirat Inklusion	14
1.1.2 Zentrales Management	14
1.1.3 Gesetzlich bestimmte Vertretungen	15
1.1.4 Akteur/innen der Zentralen Universitätsverwaltung	16
1.1.5 Akteur/innen in Lehre und Forschung	16
1.1.6 Arbeitsgruppen und Interessenvertretungen	17
1.1.7 Externe Akteur/innen	17
1.2 Situation der Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an der TUD	17
2 Handlungsfelder, Ziele und Massnahmen	20
2.1 Handlungsfeld – Bauliche Barrierefreiheit	25
2.2 Handlungsfeld – Lehre und Forschung	29
2.3 Handlungsfeld – Studium	35
2.4 Handlungsfeld – Beschäftigung	47
2.5 Handlungsfeld – Kommunikations- und Führungskultur	53
2.6 Handlungsfeld – Qualitätssicherung	59
3 Weiteres Vorgehen – Projektmanagement	62
4 Anhang	66
4.1 Glossar	67
4.2 Wichtige gesetzliche Rahmenbedingungen	71
4.3 Ausleih- und Unterstützungsmaterial	74
4.4 Standorte der Mobilen Schwerhörigentechnik	76
4.5 Muster-Masken für Maßnahmen	78
4.6 Weiterführende Links der TUD	79
4.7 Weitere Angebote, Behörden und Informationsquellen	82
5 Literaturverzeichnis	92

Abkürzungsverzeichnis

AEMR	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AG SBS	Arbeitsgruppe Studium für Blinde und Sehbehinderte
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BfSB	Beauftragter für Studierende mit Behinderungen
BGG	Behindertengleichstellungsgesetz
BITV	Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung
BTHG	Bundesteilhabegesetz
GG	Grundgesetz
HEP	Hochschulentwicklungsplan
HRG	Hochschulrahmengesetz
IGB	Interessengemeinschaft Studium und Behinderung
KSV	Kommunaler Sozialverband Sachsen
MCI	Mensch-Computer-Interaktion
MOOC	Massive Open Online Course
PEK	Personalentwicklungskonzept
SächsHSFG	Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz
SCS	Service Center Studium
SMWK	Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SGB IX	Neuntes Sozialgesetzbuch
SIB	Sächsisches Immobilien- und Baumanagement
SLAP	Sächsischer Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK
StDM	Stabsstelle Diversity Management
StuRa	Studentenrat
TUD	Technische Universität Dresden
UGM	Universitäres Gesundheitsmanagement
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
USZ	Universitätssportzentrum
WCAG	Web Content Accessibility Guidelines
ZfW	Zentrum für Weiterbildung
ZLSB	Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung
ZQA	Zentrum für Qualitätsanalyse
ZSB	Zentrale Studienberatung
ZUV	Zentrale Universitätsverwaltung
ZWE	Zentrale Wissenschaftliche Einrichtungen

Grusswort

Mit dem Begriff Inklusion werden das Anliegen und gleichzeitig der Auftrag formuliert, die Gesellschaft so zu gestalten, dass jeder Mensch von Anfang an und bis zum Lebensende einbezogen und in seiner Individualität geschätzt wird. Inklusion ist zur Vision eines umfassenden gesellschaftlichen Wandels geworden. Der Inklusionsansatz nimmt jeden Menschen mit seinen besonderen Potenzialen in die Gesamtmenge auf, wobei die Individualität der Einzelnen die Basis allen Handelns darstellt und eine selbstbestimmte Teilhabe ermöglicht.

In den letzten Jahrzehnten hat sich die deutsche Hochschullandschaft gravierend verändert. Qualitätssicherung und -steigerung durch Konkurrenz haben zur Erweiterung der Hochschulautonomie geführt.¹ Die Hochschulen sind im Wettbewerb um die besten Köpfe, hervorragende Studienbedingungen und die Ausstattung heute wesentlich freier in ihrer Aufnahmepolitik, in der Profilbildung in Lehre und Forschung sowie in der Gestaltung der Curricula, als dies noch vor einigen Jahren der Fall war.²

Diese Gestaltungsmöglichkeiten bestehen auch in der Auseinandersetzung mit der Diversität bzw. Heterogenität ihrer Angehörigen – der Studierenden und der Beschäftigten. Die Gewährleistung der selbstbestimmten, wirksamen Teilhabe aller ist zu einer zentralen Aufgabe der Hochschulentwicklung geworden und im Sächsischen Hochschulentwicklungsplan (HEP) als Auftrag formuliert.³

Der Aktionsplan soll Ihnen gleichzeitig als Wegweiser, Handlungsleitfaden und Grundlagendokument unterstützend zur Verfügung stehen. Wir freuen uns, mit diesem Aktionsplan einen weiteren Grundstein auf unserem Weg hin zu einer inklusiven, exzellenten Universität legen zu können.



Prof. Dr.-Ing. Hans Müller-Steinhagen
Rektor Technische Universität Dresden

1 Vgl. Hochschulrektorenkonferenz (2009).

2 Vgl. Heitzmann/Klein (2012); Hochschulrektorenkonferenz (2009).

3 Vgl. Klein (2013); Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (2016).



Vorwort

Deutschland hat sich durch die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im Jahr 2009 dazu bekannt, die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten umfassend zu realisieren. Die UN-BRK „konkretisiert und vertieft die allgemeinen Menschen- und Grundrechte auf verschiedenen Ebenen für die besondere Situation von Menschen mit Behinderung.“⁴ Zudem haben weitere gesetzliche Regelungen und Menschenrechtskonventionen die Befassung mit Diversität und die Forderung nach gleichberechtigter Teilhabe mit einer hohen Verbindlichkeit ausgestattet.⁵ Damit wird der bereits vor einigen Jahren eingeleitete Paradigmenwechsel fortgesetzt – weg von einer (am vermeintlichen Defizit orientierten) Fürsorge – hin zur vollen und wirksamen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen.

Bundesweit lebten im Jahr 2013 – auf Grundlage der Ergebnisse des Mikrozensus – 10,2 Millionen Menschen mit einer amtlich anerkannten Behinderung. Im Durchschnitt ist somit gut jede/r achte Einwohner/in Deutschlands (13 %) von einer Behinderung betroffen.⁶ Das Spektrum umfasst dabei nicht nur sichtbare Behinderungen wie Mobilitäts-,

Seh-, Sprech- und/oder Hörbeeinträchtigungen. Zu dieser Gruppe gehören auch Menschen mit psychischen Krankheiten, chronischen Erkrankungen, Legasthenie und anderen Teilleistungsschwächen, welche nicht-sichtbare Behinderungen darstellen.⁷

Erst nach und nach ist an den Hochschulen das Bewusstsein für die Größe und Differenziertheit der Gruppe von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen gewachsen.⁸ Bisherige Erhebungen zeigen, dass sich unter allen Studierenden ca. 14 % mit „gesundheitlichen Beeinträchtigungen“⁹ befinden. Diese wirken sich für jede bzw. jeden Zweite/n studienerschwerend aus.¹⁰ Die Gewährung von Nachteilsausgleichen für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, welche das Neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX) vorsieht, sind nicht mehr ausreichend, da diese ausschließlich Defizite einer Minderheit ausgleichen und nicht den Abbau (be-)hindernder Strukturen fördern. Die Gesetzgebungen und Begriffsbestimmungen des SGB IX sind im Vergleich zur UN-BRK deutlich veraltet und überholt. Mit der UN-BRK verändert sich nicht nur das Begriffsverständnis, sondern auch die Zielgruppe und es wird ein Paradigmenwechsel von Integration zu Inklusion begonnen.

4 Neeser (2013), S. 6.

5 Eine Zusammenstellung der grundlegenden Gesetze und Normen befindet sich im Anhang 6.2.

6 Statistisches Bundesamt (2015).

7 Deutsches Studentenwerk (2013).

8 Vgl. Dannenbeck et. al. (2016).

9 Die Erfassung gesundheitlicher Beeinträchtigungen in der Sozialerhebung beruht auf der Selbstauskunft der Studierenden darüber, was sie durch ärztliche Befunde und entsprechende Behandlung über ihren Gesundheitszustand erfahren haben. Für die Frage, ob eine Einschränkung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben vorliegt, wird in der Sozialerhebung die Sicht der Betroffenen zugrunde gelegt. (Middendorff et.al. (2013), S. 452).

10 Vgl. ebd., S. 450.



© Bildagentur PantherMedia / ridofranz

Eine inklusive Hochschule oder wie die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) formuliert, eine „Hochschule für Alle“ (2009), schätzt die Vielfalt ihrer Angehörigen. Bei der Entwicklung einer solchen Bildungseinrichtung geht es um die übergreifende und umfassende Realisierung chancengerechter Teilhabe durch die Gestaltung einer barrierefreien Umwelt. In diesem Verständnis ist der Begriff der Barrierefreiheit umfassend und bezieht sich nicht allein auf bauliche, sondern auch auf kommunikative, organisatorische, didaktische, strukturelle und gedankliche Hindernisse.¹¹

Bezogen auf die selbstbestimmte und wirksame Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an einer „Hochschule für Alle“ bedarf es einer ganzheitlichen, strategischen Organisationsentwicklung und Qualitätssicherung.¹² Hierfür können die Aktionspläne zur Umsetzung der UN-BRK, die in fast allen Bundesländern von den jeweiligen Landesregierungen veröffentlicht wurden, als dienlich angesehen werden. Auch die Sächsische Landesregierung hat mit der Verabschiedung ihres Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-BRK einen Rahmen für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen in Sachsen geschaffen.¹³

Trotz dieser Entwicklungen wurde konstatiert, dass die besonderen Belange von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen in den Hochschulen häufig (noch) nicht ausreichend berücksichtigt werden.¹⁴ Gründe hierfür liegen unter anderem in einem zu engen Begriffsverständnis. So prägte lange Zeit die Wahrnehmung von Menschen mit körperlichen (v.a. Mobilitäts-)Einschränkungen das „Bild“ von Behinderungen. Vor diesem Hintergrund erscheint die selbstbestimmte und wirksame Teilhabe allein durch die Schaffung baulicher Zugänglichkeit bereits gewährleistet. Als weitere Ursache sind konkrete Förderstrategien selbst zu benennen, welche häufig ausschließlich einzelfallbezogene, reaktive Maßnahmen und Angebote an den Hochschulen förderten, die dem Ausgleich einer als Defizit verstandenen Beeinträchtigung dienen sollten.¹⁵

Für die Ausreichung weiterer Fördermittel sind nun hochschulspezifische Strategien und Konzepte gefordert, welche die Einbindung und Wirksamkeit der Mittel im Kontext der UN-BRK bzw. des Aktionsplans der Sächsischen Staatsregierung zur Umsetzung der UN-BRK (SLAP) sicherstellen.¹⁶

Stefanie Pietsch
StDM

11 Vgl. Klein (2016), S. 9.

12 Vgl. Dannenbeck/Dorrance (2015), S. 33; Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016).

13 Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (2016).

14 U. a. Klein (2016).

15 Vgl. Homann/Bruhn (2010), S. 2 f., Deutsches Studentenwerk (2012), Klein/Schindler (2016).

16 Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (2016).

Die TU Dresden im Themenfeld der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen

Die Umsetzung der vollen und wirksamen Teilhabe aller setzt einen Wandel der Organisationskultur voraus, bei welchem Vielfalt und Heterogenität geschätzt und als Stärke verstanden¹⁷, die individuellen Potenziale und Ressourcen in die Gesamtmenge aufgenommen werden und allen eine selbstbestimmte und wirksame Teilhabe ermöglicht wird.

Im Leitbild wird die „tatsächliche Chancengleichheit aller Universitätsangehörigen“ zentral kommuniziert.¹⁸ Die Grundordnung der TUD konkretisiert diesen Aspekt weiter: „Die Technische Universität Dresden ist sich der Bedeutung der Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen hinsichtlich Geschlecht, Ethnizität, Gesundheit, sozialer Herkunft, Religiosität, sexueller Identität und Alter bewusst. Die Technische Universität Dresden sieht in der Vielfalt Bereicherung und Chance, fördert diese und setzt sich aktiv für die Verhinderung von Diskriminierungen ein. Sie engagiert sich für ein Gleichgewicht zwischen beruflichen und familiären Anforderungen sowie für tatsächliche Chancengleichheit und Inklusion aller Mitglieder und Angehörigen.“¹⁹ Die Integrationsvereinbarung der TUD (2013) ist ein Abkommen zwischen der Universitätsleitung, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat zur Verbesserung der Lage von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Sie ist eine der modernsten Vereinbarungen in der deutschen Hochschullandschaft und orientiert sich am Ziel der UN-BRK, „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern.“²⁰

Die TUD wächst durch die Vielfalt aller Angehörigen und bekennt sich zum Inklusionsgedanken: Eine diskriminierungsfreie und selbstbestimmte Teilhabe jeder und jedes Einzelnen bei allen Themen innerhalb der Universität mitzudenken und umzusetzen, Studien- und Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern und auf den Abbau vielfältiger Barrieren (bauliche, kommunikative, organisatorische, didaktische, strukturelle und gedankliche)²¹ hinzuwirken.

Die TUD hat es sich zur Aufgabe gemacht, einen universitätsspezifischen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK zu erstellen. Dieser soll die Rechte Studierender und Beschäftigter mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen stärken, den chancengerechten Alltag an der Universität ermöglichen und die Entwicklung der TUD, hin zu einer inklusiven, barrierefreien Universität, befördern. Barrierefreiheit in diesem komplexen Verständnis stellt ein zentrales Element dar, welches als Verbesserung, die allen zugutekommt, verstanden werden sollte.

Der Aktionsplan ist ein strategisches Instrument, mit welchem bestehende Angebote im Themenfeld Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zusammengefasst und überprüft werden können, Handlungsbedarf identifiziert, zukünftige Entwicklungen skizziert und Maßnahmen abgeleitet werden können. Die Umsetzung und Verwirklichung der gesetzten Ziele und dazugehörigen Maßnahmen ist eine langfristige, gesamtuniversitäre Aufgabe. Der Aktionsplan bedarf der stetigen Fortschreibung und der Überprüfung der Zielerreichung mittels geeigneter Evaluationsinstrumente.

Der Aktionsplan der TUD arbeitet in Anlehnung an die UN-BRK mit einem Verständnis von Behinderung in welchem „Behindert-Sein“ als Defizitkategorie überholt ist und durch das Konzept des „Behindert-Werdens“ abgelöst wird. Die TUD orientiert sich am Behinderungsverständnis der UN-BRK, nach welchem zu den Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen die Menschen zählen, „die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren ihre volle und wirksame Teilhabe gleichberechtigt mit anderen an der Gesellschaft behindern können.“²²

Der Aktionsplan nimmt Bezug auf die bereits bestehende Diversity-Strategie 2030 der TUD und wird als Teil dieses Gesamtkonzeptes verstanden. Die Diversity Strategie wurde im Mai 2016 durch die Universitätsleitung mit der Mission „Vielfältige Chancen bieten, alle Potenziale nutzen“²³ beschlossen. Sie folgt einem übergreifenden, inklusiven Ansatz, welcher „einen engen Verflechtungszusammenhang mehrerer Kerndimensionen und

17 Vgl. Deutsches Studentenwerk (2013) S. 10, vgl. Hochschulrektorenkonferenz (2009), S. 3.

18 Vgl. Technische Universität Dresden Leitbild.

19 Technische Universität Dresden (2015), § 3 Abs. 6.

20 Technische Universität Dresden (2013a), S. 1.

21 Vgl. Klein (2016), S. 9.

22 Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (2014), Art. 1 Abs. 2 (Schattenübersetzung).

23 Technische Universität Dresden (2016).

Zielgruppen“²⁴ berücksichtigt. Das Themenfeld Diversity umfasst mehr oder weniger scharf abzugrenzende Kerndimensionen, welche immer wieder reflektiert werden müssen, um Exklusionsmechanismen aufgrund dieser Differenzlinien (mögliche Unterscheidungsmerkmale) zu verhindern. Dazu gehören insbesondere das Geschlecht, das Alter, die soziale und ethnische Herkunft, die Religion, die Gesundheit und die sexuelle Orientierung. Sie alle prägen individuelle Lebensentwürfe, die sich auch auf die Wahrnehmung von Familienaufgaben auswirken. Im Aktionsplan der TUD zur Umsetzung der UN-BRK wird der Bereich „Gesundheit“,

Strukturelle Verankerung an der TUD

Die Entwicklung einer inklusiven „Hochschule für Alle“ erfordert die Einbindung des Themas in universitäre Gesamtstrategien. Darüber hinaus findet das Thema Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen im Personalentwicklungskonzept (PEK), im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sowie im Universitären Gesundheitsmanagement (UGM) der TUD zentrale Verankerung.

Für die TUD kann bezogen auf den Stellenwert des Themas Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen und die Kompetenz im Themenfeld festgehalten werden, dass

- Inklusion durch die strukturelle Verankerung auf Leitungsebene universitäre Gesamtaufgabe ist,
- die Einbettung des Themas unter Berücksichtigung von Verflechtungszusammenhängen in universitären Gesamtstrategien erfolgt,
- eine enge Vernetzungsarbeit mit TU-internen und externen Partner/innen im Themenfeld stattfindet,
- bereits Maßnahmen und Aktivitäten im Themenfeld erfolgreich implementiert wurden,
- andere (Hochschul-) Einrichtungen von den Erfahrungen profitieren

Nicht nur innerhalb der TUD arbeiten die Akteur/innen im Themenfeld Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen eng zusammen. Außerhalb der TUD bezieht sich die Zusammenarbeit einmal auf die „klassischen“

unter welches das Themenfeld der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen gefasst wird, fokussiert.

Für die Verbesserung der selbstbestimmten, wirksamen Teilhabe an der TUD wird von einem einzelfallbezogenen Reagieren auf vorhandene Barrieren zu einem vorausschauenden, zielgruppenübergreifenden Agieren übergegangen. Die TUD setzt durch selbstverständlich gelebte Vielfalt neue Maßstäbe in der Hochschullandschaft und ist Vorbild als Bildungseinrichtung und Arbeitgeberin.

Kooperationspartner/innen im Rahmen des SGB IX, wie den Kommunalen Sozialverband Sachsen, die Agentur für Arbeit, die Krankenkassen, die Rentenversicherung und die Unfallkasse Sachsen. Weiterhin besteht eine enge Vernetzungsarbeit mit Verbänden und Beauftragten, wie dem Blinden- & Sehbehindertenverband Sachsen e. V., dem Verband der Körperbehinderten der Stadt Dresden und der Beauftragten der Stadt Dresden für Menschen mit Behinderungen. Im Folgenden werden die Hauptakteur/innen im Themenfeld Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen innerhalb der TUD kurz vorgestellt.

Der Beirat Inklusion

Um die Kooperation und Vernetzung verschiedenster Verantwortlicher im Themenfeld zu gewährleisten, wurde der Beirat Inklusion im Jahr 2012 durch den Prorektor für Universitätsplanung eingerichtet und derzeit durch den Prorektor für Universitätsentwicklung geleitet (Abbildung 1). Der Beirat wird durch die Stabsstelle Diversity Management koordiniert und ist die zentrale Vernetzungsstelle im Themenfeld Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an der TUD. Er hat gegenüber der Universitätsleitung eine Beratungsfunktion in Fragen der Inklusion von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Der Beirat tagt regelmäßig und themenbezogen mehrmals im Jahr.

24 Technische Universität Dresden (2016), S. 8.

Beirat Inklusion (seit 2012)

Prorektorat für Universitätsentwicklung
Stabsstelle Diversity Management (Leitung und Koordination)

gesetzlich bestimmte Vertreter/innen

Beauftragte/r für Studierende mit Behinderungen

Beauftragte/r des Arbeitgebers für die Belange von Menschen mit Behinderung

Schwerbehindertenvertretung

weitere Akteur/innen

- Arbeitsgemeinschaft Studium für Blinde und Sehbehinderte (AG SBS) seit 1990
- Interessengemeinschaft Studium und Behinderung (IGB) seit 2002
- Studentenrat
- Studentenwerk
- Dezernat 8 – Studium und Weiterbildung
- Dezernat 4 Liegenschaften, Technik und Sicherheit

Lehr- und Forschungsinhalte zum Thema Inklusion

- Professur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Inklusive Bildung
- Professur Mensch-Computer-Interaktion
- Professur Sozial- und Gesundheitsbauten
- Professur Landschaftsbau

Abbildung 1: Zusammensetzung des Beirates Inklusion

Zentrales Management Stabsstelle Diversity Management (StDM)

Die StDM wurde 2012 eingerichtet und ist am Prorektorat für Universitätsentwicklung angebunden. Ihre derzeitigen Arbeitsschwerpunkte konzentrieren sich vorrangig auf die Bereiche Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sowie unterschiedlicher ethnischer Herkunft. Die Tätigkeiten der Stabsstelle umfassen die Konzept- und Strategieentwicklung, die Akquise von Fördermitteln, das Management, das Controlling und die Koordination von Maßnahmen, die Beratung der Universitätsleitung, die Vernetzungsarbeit innerhalb und außerhalb der TUD sowie die entsprechende Öffentlichkeitsarbeit in Zusammenarbeit mit dem Dezernat 7 – Strategie und Kommunikation. In der StDM findet das zentrale Projektmanagement des Aktionsplanes der TUD zur Umsetzung der UN-BRK statt.

Gesetzlich bestimmte Vertretungen

Die/Der Beauftragte des Arbeitgebers für die Belange von Menschen mit Behinderung ist an der TUD derzeit im Dezernat Personal angebunden, dem Kanzler unterstellt und hat gemäß SGB IX darauf hinzuwirken, dass die den Arbeitgeber betreffenden Pflichten aus den besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen erfüllt werden.

Die/Der Beauftragte unterstützt die Beschäftigten bei der Beantragung von Nachteilsausgleichen. Es können beispielsweise personelle/technische Arbeitshilfen, Eingliederungszuschüsse oder Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes beantragt werden. Weiterhin ist sie/er zur engen Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat verpflichtet, um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu ermöglichen bzw. zu verbessern. Nach § 99 Abs. 2 SGB IX hat sie/er die Rehabilitationsträger bei der Durchführung ihrer Aufgaben zu unterstützen und vertritt den Arbeitgeber in allen Schwerbehindertenangelegenheiten.

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) der Beschäftigten mit Behinderungen ist die gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten gemäß §§ 94-97 SGB IX. Sie ist bei der Ausübung ihres Amtes nicht weisungsgebunden und hat die Eingliederung und Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben an der TUD zu fördern sowie deren Interessen gemäß § 95 Abs.1 SGB IX zu vertreten. Sie wacht beispielsweise darüber, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt und insbesondere die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.²⁵ Außerdem beantragt die SBV insbesondere präventive Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, nimmt Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegen und unterrichtet sie über den Stand sowie Ergebnisse von Verhandlungen mit dem Arbeitgeber.

Die/Der Beauftragte für Studierende mit Behinderungen (BfSB) ist an der TUD seit November 2001 zentral verankert und stellt in erster Linie die Interessenvertretung und Anlaufstelle für Studieninteressierte und Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen dar. Da die/der BfSB, im Gegensatz zu anderen Landeshochschulgesetzen, bisher nicht im Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG) benannt ist, wird er in der Grundordnung der TUD explizit verankert und gemäß § 12 Abs. 2 durch den Senat bestellt²⁶. Die/Der Beauftragte steht vor allem für individuelle persönliche Beratungsgespräche, beispielsweise zu Nachteilsausgleichsregelungen und der Vermittlung von Assistenzen für die Studierenden zur Verfügung und berät zudem Prüfungsausschüsse, -ämter und Lehrende hinsichtlich Stellungnahmen sowie Ausgestaltung des Nachteilsausgleiches. Weiterhin gehören die Vertretung der TU Dresden nach außen zum originären Aufgabengebiet.

Akteur/innen der Zentralen Universitätsverwaltung

Das Sachgebiet 4.7 Gesundheitsdienst der TUD ist angebunden an das Dezernat 4 und dem Kanzler unterstellt. Die/Der Beauftragte für Gesundheit bietet individuelle Beratungen zu allen Fragen der gesunden Arbeit mit dem Ziel der Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen und Berufskrankheiten sowie der Förderung der persönlichen Gesundheit. Zu den spezifischen Aufgaben gehören Arbeitsplatzbeurteilungen und

-begehungen, die aktive Gesundheitsförderung, die Mitwirkung bei der betrieblichen Wiedereingliederung, sozialmedizinische Beratungen (z. B. Rehabilitationsmaßnahmen) sowie Beratungsgespräche in individuellen Krisensituationen.

Das Sachgebiet 4.6 Arbeitssicherheit ist ebenfalls Teil des Dezernates 4. Die Mitarbeiter/innen beraten und unterstützen in Fragen des Arbeitsschutzes. Dabei bildet die Beratung bei der barrierefreien Gestaltung von Gebäuden einen Aspekt.

Die Zentrale Studienberatung (ZSB), angebunden an das Dezernat 8 und damit dem Prorektorat für Bildung und Internationales unterstellt, ist eine Beratungsstelle, die alle Facetten des Studiums und der Person in den Fokus nimmt. Dafür bietet die ZSB fachübergreifend Beratung, Information und Projekte für Studieninteressierte und Studierende sowie ggf. auch für deren Bezugspersonen an. Das Beratungsangebot ist freiwillig, kostenlos, vertraulich und auf Wunsch anonym. Die Beratung erfolgt durch speziell für diese Tätigkeit ausgebildete Berater/innen. Es werden spezifische Beratungsformate für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen angeboten.

Das Zentrum für Weiterbildung (ZfW), ebenfalls Teil des Dezernates 8, unterstützt die Beschäftigten der TUD – insbesondere die Lehrenden – mit Weiterbildungs- und Beratungsangeboten rund um eine inklusive Hochschullehre. Das ZfW bietet beispielsweise individuelle Beratungen zum Umgang mit Diversitätsaspekten in Lehre und Beratung, informiert über aktuelle Erkenntnisse der Lernforschung, entwickelt Qualifizierungsangebote zu barrierefreier Hochschullehre und plant den Themenbereich inklusive Hochschullehre als Querschnittsthema in Weiterbildungsangeboten zu Hochschul- und Mediendidaktik fest zu verankern.

Der an das Dezernat 8 angebundene Career Service berät zum Thema Karriere und Berufseinstieg und unterstützt beim Erwerb relevanter Schlüsselqualifikationen. Ein besonderes Angebot ist die spezifische Beratung von Absolvent/innen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zum Übergang vom Studium in den Beruf.

Akteur/innen in Lehre und Forschung

Die Professur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Inklusive Bildung (Fakultät Erziehungswissenschaften), fokussiert Lehre und Forschung im Themenfeld Inklusion und Bildung. Besondere Forschungsschwerpunkte sind aktuell

25 Die dem Arbeitgeber obliegenden Pflichten werden in den §§ 71, 72 und 81 bis 84 SGB IX dargelegt.

26 Technisches Universität Dresden (2015) S. 7.

die Entwicklung fachdidaktischer Konzepte, die Frage der Steuerung von Inklusion im Bereich Schule und die Schulentwicklung zur Umsetzung von Inklusion (siehe Universitätsschule²⁷). Die Lehrangebote befassen sich beispielsweise mit inklusiver Didaktik und der Entwicklung inklusiver Unterrichtskonzepte für die Praxis.

Die Professur Mensch-Computer-Interaktion (MCI) (Fakultät Informatik) befasst sich unter anderem mit barrierefreien IT-Lösungen. Im Bereich Forschung werden unter anderem die Projekte „Mobility – Barrierefreie Fußgängernavigation in öffentlichen Gebäuden“ und „Digitale Bibliotheken für Leser mit besonderen Anforderungen“ durchgeführt. Die Lehrveranstaltungen der Professur widmen sich neben zahlreichen weiteren Thematiken auch der barrierefreien Literaturerstellung.

Der Professur für Sozial- und Gesundheitsbauten (Fakultät Architektur) beschäftigt sich unter anderem mit barrierefreier Architektur. Aktuelle Themen von Forschungsprojekten sind Mensch-Architektur-Technik-Interaktionen, Barrierefreiheit und der Einsatz technischer Unterstützungssysteme. Die angebotenen Lehrveranstaltungen fokussieren z.B. aktivierende Architektur für Menschen mit Demenz und die barrierefreie Gestaltung von Gebäuden.

Das Lehr- und Forschungsgebiet der Professur Landschaftsbau (Fakultät Architektur) umfasst Forschungsprojekte zu praxisnahen Problemstellungen von Bauweisen, Materialität und Funktionalität sowie Grundlagenforschung zu gesetzlichen und normativen Regelungen. Das barrierefreie Gestalten und Bauen bildet derzeit einen Schwerpunkt in der Professur.

Arbeitsgruppen und Interessenvertretungen

Die Arbeitsgruppe Studium für Blinde und Sehbehinderte (AG SBS) existiert bereits seit 1990, ist an die Fakultät Informatik angebunden und unterstützt sehbehinderte und blinde Studierende im Studienalltag. Sie bietet vielseitige Beratungen an und wirkt koordinierend bei der Studienmaterialbearbeitung. Das aufbereitete Studienmaterial wird

zentral archiviert und ist für alle sehbehinderten Studierenden der TUD zugänglich. Die AG SBS steht zudem den Beschäftigten der TUD zur Verfügung, um sich beispielsweise über die Vorgehensweise bei integrativer Ausbildung sehbehinderter Studierender zu informieren. Außerdem besteht Ausleihpool für zahlreiche technische Geräte (wie z.B. Braille-Zeilen, Tafellesegeräte).

Die Interessengemeinschaft Studium und Behinderung (IGB) ist seit 2002 Anlaufstelle für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen mit dem Schwerpunkt der individuellen persönlichen Beratung. Sie verbindet verschiedene Struktureinheiten in einem informellen Netzwerk. Der Vorsitzende der IGB ist die/der BfSB.

Der Studentenrat (StuRa) der TUD ist die gewählte Interessenvertretung der Studierenden. Im StuRa existiert ein Referat zur Integration Studierender mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, dessen Aufgaben beispielsweise die Kontaktpflege zu lokalen und überregionalen Interessenvertretungen, individuelle Beratungen, die Interessenvertretung der Studierenden sowie eine individuelle Betreuung der Zielgruppe umfassen.

Externe Akteur/innen

Als besondere Angebote der Sozialberatung des Studentenwerks Dresden werden die Beratung zum „Studium mit Handicaps“ und der Stammtisch für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, welcher dem gegenseitigen Austausch von Beratungsinstanzen und Studierenden dient, angeboten. Der Stammtisch ist offen für alle Studierenden der Hochschulen, welche durch das Dresdner Studentenwerk betreut werden.

Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen können sich ebenso an die Psycho-soziale Beratungsstelle des Dresdner Studentenwerks, welche durch die TUD kofinanziert wird, wenden, wenn sie beispielsweise Zweifel an der Fortsetzung des Studiums, Prüfungsangst oder Probleme im sozialen Umfeld haben.

27 Informationen zum Projekt der Universitätsschule finden Sie unter: <https://tu-dresden.de/gsw/ew/iew/ewib/forschung/universitaetsschule>

Situation der Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an der TUD

Die Datenlage zu Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen ist auch im Bereich der Hochschule verbesserungswürdig. Zu beachten ist, dass die vorliegenden Daten nicht in jedem Falle belastbar sind und valide sowie reliable (zuverlässige) Aussagen zulassen. Positive Entwicklungen hinsichtlich der Datenlage zu Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen im Bereich der Universität zeigen sich jedoch beispielsweise in der „best 2-Umfrage“ sowie in geplanten weiteren Befragungen beispielsweise zu Promovierenden mit Behinderungen. Um zukünftig die Gütekriterien erhobener Daten zu erhöhen, werden weitere Befragungen und die Integration der Thematik in bestehende Erhebungen notwendig sein. Die bisherigen statistischen Erhebungen gestatten trotz umfangreicher Datenschutzbestimmungen eine grobe Orientierung hinsichtlich der Situation der Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an der TUD.

In einer Sonderauswertung der bundesweiten Umfrage „beeinträchtigt studieren – Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2011“ wurde die Stichprobe der TUD gesondert analysiert.²⁸ Die gewonnenen Erkenntnisse können durch die Sonderauswertung „Inklusive Hochschule“²⁹ des Zentrums für Qualitätsanalyse (ZQA) im Rahmen der Studierendenbefragungen und durch die Ergebnisse der Studierenden- und Beschäftigtenbefragung zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie/Pflege³⁰ ergänzt werden. Insgesamt ist zu beachten, dass die Stichproben vergleichsweise klein sind und davon ausgegangen werden muss, dass sich viele Studierende (häufig aus Angst vor Stigmatisierung und Diskriminierung) nicht an den Befragungen beteiligen. Zudem fokussieren die Befragungen nicht immer explizit auf das Themenfeld der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen.

Nur etwa 2 % der Teilnehmenden der Sonderauswertung „Inklusive Hochschule“ (118 von insgesamt 5.370 befragten Studierenden) gaben an, eine studienerschwerende Beeinträchtigung zu haben.³¹ Bei einem Viertel der Studierenden trat die studienerschwerende Beeinträchtigung erst nach dem Beginn des aktuellen Studiums auf.³² Im Rahmen der Sonderauswertung durch Zaussinger et.al. (2012) konnte festgestellt werden, dass an der TUD psychische Beeinträchtigungen (32,2 %), (andere) länger dauernde/chronische Krankheiten (15,7 %) und Sehbeeinträchtigungen (15,4 %) die prozentual am häufigsten auftretenden Beeinträchtigungsarten darstellen.³³ Im Rahmen der Vereinbarkeitsbefragung zu Studium und Familie/Pflege konnten diese Ergebnisse zum Teil bestätigt werden (Psychische Erkrankungen 38,3 %; chronische somatische Erkrankungen 33,1 %). Die dritthäufigste Beeinträchtigung sind hier Mobilitäts- und Bewegungsbeeinträchtigungen (20,3 %³⁴). Bei 60 % der beeinträchtigten Studierenden an der TUD ist die Behinderung oder chronische Erkrankung zudem nicht ohne weiteres für Dritte wahrnehmbar.³⁵ Gerade wurde die Datenerhebung zur zweiten Runde der Umfrage „beeinträchtigt studieren – best2“ abgeschlossen. Die Ergebnisse sowie eine Sonderauswertung der Daten der TUD werden in 2018 erwartet.

Zur Situation der Beschäftigten mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an der TUD existieren nur wenige statistische Daten. An der TUD sind 3,8 %³⁶ der Arbeitsplätze im Sinne des § 73 SGB IX mit Beschäftigten mit schweren Behinderungen bzw. ihnen gleichgestellter Personen besetzt. Eine Nichterfüllung der gesetzlichen Pflichtquote von 5 % innerhalb des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen führt zur Zahlung von Ausgleichsabgaben an den Kommunalen Sozialverband Sachsen (KSV).³⁷ Auch bei den Beschäftigten der TUD bilden chronisch somatische Krankheiten (37,1 %), Mobilitäts- und Bewegungsbeeinträchtigungen (28,7 %)

28 Zaussinger et.al. (2012).

29 Lenz/Rosenkranz/Scherber (2015).

30 Masuhr (2016a); Masuhr (2016b).

31 Vgl. Lenz/Rosenkranz/Scherber (2015), S. 3.

32 Vgl. Deutsches Studentenwerk (2012), S. 13.

33 Vgl. Zaussinger et. al. (2012), S. 7.

34 Masuhr (2016b), S. 9.

35 Zaussinger et. al. (2012), S. 10.

36 Jahresdurchschnitt im Jahr 2015.

37 Ausgleichsabgaben sind laut § 77 SGB IX zu zahlen, solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Anzahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen.

und psychische Beeinträchtigungen (18,9 %) die häufigsten Beeinträchtigungsformen.³⁸

Die verschiedenen Analysen hinsichtlich der Lage, Maßnahmen, Bedarfe und Zufriedenheit von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an der TUD (im Kontext der Sachstandserhebung durch die ZAROF GmbH und der Bedarfserhebung im Rahmen der Sondermittel Inklusion) haben zur Einschätzung der besonderen Situation der Zielgruppe beigetragen.

Gemeinsam mit den Ergebnissen der Befragungen, den Erkenntnissen aus den Gesprächen mit den Akteur/innen an der TUD und auf Grundlage des Bezugsrahmens der UN-BRK, der Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz „Eine Hochschule für Alle.“ (2009) und der Studie des SMWK „Auf dem Weg zur inklusiven Hochschule“ (2016) können bedarfs- und zielgruppengerechte Maßnahmen und Angebote konzipiert und vorgeschlagen werden, welche helfen können, die Ziele der TUD auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule zu erreichen.

38 Vgl. Masuhr (2016a), S. 9.



Handlungsfelder, Ziele und Massnahmen

Die Vision der TUD

ist die Entwicklung zu einer auf allen Ebenen inklusiven und barrierefreien Universität, welche jeder und jedem Einzelnen eine möglichst vollständig selbstbestimmte und wirksame Teilhabe am universitären Leben ermöglicht und dabei Vorbild als exzellente Bildungseinrichtung und Arbeitgeberin ist.

Vollumfängliche Barrierefreiheit ist als Querschnittshandlungsfeld zu betrachten, da „der Aspekt Barrierefreiheit im Sinne eines ‚disability mainstreamings‘ bei allen Prozessen und Entscheidungen von den verantwortlichen Akteur/innen von vornherein mit einbezogen werden“³⁹ muss.

Im vorliegenden Aktionsplan werden die folgenden zentralen Handlungsfelder für die TUD identifiziert: „Bauliche Barrierefreiheit“, „Lehre und Forschung“, „Studium“, „Beschäftigung“, „Kommunikations- und Führungskultur“ sowie „Qualitätssicherung“. Die Handlungsfelder bilden dabei sowohl die Schwerpunkte und Zielgruppen an der Universität, als auch die spezifischen Handlungserfordernisse im Themenfeld Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, ab. In allen Handlungsfeldern wird zunächst das Oberziel der TUD in diesem benannt. Zudem werden Beispiele für „Gute Praxis an der TUD“ identifiziert und am Ende jedes Handlungsfeldes werden Maßnahmen beschrieben, welche die Entwicklung der TUD, hin zu einer inklusiven und auf allen Ebenen barrierefreien Universität, befördern können.

Nachfolgend sind die Ziele des Aktionsplanes schematisch für die einzelnen Handlungsfelder abgebildet (Abbildung 2). Die Leerstellen signalisieren, dass der Prozess keineswegs als abgeschlossen betrachtet werden kann, sondern dass der Aktionsplan und somit auch die in ihm verankerten Ziele und Maßnahmen der stetigen Überprüfung und Fortschreibung bedürfen.

Im Jahr 2015 wurden verantwortliche Studierende und Beschäftigte im Themenfeld durch die ZAROF GmbH⁴⁰ zur Situation der Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an der TUD interviewt. Dabei wurden unter anderem die Wünsche der Beteiligten an einen Aktionsplan abgefragt und

- die fundierte Unterstützung,
- der Austausch von Wissen (auch im Hinblick auf die Unsicherheit im Umgang mit Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen),
- die Schaffung angemessener Handlungsoptionen,
- die finanzielle Unterersetzung der identifizierten Maßnahmen,
- ein zusätzliches Budget für kurzfristige, flexible Maßnahmenfinanzierungen,
- die Verankerung der Evaluation der identifizierten Maßnahmen,
- die Vernetzung mit anderen Hochschulen und
- die Betrachtung von Auslandsaufenthalten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen

identifiziert und bei der Konzeption des vorliegenden Aktionsplanes berücksichtigt.

Die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen orientieren sich maßgeblich an bundes-, landes- und hochschulpolitischen Forderungen und berücksichtigen die darin formulierten Handlungserfordernisse. Alle Maßnahmen fokussieren zunächst einen Umsetzungszeitraum bis maximal zum Jahr 2025. Dabei ist zu beachten, dass lediglich der Anschlag der jeweiligen Maßnahme bis zum Ende des dokumentierten Umsetzungszeitraumes abgeschlossen sein sollte und die Maßnahmen danach selbstverständlich kontinuierlich und fortlaufend (immer eine positive Evaluierung vorausgesetzt) weitergeführt werden sollten. Die Kostenschätzungen beziehen sich (sofern nicht anders angegeben) auf die voraussichtlichen Gesamtkosten der jeweiligen Maßnahme bis zu ihrer Umsetzung am Ende des Umsetzungszeitraumes.

Die tatsächliche Umsetzung der Maßnahmen ist in besonderem Maße von der Verfügbarkeit entsprechender Drittmittel abhängig. Der Akquise entsprechender (Förder-)Mittel kommt demzufolge eine hohe Bedeutung zu.

39 Meyer auf der Heyde (2013), S. 2.

40 Weitere Informationen zur ZAROF GmbH und ihren Aufgaben sind zu finden unter: <http://www.zarof-gmbh.de/>

Barrierefreiheit

[baulich, kommunikativ, organisatorisch, didaktisch, strukturell, gedanklich]

Ziele im Aktionsplan der TUD zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Bauliche Barrierefreiheit	Lehre und Forschung	Studium
<ul style="list-style-type: none">• Identifikation und Bestandaufnahme bestehender Barrieren• Kontinuierlicher, schrittweiser Abbau bestehender Barrieren• Verminderung der Entstehung bzw. Schaffung neuer Barrieren...	<ul style="list-style-type: none">• Förderung diversitätssensibler, inklusiver Lehre und Forschung• Förderung von Forschungsthemen im Bereich der Inklusion...	<ul style="list-style-type: none">• Erleichterung des Studieneinstiegs und -verlaufs für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen• Erhöhung erfolgreicher Studienabschlüsse von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen• Erleichterung des Graduierteneinstiegs und -verlaufs für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen...

Abbildung 2: Ziele im Aktionsplan der TUD zur Umsetzung der UN-BRK

Beschäftigung

- Förderung des Berufseinstiegs (intern und extern) für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen
- Erleichterung des beruflichen Werdegangs an der TUD für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen
- Unterstützung des Wiedereinstiegs nach gesundheitsbedingter Unterbrechung der Tätigkeit
- ...

Kommunikations und Führungskultur

- Förderung diversitätssensibler, inklusiver Kommunikations- und Führungskultur
- Diversitätsorientierung bei der Entwicklung und Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes
- ...

Qualitätsmanagement

- Überprüfung der Zielerreichung
- Bedarfsgerechte Optimierung der Maßnahmen
- Kontinuierliche Sammlung guter Ideen — Beförderung von Innovationen
- Akquise von Fördergeldern
- ...



Handlungsfeld – Bauliche Barrierefreiheit

Das Ziel der TUD im Handlungsfeld Bauliche Barrierefreiheit⁴¹

ist die Identifikation und Bestandaufnahme bestehender Barrieren, der kontinuierliche, schrittweise Abbau dieser und die Verhinderung der Entstehung neuer Barrieren in allen Gebäuden und den Außenräumen der Universität.

In diesem Abschnitt wird der Aspekt der baulichen Barrierefreiheit betrachtet, da alle weiteren Ausprägungen (kommunikative, organisatorische, didaktische, strukturelle und gedankliche Barrierefreiheit) in den anderen Handlungsfeldern näher thematisiert und so Dopplungen vermieden werden sollen.

Gute Praxis an der TUD

- Anwendung der „Allgemeinen Nutzerforderungen – Barrierefreiheit –“ und gängiger DIN-Normen für die einheitliche, barrierefreie Gestaltung von Gebäuden an der TUD
- Alle Umbauten/Erneuerungen werden unter enger Zusammenarbeit der zuständigen Akteur/innen (Dezernate, BfSB, Betriebsärztlicher Dienst etc.) begleitet
- Unterstützung der gesamten Universität bei der barrierefreien Gestaltung für Blinde und Sehbehinderte (Beschilderungen etc.) durch die AG SBS und den BfSB
- Pilotprojekt zur barrierefreien Gestaltung im Rahmen eines umfassenden Leitsystems in der Fakultät Maschinenwesen
- Existenz von Hör- und Induktionsschleifen in zahlreichen Räumen der TUD⁴²
- Etablierung zentraler Ausleihpools und Nutzungsangebote für Beschäftigte und Studierende⁴³

Im Rahmen der Sachstandserhebung an der TUD konnten jedoch auch einige Problembereiche identifiziert werden. So gibt es beispielsweise zahlreiche Bestandsgebäude auf dem Campus, welche oft nur im Bedarfsfall barrierefrei nachgerüstet werden können und dann Insellösungen darstellen. Zudem stehen Brandschutzverordnungen häufig im Gegensatz zu Barrierefreiheitsaspekten. Problematisch ist weiterhin, dass einige Gebäude unter Denkmalschutz stehen und die TUD keinen Einfluss auf die Zuständigkeitsbereiche, das Eigentum der Stadt Dresden (Fußwege, Öffentlicher Personennahverkehr) und keine selbstständige Bauherrenfunktion hat. Vor jeder Baumaßnahme werden Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen durch den Staatsbetrieb Sächsisches Immobilien- und Baumanagement (SIB) durchgeführt, welche über die letztendliche bauliche Umsetzung entscheiden.

41 Die Thematik Barrierefreiheit ist innerhalb der UN-BRK in zahlreichen Artikeln verankert – siehe Vereinte Nationen (2006), Artikel 1, 4, 8, 12, 20, 21, 24, 27-30.

42 Eine Übersicht über die vorhandenen Hör- und Induktionsschleifen ist zu finden unter: https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/gremien-und-beauftragte/beauftragte/bfsb/barrierefreie_einrichtungen/hoerschleifen

43 Übersicht über das Ausleih- und Unterstützungsmaterial im Anhang (6.3).

Maßnahmen im Handlungsfeld Bauliche Barrierefreiheit: Förderung baulicher Barrierefreiheit

Beschreibung	Kostenschätzung
<p>1 Stetige Erfassung bestehender Barrieren</p> <p>Damit die barrierefreie Gestaltung der TUD stetig weiterentwickelt werden kann, wird ein System entwickelt bzw. innerhalb bestehender Systeme implementiert, in welchem existierende bauliche Barrieren auf dem Campus gesammelt werden können. Zudem wird ein Online-Tool erarbeitet, in das bestehende Barrieren durch alle Studierenden und Beschäftigten eingetragen werden können.</p> <p>Ein weiterer Baustein könnte eine daraus resultierende Prioritätenliste für den Abbau bestehender Barrieren sein (in Anlehnung an das Ampelsystem – Sondermittel Inklusion 2016). Die Prioritätenliste schafft eine Verbindlichkeit und Nachvollziehbarkeit, welche die Umsetzung unterstützt. Wichtig ist, dass die Liste aktuell gehalten wird und dass die Kriterien für die Priorisierung transparent gestaltet werden. Bei der Um- und Neugestaltung des Campus können die genannten Aspekte beachtet und Stück für Stück überarbeitet werden. Mit Hilfe dieser Maßnahme können alle Studierenden und Beschäftigten beteiligt werden.</p> <p>Im Anschluss an die Konzeptionierungs- und Anschubphase in den Jahren 2017/2018 soll ein Ticketsystem etabliert sein, welches die fortlaufende Aktualisierung der bestehenden Barrieren unterstützt und vereinfacht.</p>	<p>ca. 70.000 Euro (Förderung Sondermittel Inklusion 2017/2018 inkl. 8.000 Euro Eigenmittel der TUD im Rahmen bestehender Personalressourcen)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2018</p>
<p>2 Einheitliches Leitsystem</p> <p>Die TUD entwickelt in den Jahren 2017-2018 ein einheitliches, barrierefreies Leitsystem und setzt dieses sukzessive an der TUD um. Das Leitsystem lehnt sich an das Pilotprojekt in der Fakultät Maschinenwesen an, da dort bereits die Elemente der barrierefreien und nachhaltigen Gestaltung explizit analysiert und beachtet wurden.</p> <p>Ein in allen Gebäuden der TUD einheitliches Leitsystem hilft nicht nur den Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, sondern auch allen anderen Studierenden, Beschäftigten und Gästen, sich in den Gebäuden der TUD zurechtzufinden. Die Anlehnung an das Pilotprojekt beschleunigt den Umsetzungsprozess.</p> <p>Im Anschluss an die Konzeptionierungs- und Anschubphase in den Jahren 2017/2018 kann eine sukzessive Umsetzung über den Hauptcampus hinaus forciert werden.</p>	<p>800.000 Euro (Förderung Sondermittel Inklusion 2017/2018 inkl. 200.000 Euro Eigenmittel der TUD)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2018</p>

3 Ruheräume

Bauliche Barrierefreiheit schließt die bedarfsgerechte Einrichtung und Ausstattung von Ruhe- und Lehrräumen ein. Die an der TUD bestehenden Ruheräume (gemäß Rundschreiben GAS/2/2011) sind auf die Möglichkeit der Nutzung durch Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen (insbesondere auf Barrierefreiheit) zu **prüfen**. Bisher sind im Rundschreiben nur Beschäftigte und Studierende bei vorübergehenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen benannt. Das Rundschreiben wird für die Nutzung durch Menschen mit längerfristigen Behinderungen und chronischen Erkrankungen entsprechend überarbeitet und das Angebot bei der Zielgruppe beworben.

Die Maßnahme ist grundsätzlich nicht mit zusätzlichen Kosten verbunden. Für eine barrierefreie Erschließung würden zusätzliche Kosten entstehen.

kostenneutral
(Prüfung im Rahmen bestehender Personalressourcen)

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2018**

4 barrierefreie Funktionsräume

Die TUD **prüft** die barrierefreie Zugänglich- und Nutzbarkeit der existierenden Funktionsräume (wie bspw. Labore, Werkstätten etc.).

Künftig sollten sukzessive alle Funktionsräume wie beispielsweise Labore, in welchen Studierende und Beschäftigte (praktisch) arbeiten, barrierefrei gestaltet werden. Rollstuhlnutzende Menschen müssen auch im Labor selbstverständlich arbeiten können.

Die Umsetzung der baulichen Barrierefreiheit in diesen Räumen trägt neben der Erleichterung des Studien- bzw. Arbeitsalltages zur Sensibilisierung und Öffnung der gesamten TUD für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen bei und unterstützt die selbstbestimmte Teilhabe. Für eine barrierefreie Erschließung würden zusätzliche Kosten entstehen.

kostenneutral
(Prüfung im Rahmen bestehender Personalressourcen)

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2025**

5 Taktile Lagepläne

Die TUD konzeptioniert und beschafft taktile Lagepläne, welche an zentralen Stellen des Campus platziert werden. Die Bereitstellung taktile Lagepläne des Campus der TUD unterstützt Menschen mit Sehbeeinträchtigungen bei der Orientierung auf dem Campus.

Die Maßnahme ist kostenintensiv und die Pläne unflexibel, sodass bauliche Veränderungen auf dem Campus nicht abbildbar sind. Dennoch wäre die Maßnahme ein Aushängeschild und würde zur Sensibilisierung beitragen.

ca. 150.000 Euro

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2025**

$24z_f$

—

$16j$

j



$10 \sum_{i=1}^n \dots$

$\dots + \dots + \dots$

Die Ziele der TUD im Handlungsfeld Lehre und Forschung⁴⁴

sind die Sensibilisierung für die Thematik, die Förderung inklusiver, diversitätssensibler Lehre und Forschung sowie die Förderung von Forschungsthemen im Bereich der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen.

Hochschulen tragen durch Lehre und Forschung Verantwortung für die Zukunft unserer Gesellschaft. Sie sind Räume von Diskurs, Ideenentwicklung und Innovation.

Maßnahmen hinsichtlich Diversität sowie Inklusion und Exklusion werden im wissenschaftlichen Kontext erforscht und beeinflussen politische Entscheidungen sowie deren gesellschaftliche Umsetzung.

Das Handlungsfeld ist eng verknüpft mit dem Querschnittshandlungsfeld Barrierefreiheit und dem Handlungsfeld Studium. Als Beschäftigte der Universität sind die Lehrenden und Forschenden zudem im Handlungsfeld Beschäftigung eingebunden. Gerade in diesem Bereich sind die Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung innerhalb der Universität zunehmend zentrale Aspekte.

Gute Praxis an der TUD

- Sensibilisierung für Inklusion in Lehrveranstaltungen des Lehramtes (Professur für Inklusive Bildung)
- Vorlesung „Barrierefreie Dokumente“⁴⁵ (Professur für Mensch-Computer-Interaktion)
- Angebot eines „Massive Open Online Course“ (MOOC) zur „Digital Accessibility“⁴⁶ (Professur für Mensch-Computer-Interaktion)
- Projekt „Mosaik — Zugängliche Grafiken für und von blinden Nutzern“⁴⁷ (Professur für Mensch-Computer-Interaktion)
- Projekt „Mobilität auf dem Campus – Rollstuhlselbsterfahrung und Bewertung der Barrierefreiheit von Lehrräumen“⁴⁸ (Professur für Sozial- und Gesundheitsbauten)
- Projekt „Universal Design“⁴⁹ (Professur für Sozial- und Gesundheitsbauten)
- Lehrmodul „Instant Aging — Altern im Zeitraffer“⁵⁰ (Professur für Sozial- und Gesundheitsbauten)
- Barrierefreiheit als integraler Bestandteil in Vorlesungen und Übungen (Professur für Landschaftsbau)
- Forschungsprojekt Leitfaden Barrierefreies Bauen⁵¹ (Professur für Landschaftsbau)
- Forschungsprojekt Digitaler Leitfaden Barrierefreies Bauen⁵² (Professur für Landschaftsbau)

44 Im Handlungsfeld Lehre und Forschung wird insbesondere auf die Artikel 4, 8, 15, 24, 31 und 32 der UN-BRK Bezug genommen.

45 Weitere Informationen unter: <https://tu-dresden.de/ing/informatik/institut-fuer-angewandte-informatik/mci/studium/lehrveranstaltungen-1/barrierefreie-dokumente>

46 Weitere Informationen unter: <https://www.futurelearn.com/courses/digital-accessibility>

47 Weitere Informationen unter: <https://tu-dresden.de/ing/informatik/institut-fuer-angewandte-informatik/mci/forschung/forschungsgebiete/mosaik-zugaengliche-grafiken-fuer-und-von-blinden-nutzern>

48 Weitere Informationen unter: https://tu-dresden.de/bu/architektur/s-gb/studium/lehrveranstaltungen/GBL_SGB-I

49 Weitere Informationen unter: https://tu-dresden.de/bu/architektur/s-gb/studium/lehrveranstaltungen/lm342_la

50 Weitere Informationen unter: https://tu-dresden.de/bu/architektur/s-gb/studium/lehrveranstaltungen/gbl_ak-ii

51 https://tu-dresden.de/bu/architektur/ila/labau/forschung/abgeschlossene-forschungsprojekte/FP_Leitfaden_Barrierefreies_Bauen

52 https://tu-dresden.de/bu/architektur/ila/labau/forschung/laufende-forschungsprojekte/digitaler_leitfaden_barrierefreies_bauen

- Forschungsprojekt Visuelle Barrierefreiheit durch Gestaltung von Kontrasten⁵³ (Professur für Landschaftsbau)
- Gesamtkonzept „Inklusion in der Lehramtsausbildung an der TU Dresden“ (Koordination durch das Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung – ZLSB)
- Leitfaden für Lehrende mit Hinweisen und Handlungsempfehlungen für die barrierefreie Gestaltung der Lehre⁵⁴
- Angebot von Fortbildungen des ZfW zur Inklusion in Lehre, Betreuung und Beratung – Konzeption und Umsetzung von Weiterbildungs- und Beratungsformaten⁵⁵

Im Bereich der Lehre und Forschung im Themenfeld Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sind folgende Aspekte von zentraler Bedeutung:

- Die Erweiterung und Vertiefung der Lehr- und Forschungsangebote im Themenfeld,
- die Weiterentwicklung der Hochschuldidaktik hinsichtlich Barrierefreiheit und Inklusion,
- die Partizipation von Forscher/innen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, da gerade in diesem Bereich, auch aufgrund der oftmals prekären Beschäftigungsbedingungen diese Zielgruppe häufig unbeachtet bleibt.

Die besonderen Herausforderungen im Handlungsfeld Lehre und Forschung bestehen in

- der Generierung von neuem Wissen im Bereich Inklusion,
- der Sicherstellung von qualifizierten und aktuellen Lehrinhalten im Themenfeld,
- der Entwicklung und Etablierung einer barrierefreien Hochschuldidaktik,
- der Verankerung von Inklusion und Barrierefreiheit in relevanten Studiengängen und
- der interdisziplinären Forschung im Themenbereich Inklusion.

Bisher ist zu erkennen, dass es kaum ein Bewusstsein für eine inkludierende und unterstützende Lehre gibt. Studierende bemängeln häufig die fehlende Sensibilität der Lehrenden⁵⁶, denen es wiederum an Informations- und Fortbildungsmaßnahmen zur Inklusionsthematik innerhalb der Hochschuldidaktik fehlt. Durch eine barrierefreie Lehre wird nicht nur die Teilhabe für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen erleichtert, sondern es werden umfassend diskriminierende Sicht- und Verhaltensweisen abgebaut. Kompetenzorientierte Lehre⁵⁷ wird im Sinne des Gesamtkonzeptes zur Inklusion in der Lehrerbildung auch allgemein durch die Verantwortlichen in didaktische Schulungen aufgenommen, da so eine Qualifizierung aller Studierenden vorangetrieben und besonders die Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen unterstützt werden können.

53 https://tu-dresden.de/bu/architektur/ila/labau/forschung/laufende-forschungsprojekte/visuelle_kontraste

54 Der Leitfaden ist unter anderem zu finden unter: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/inklusion/lehre-und-forschung>

55 Weitere Informationen unter: <https://tu-dresden.de/karriere/weiterbildung/weiterbildungsprogramme/hochschuldidaktik-und-schlüsselkompetenzen/inklusion>

56 Lenz/Rosenkranz/Scherber (2015) S. 31.

57 Weitere Informationen zum Projekt Kompetenzorientierte Lehre an der TUD unter: <https://tu-dresden.de/gsw/ew/iew/ewib/forschung/projekt-kompetenzorientierte-lehre>

Maßnahmen im Handlungsfeld Lehre und Forschung: Förderung der Teilhabe an Wissenschaft für die Zielgruppe

Beschreibung	Kostenschätzung
<p>6 Anpassung bestehender Förderprogrammen</p> <p>Die TUD passt bestehende Förderprogramme hinsichtlich der Inklusionsthematik an. Damit einher geht die vollständige Anpassung des jeweiligen Verfahrens: Der Fokus auf „Vielfalt“ ist explizit in den Ausschreibungen zu benennen, das Bewerbungsverfahren und auch die spätere Auswahlkommission sind explizit so zu gestalten, dass sie der Vielfalt der Bewerbenden Rechnung tragen.</p>	<p>kostenneutral (im Rahmen bestehender Personalressourcen)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2020</p>
<p>7 Förderung der Promotion junger Nachwuchswissenschaftler/innen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen</p> <p>Um die Vielfalt an der TUD auch im Wissenschaftsbereich längerfristig zu verstetigen, prüft die TUD die Bereitstellung von Stipendien für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen.</p> <p>Sollte die Prüfung im Jahr 2020 zu einem positiven Ergebnis führen, entstehen Kosten für die Umsetzung. Durch ein solches Programm könnte nach Auslaufen des bundesweiten „PROMI-Projektes“ die Förderung durch die TUD weitergeführt werden. Damit würde die TUD ein deutliches Zeichen für Inklusion an der Universität setzen. Die Maßnahme kann nur dann vollumfänglich wirken, wenn die bauliche Barrierefreiheit Ebenen übergreifend gefördert wird.</p>	<p>kostenneutral (Prüfung im Rahmen bestehender Personalressourcen)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2020</p>
<p>8 Bereitstellung von finanziellen Mitteln zur Fertigstellung von Abschlussarbeiten</p> <p>Die TUD fördert die Fertigstellung vielversprechender Abschlussarbeiten von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen anhand geeigneter, noch zu identifizierender Kriterien. Aufgrund der oftmals längeren Studiendauer fallen zum Ende des Studiums häufig bestimmte finanzielle Unterstützungen wie beispielsweise BAföG weg. An dieser Stelle setzt die Maßnahme an und unterstützt die Studierenden beim erfolgreichen Abschluss des Studiums.</p> <p>Die Kosten in Höhe von 25.000 Euro fallen pro Jahr für die Umsetzung an. Eine Förderung wäre je geförderter Abschlussarbeit für maximal 6 Monate angedacht.</p>	<p>ca. 25.000 Euro (inklusive Eigenmittel der TUD im Rahmen bestehender Personalressourcen)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2020</p>

Förderung von Lehre und Forschung im Bereich Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen

Beschreibung	Kostenschätzung
<p>9 Forschungsthemen/ -projekte / Kolloquien / Konferenzen / Ringvorlesungen / Podiumsdiskussionen</p> <p>Die TUD setzt sich gezielt mit der Thematik der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen auseinander und verankert diese in vielseitigen Formaten wie Forschungsprojekten, Kolloquien, Konferenzen, Ringvorlesungen oder Podiumsdiskussionen.</p> <p>Die Thematik der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen kann vielschichtig in den Universitätsalltag der TUD eingebracht werden. Es wird angestrebt, zukünftig mehr Formate zur Thematik zu planen und durchzuführen. Es wird ein intersektionaler Ansatz verfolgt. So wird die Ausbildung diversitäts- sowie inklusionssensibler junger Menschen gefördert und ein Beitrag zu einer sensibleren Gesellschaft geleistet.</p>	<p>ca. 50.000 Euro</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2020</p>

10 Förderung von Forschungsprojekten im Themenfeld Inklusion

Die TUD sondiert und akquiriert Fördermittel aus Landes-, Bundes- und europäischer Ebene zur gezielten Förderung von Forschungsprojekten zu Themen der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Besonderes Augenmerk liegt auf der Fokussierung von Verflechtungszusammenhängen und interdisziplinärer Forschung. Damit kann die Öffentlichkeitswirksamkeit der Thematik forciert und auch innerhalb der Universität die Sensibilisierung und Akzeptanz gestärkt werden. Das Programm kann langfristig etabliert und bei Bedarf auf weitere diversitätsbezogene Themen angepasst bzw. erweitert werden.

kostenneutral
(im Rahmen bestehender Personalressourcen)

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2025**

Förderung struktureller Barrierefreiheit

Beschreibung	Kostenschätzung
<p>11 Erweiterung der Promotions- und Habilitationsordnungen</p> <p>Analog zur Verankerung der Nachteilsausgleichsregelungen in den Prüfungsordnungen werden bestehende Promotions- und Habilitationsordnungen um die Nachteilsausgleichsregelungen für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen erweitert.</p>	<p>kostenneutral (im Rahmen bestehender Personalressourcen)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2020</p>

Förderung didaktischer Barrierefreiheit

Beschreibung	Kostenschätzung
<p>12 Fortbildungen zur Konzeption und Durchführung inklusiver, barrierefreier, kompetenzorientierter Lehrveranstaltungen</p> <p>Die TUD berücksichtigt die Belange Studierender mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen in den Lehrveranstaltungen. Es werden Fortbildungen zur Konzeption und Durchführung barrierefreier Lehrveranstaltungen entwickelt und angeboten. Die Lehrenden sind angehalten, neue, heterogene Lehr-Lernmethoden zu nutzen, um die Wissensvermittlung für alle Studierenden zu öffnen.⁵⁸ Das Konzept der kompetenzorientierten Lehre ist hier ein entscheidender Ansatz. Die Sensibilisierung der Lehrenden ist eine Herausforderung. Sie sollen von der Relevanz und dem Mehrwert einer inklusiven Hochschuldidaktik überzeugt werden und damit die Thematik auf die Studierenden übertragen.</p>	<p>ca. 80.000 Euro (Förderung Sondermittel Inklusion 2017/2018 inkl. 15.000 Euro Eigenmittel der TUD)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2018</p>
<p>13 Best-Practice Preis für diversitätsgerechte, inklusive Lehre</p> <p>Die TUD lobt einen Preis für diversitätsgerechte Lehre aus. Einen besonderen Schwerpunkt bildet dabei die barrierefreie Lehre, welche einen Mehrwert für alle Studierenden schafft. Der Preis kann zur Motivation der Lehrenden beitragen, die eigenen Lehrveranstaltungen selbstverständlich barrierefrei zu gestalten und Themen der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sowie andere Vielfaltsaspekte mit aufzunehmen. Der so verfolgte intersektionale Ansatz unterstützt auf individueller Ebene.</p> <p>Die Konzeptionierung des Preises erfolgt im Rahmen bestehender Personalressourcen.</p>	<p>ca. 8.000 Euro (Förderung Sondermittel Inklusion 2017/2018 inkl. 5.000 Euro Eigenmittel der TUD im Rahmen bestehender Personalressourcen)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2018</p>

Förderung gedanklicher Barrierefreiheit

Beschreibung	Kostenschätzung
<p>14 Sensibilisierung der Lehrenden</p> <p>Sensibilisierung der Lehrenden für die spezifischen Belange der Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen.</p> <p>Die Lehrenden der TUD etablieren eine Begrüßungskultur, in der Gesprächsangebote gemacht werden und die Studierenden eingeladen werden, sich bei Problemen und Beschwerden aktiv zu melden und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Diese Maßnahme trägt nicht ausschließlich zur Sensibilisierung der Lehrenden für die Belange der Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen bei, sondern ebenfalls zur weiteren Öffnung der gesamten Universität.</p>	<p>kostenneutral (im Rahmen bestehender Personalressourcen)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2018</p>

58 Vgl. Klein/Struve (2009), S. 2 ff.; Rothenberg (2012).



Handlungsfeld – Studium

Die Ziele der TUD im Handlungsfeld Studium⁵⁹

sind die Erleichterung des Studien- und Graduierteneinstiegs sowie des Studien-/Graduiertenverlaufs und die Erhöhung erfolgreicher Studienabschlüsse für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen.

Mit der Umgestaltung des Hochschulsystems in den vergangenen Jahren und der damit einhergehenden „Diskussion um Exzellenz, Profilbildung, Autonomie und Wettbewerbsfähigkeit von Hochschulen“⁶⁰ entwickelten sich für die spezielle Zielgruppe der Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zahlreiche neue Chancen, aber auch Risiken, wie beispielsweise das straffe Curriculum und die hohen Mobilitätsanforderungen.⁶¹

Die Studieninteressierten und Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an der TUD müssen im gesamten Verlauf des studentischen Lebens an der Universität betrachtet und ggf. durch entsprechende Maßnahmen unterstützt werden. Dazu gehören kritische Übergangsphasen wie der Studienein- und -ausstieg ebenso wie der Studienverlauf.

Gute Praxis an der TUD

- Gezielte und barrierefreie Beratungsformate und Workshops (ZSB)
- „PASST?! Partnerschaft · Studienerfolg · TU Dresden“ – ein von der ZSB verantwortetes Frühwarnsystem der TUD⁶²
- Stammtisch für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen (Studentenwerk Dresden)
- Unterstützung sehbehinderter und blinder Studierender mit der Aufbereitung von Lehrmaterialien für die Zielgruppe (AG SBS)
- Existenz inklusiver, barrierefreier Sportangebote an der TUD (Universitätssportzentrum – USZ)
- Anbindung des Beauftragten für Studierende mit Behinderungen an eine Professur mit einem entsprechenden Budget zur Finanzierung von Studienassistenzen
- Härtefallquote für Studierende mit Behinderungen chronischen Erkrankungen von 2 %
- Möglichkeit des Studiums in Teilzeit
- Angebot von Fernstudiengängen

Im Handlungsfeld „Studium“ gilt es, verschiedene Aspekte wie die Zulassung, die Studien- und Prüfungsbedingungen, die Finanzierung und weitere allgemeine beeinträchtigungsspezifische Angebote zu betrachten. Im Rahmen der chancengerechten Zulassungsbedingungen zum Studium wird bereits im Grundgesetz (GG) das Recht auf die freie Wahl der Ausbildungsstätte verankert.⁶³ Auch das

59 Das Handlungsfeld Studium bezieht sich auf die rechtliche Verankerung der „angemessenen Vorkehrungen“ (Artikel 2) und die allgemeine Zugänglichkeit (Artikel 9) der UN-BRK. Insbesondere Artikel 24 mit Bezug zur Bildung ist in diesem Handlungsfeld grundlegend.

60 Bündnis Barrierefreies Studium (2010), S. 2.

61 Vgl. Galler (2008), S. 27 und Hendriks (2008), S. 32 ff.

62 Das Frühwarnsystem stellt eine Möglichkeit dar, Studierende mit potenziell riskanten Studienverläufen über ihre Prüfungsdaten zu identifizieren und ihnen bereits frühzeitig pass-genaue Beratung und Unterstützung anzubieten. Weitere Informationen unter: <https://tu-dresden.de/studium/im-studium/beratung-und-service/zentrale-studienberatung/passt>

63 Bundesrepublik Deutschland (1478), Art. 12, Absatz 1.

Hochschulrahmengesetz (HRG) benennt explizit die „chancengleichen Bedingungen beim Hochschulzugang.“⁶⁴ Hochschulen sind demnach angehalten, angemessene Vorkehrungen zu treffen, die die selbstbestimmte Teilhabe ermöglichen.

Chancengerechtigkeit im Studium beginnt bereits bei der selbstbestimmten Studienort- und -fachwahl. Das bedeutet, dass auch Eignungsfeststellungs- und Auswahlverfahren durch die Hochschule barrierefrei gestaltet werden müssen.⁶⁵ Etwa jede/r zehnte Befragte konstatierte, dass sie/er aus beeinträchtigungsbedingten Gründen nicht im Wunschstudiengang studieren würde. Dennoch gaben 93,9 % aller befragten Studierenden an, keinen Sonderantrag im Zulassungsverfahren gestellt zu haben.⁶⁶

Erhebungen zeigen weiterhin, dass sich Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen am häufigsten in den Anfangssemestern ihres Studiums befinden. Nur jede/r zwanzigste beeinträchtigte Studierende⁶⁷ gab an, zum Studienbeginn keine Schwierigkeiten gehabt zu haben. Besondere Erschwernisse ergeben sich beispielsweise daraus, den eigenen Arbeits- und Lernstil zu finden, sowie sich in die wissenschaftlichen Arbeitstechniken einzuarbeiten.⁶⁸ Im Bereich der chancengerechten Studien- und Prüfungsbedingungen benötigen die Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen besondere Unterstützung. Aufgrund der Bologna Reform sind der angestrebten flexiblen Studienorganisation enge Grenzen gesetzt.⁶⁹ Mehr als 80 % der beeinträchtigten Studierenden an der TUD gaben an, Schwierigkeiten bei der Studiendurchführung, in Prüfungs- und/oder Lehrsituationen zu haben.⁷⁰ Die am häufigsten genannten Bereiche der Studiererschwernisse sehen die Studierenden in den zeitlichen Vorgaben des Studiengangs (63 %) in Lehr- und Prüfungssituationen (66,4 %) und in den organisatorischen Vorgaben des Studiengangs (56,1 %).⁷¹

Es existieren zahlreiche weitere Problembereiche im gesamten Studienverlauf. So bewertet nur etwas weniger als die Hälfte der beeinträchtigten Studierenden an der TUD „die Behindertenfreundlichkeit und die Studierbarkeit im eigenen Studiengang als gut oder sehr gut.“⁷² Die Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen fühlen sich im Vergleich zu Studierenden ohne Beeinträchtigung häufiger durch Prüfungen belastet, empfinden insgesamt häufiger Überforderung und würden häufiger nicht wieder studieren.⁷³

Als zentrale Unterstützungsmöglichkeiten gelten hier Nachteilsausgleichsregelungen.⁷⁴ Mehr als 60 % der beeinträchtigten Studierenden an der TUD gaben an, dass sie noch nie einen Antrag auf Nachteilsausgleich gestellt hätten. Mehr als die Hälfte der Studierenden nannte als Grund dafür die Unkenntnis dieser Möglichkeit.⁷⁵ Eine weitere Problematik im Zusammenhang mit den Nachteilsausgleichsregelungen ergibt sich daraus, dass viele Studierende keine Sonderbehandlung wollen⁷⁶ und häufig Angst vor Stigmatisierungen aufgrund der Preisgabe ihrer Behinderungen und chronischen Erkrankungen haben.

64 Bundesrepublik Deutschland (2007), § 34.

65 Meyer auf der Heyde (2013), S. 3.

66 Zaussinger et al. (2012), S. 14.

67 Die Bezeichnung „beeinträchtigte Studierende“ wurde aus dem Sprachduktus der Erhebungen übernommen und umfasst im Kontext dieses Abschnittes Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, welche sich dadurch in ihrem Studium beeinträchtigt fühlen.

68 Lenz/Rosenkranz/Scherber (2015) S. 23.

69 Hendriks (2008), S. 32 ff.

70 Zaussinger et al. (2012) S. 21.

71 Ebd., S. 21 f.

72 Ebd., S. 21.

73 Ebd., S. 24 ff.

74 Diese werden auf Grundlage des Benachteiligungsverbots für Menschen mit Behinderung im BGG § 7 Absatz 2 und dem Anspruch auf Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile im SGB IX § 126 geregelt. Eine Ideensammlung zu möglichen Nachteilsausgleichsregelungen findet sich im Handbuch Studium und Behinderung des Deutschen Studentenwerks. (Deutsches Studentenwerk (2013), S.100-108) Sowie in der Handreichung zu Nachteilsausgleichsregelungen für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen.

75 51,3 % (Zaussinger et al. (2012), S. 31); 61,4 % (Lenz/Rosenkranz/Scherber (2015), S. 16)

76 Zaussinger et al. (2012), S. 24 ff.

Der Bereich der allgemeinen und beeinträchtigungsspezifischen Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote kann unter dem Aspekt der „angemessenen Vorkehrungen“⁷⁷ innerhalb der UN-BRK gefasst werden.

- Mehr als die Hälfte der Befragten (56,6 %) gab an, den Behindertenbeauftragten bzw. die Behindertenberatung der TUD nicht zu kennen bzw. dass diese Angebote nicht vorhanden seien. Ebenso verhält es sich mit der beeinträchtigungsspezifischen Beratung der Studentenwerke (60, %) und des StuRa (73,4 %).⁷⁸
- Nur 17 % der Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen haben bisher wenigstens eines der in der Befragung angegebenen Beratungsangebote genutzt. Als Gründe für die Nicht-Teilnahme an Beratung gaben die Studierenden an, dass sie sich vom Angebot nicht angesprochen fühlten und dass sie ihre Beeinträchtigung nicht preisgeben wollten.⁷⁹ Im Rahmen der Studierendenbefragung durch das ZQA zeigte sich deutliches „Verbesserungspotenzial bei der Service- und Beratungsleistung des jeweils zuständigen Prüfungsamtes“.⁸⁰ Die Befragten sind „in größerem Maße unzufrieden, wenn es um die speziellen Kenntnisse der Studienberater/innen im eigenen Studiengang geht.“⁸¹ Die studiengangsspezifische Beratung und Betreuung stellt in Ergänzung zu den zentralen Angeboten einen wichtigen Aspekt dar. Insgesamt wird deutlich, dass die „allgemeinen Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote der Hochschulen und Studentenwerke [...] die besonderen Belange von Studierenden und Studieninteressierten mit studienerschwerenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen – den sichtbaren und den nicht-sichtbaren – besser berücksichtigen“⁸² müssen.

Die Studienfinanzierung⁸³ ist bei nahezu allen Studierenden ein problembehafteter Aspekt. Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen stehen hier vor besonderen Herausforderungen und müssen im Rahmen der „angemessenen Vorkehrungen“ unterstützt werden. Die Studierenden können die Regelstudienzeit oft nicht einhalten, wodurch beispielsweise bei Menschen, die Leistungen gemäß des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) beziehen, Finanzierungslücken entstehen können. Die Studierenden und ihre unterhaltspflichtigen Angehörigen haben zunächst ihre eigenen Ersparnisse für die Finanzierung des Lebensunterhaltes zu nutzen.⁸⁴ Erst danach existiert die Möglichkeit zur Beantragung verschiedener Leistungen, welche jedoch häufig auch mit langen Antrags- und Entscheidungsprozeduren sowie daraus resultierenden zusätzlichen Belastungen und Wartezeiten verbunden sind. In der Regel wird ausschließlich der Mehrbedarf für den ersten grundständigen Studiengang (Bachelor) finanziert, wodurch sich beispielsweise bei der Aufnahme eines Master- oder Promotionsstudiums bereits Finanzierungsprobleme ergeben.⁸⁵ Behinderungsbedingter Mehrbedarf ist nach dem SGB IX durch Träger der Eingliederungshilfe zu finanzieren. Die Verantwortung bei der Weiterentwicklung der Finanzierungsmöglichkeiten liegt in erster Linie beim Bund und beim Land Sachsen, da beispielsweise bestehende gesetzliche Regelungen (z.B. BAföG, SGB XII) überarbeitet werden müssten. Wenn die TUD hier spezielle unabhängige Unterstützungsangebote schafft, kann sie auch gesellschaftlich einen bedeutenden Beitrag leisten.

Ein weiterer zentraler Aspekt im Handlungsfeld Studium sind die fairen Chancen im Bereich der internationalen Mobilität, welche in Artikel 20 der UN-BRK verankert sind. Auch innerhalb der Sachstandserhebung an der TUD wurden dieser Aspekt und der damit verbundene Unterstützungsbedarf deutlich. Für studienbedingte Auslandsaufenthalte können unter bestimmten Voraussetzungen Leistungen der Eingliederungshilfe beantragt werden.⁸⁶ An der TUD ist für diese Fragen das Akademische Auslandsamt zuständig.

77 Vereinte Nationen (2006), Art. 24 Absatz 5.

78 Zaussinger et.al. (2012), S. 15.

79 Ebd., S. 15 ff.

80 Lenz/Rosenkranz/Scherber (2015), S. 29.

81 Ebd., S. 30.

82 Meyer auf der Heyde (2013), S. 3.

83 Spezifische Informationen zu Studienfinanzierungsmöglichkeiten sind beispielsweise im Handbuch für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten des Deutschen Studentenwerks zu finden. (Deutsches Studentenwerk (2013), S. 111-172)

84 Deutsches Studentenwerk (2013), S. 113.

85 Deutsches Studentenwerk (2004), S. 15.

86 BAGüS – Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (2012), S. 8.

Auch im Bereich der Mehrfachdiskriminierung, welche in Artikel 6 der UN-BRK thematisiert wird, zeigt sich Handlungsbedarf für die TUD. Frauen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen erfahren noch immer eine Mehrfachbenachteiligung und erwägen häufiger den Wechsel des Studienganges, Unterbrechungen oder gar den Abbruch des Studiums als beeinträchtigte Männer.⁸⁷

Eine besondere Zielgruppe unter den Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sind diejenigen, deren Beeinträchtigungen nicht-sichtbar sind. Innerhalb verschiedener Untersuchungen⁸⁸ wurde die Bedeutung nicht-sichtbarer Beeinträchtigungen herausgestellt. Bei 63 % aller Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen ist die Beeinträchtigung nicht ohne weiteres für Dritte erkennbar.⁸⁹ Zu dieser Gruppe gehören beispielsweise Menschen mit rheumatischen oder Tumorerkrankungen, mit Stoffwechselstörungen, Magen-Darm-Erkrankungen, Legasthenie, Dyskalkulie und psychischen Erkrankungen ebenso wie Schmerz- und Dialysepatientinnen und -patienten.⁹⁰ Für diese lange nicht beachtete Zielgruppe ergibt sich besonderer Handlungsbedarf, da sich die Ängste der Studierenden mit der Unkenntnis über Ansprüche, den fehlenden Informationen und spezifischen Beratungsangeboten kumulieren und sie damit an der selbstbestimmten, wirksamen Teilhabe hindern. Mit den Worten von Achim Meyer auf der Heyde gilt: „Wir brauchen eine Sensibilisierung und Qualifizierung aller an Hochschulen und Studentenwerken Tätigen für das Thema ‚beeinträchtigt studieren‘, wie es auch Art. 8 UN-BRK fordert. Das gilt für Lehrende und für Fachleute, die Studiengänge konzipieren, wie für Verwaltungsmitarbeitende und Studierende. Insbesondere Berater/innen brauchen eine kontinuierliche Qualifizierung und den fachlichen Austausch.“⁹¹

87 Ebd., S. 25.

88 Z. B. Deutsches Studentenwerk (2012), Middendorff et al. (2013), Lenz/Rosenkranz/Scherber (2015), Zaussinger et al. (2012).

89 Deutsches Studentenwerk (2012), S. 26.

90 Vgl. Schindler (2011), S. 2.

91 Meyer auf der Heyde (2013), S. 5.

Maßnahmen im Handlungsfeld Studium: Erleichterung des Studieneinstiegs

Beschreibung	Kostenschätzung
15 Informationsangebote für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an der TUD	
<p>Es werden TU-eigene kurze Informationsflyer zu den Angeboten der „inkluisiven TUD“ für die Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen erstellt, welche dann bereits mit den Immatrikulationsunterlagen versendet werden. Die Flyer enthalten gebündelte Informationen zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten sowie Informationen zu entsprechenden Ansprechpartner/innen.</p> <p>So verfügt jede bzw. jeder Studierende von Beginn an über eine kurze Übersicht hinsichtlich der Vielfalt der Unterstützungsmöglichkeiten. Auch Studierende, die ihre Behinderungen oder chronischen Erkrankungen nicht bekannt geben, können so über die Angebote informiert werden. Zusätzlich findet sich in den Flyern das Angebot zur Anmeldung für einen spezifischen Newsletter zum Thema Diversity an der TUD. Im Rahmen dieses Newsletters können sich alle Interessierten über aktuelle Angebote, Veranstaltungen etc. gezielt informieren lassen.</p> <p>Im Gespräch mit Studierenden der Zielgruppe wurde diese Maßnahme als äußerst hilfreich und begrüßenswert empfunden.</p>	<p>ca. 10.000 Euro (Sachmittel für Druckkosten und Eigenmittel der TUD im Rahmen bestehender Personalressourcen)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2018</p>
16 Begrüßungskultur	
<p>Bereits bei der Begrüßung der Erstsemester (Informationsveranstaltungen, erste Veranstaltungen im Semester etc.) werden die Angebote und Möglichkeiten der TUD für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen benannt.</p> <p>Die Maßnahme trägt zur Sensibilisierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen bei. Dabei ist darauf zu achten, dass keine Stigmatisierung stattfindet und keine zusätzlichen Ängste geschürt werden.</p>	<p>kostenneutral (im Rahmen bestehender Personalressourcen)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2018</p>
17 Mentoring für Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen	
<p>Die TUD entwickelt ein Mentoring-Programm für Studieninteressierte mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Im Mentoring unterstützen Studierende der TUD gezielt Studieninteressierte der Zielgruppe bei ihrer Studienfachentscheidung. Die an einem Studium interessierten Personen erhalten in persönlichen Gesprächen von ihren Mentorinnen oder Mentoren detaillierte Einblicke in den Studienablauf, die Studieninhalte und organisatorische Notwendigkeiten.</p> <p>Das Programm dient dazu, Schwellenängste abzubauen und Zugangswege aufzuzeigen. Die individuelle Mentoring-Beziehung fördert das Selbstvertrauen der Studieninteressierten und stärkt deren fachliche Eignung für ein Hochschulstudium.</p> <p>Die Kosten in Höhe von 20.000 Euro fallen pro Jahr für die Maßnahme an. Die Gesamtkosten ergeben sich dann daraus, wann mit der Umsetzung begonnen wird.</p>	<p>ca. 20.000 Euro (SHK-Kosten und Eigenmittel der TUD im Rahmen bestehender Personalressourcen)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2018</p>

18 **Besondere Nachteilsaus-gleichsregelungen für die Zulassung zum Studium**

Die TUD **prüft** die Einführung von Nachteilsausgleichsregelungen bei der Zulassung zu örtlich zulassungsbeschränkten Studiengängen für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen.

kostenneutral
(Prüfung im Rahmen bestehender Personalressourcen)

Aufgrund örtlicher Einschränkungen (genutzte Rehabilitationseinrichtungen, gewohntes Umfeld, Wohnmöglichkeiten etc.) kann ein studienbedingter Ortswechsel unter Umständen einen besonderen Nachteil für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen darstellen. Kann die besondere Erschwernis und Unvereinbarkeit eines Umzuges belegt werden, sollte über eine Nachteilsausgleichsregelung die Zulassung zu örtlich zulassungsbeschränkten Studiengängen am derzeitigen Wohnort kompensiert und damit der Zugang zum Studium im gewohnten Umfeld realisiert werden.

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2025**

19 **Hochschulübergreifende Zulassungskriterien und Nachteilsausgleichsregelungen**

Die TUD **prüft** die Möglichkeiten hochschulübergreifender, sachsenweit einheitlicher Zulassungskriterien und Nachteilsausgleichsregelungen. Beispielhafte Kriterien könnten die Anerkennung von Vorpraktika und Vorqualifikationen, die Durchführung barrierefreier Auswahltests und -gespräche und die Transparenz der Zulassungsverfahren sein.

kostenneutral
(Prüfung im Rahmen bestehender Personalressourcen)

Damit kann die Hürde der Aufnahme eines Studiums an der TUD gesenkt werden und die Zahl der Studienanfänger/innen möglicherweise erhöht werden. Eine beispielsweise sachsenweit einheitliche Verfahrensweise trägt dem Vernetzungsgedanken Rechnung.

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2025**

20 **Schulkontaktstelle**

Die TUD **prüft** die Einrichtung einer Schulkontaktstelle. Bereits in den Empfehlungen der HRK wurde deutlich gemacht, dass „[i]nsbesondere Schülerinnen und Schüler mit Behinderung [...] bereits zu Beginn der Oberstufe über die bestehenden Wahlmöglichkeiten und die sich daran anknüpfenden Folgen für die Studienwahl umfassend informiert werden“⁹² müssen.

kostenneutral
(Prüfung im Rahmen bestehender Personalressourcen)

Im Rahmen einer Schulkontaktstelle können die spezifischen Angebote der inklusiven TUD verbreitet werden. Mit Hilfe einer solchen Stelle könnten mehr Studieninteressierte mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen für ein Studium begeistert und Ängste abgebaut werden.

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2025**

92 Hochschulrektorenkonferenz (2009), S. 4.

Erleichterung des (Studien-)Alltags

Beschreibung

Kostenschätzung

21 Studienassistenzen – Information und Finanzierung

Die TUD evaluiert und prüft die Notwendigkeit der Erhöhung des TU-eigenen Finanzpools für Studienassistenzen. Zudem wird die Möglichkeit im Rahmen einer stärkeren Öffentlichkeitsarbeit bekannt gemacht.

kostenneutral
(im Rahmen bestehender Personalressourcen)

Durch die Erhöhung des Finanzpools können mehr Assistentinnen und Assistenten für die Zielgruppe zur Verfügung stehen. Die Studierenden wären weniger häufig auf die Finanzierung durch überregionale Sozialhilfeträger angewiesen. Die Bekanntmachung der speziellen Leistungen der assistierenden Personen durch gezieltere Öffentlichkeitsarbeit kann die Nutzung dieses Angebotes erhöhen.

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2020**

Im Rahmen einer Pilotphase sollte zunächst der spezifische Bedarf an solchen Assistenzen eruiert werden. Möglicherweise haben die Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen eher Interesse an anderen Unterstützungsformen.

22 Einheitliche Vorgehensweise bei Nachteilsausgleichsregelungen und Härtefallanträgen

Durch die verantwortlichen Struktureinheiten werden im Rahmen des Beirates Inklusion einheitliche Regelungen zum Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen entwickelt, welche die Antragsstellung und das Verfahren erleichtern sollen.

ca. 2.000 Euro
(Sachmittel für die Bereitstellung / Erstellung barrierefreier Informationsmaterialien)

Einheitliche Regelungen sollten zukünftig auch für sogenannte Härtefallregelungen innerhalb des Studiums entwickelt werden. Damit einher geht die Bereitstellung barrierefreier Informationsmaterialien (Flyer/Broschüren/Internetauftritt) zu den Möglichkeiten der Härtefallregelungen und des Nachteilsausgleiches.

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2018**

Die Studierenden und auch die jeweiligen Prüfungsämter erlangen so Klarheit über Rechte und Ansprüche. Durch die Verwendung des erweiterten Behinderungsbegriffes (gemäß UN-BRK) gelingt es, auch chronisch erkrankten Personen Nachteilsausgleiche zu gewähren. Zudem werden die neuen Regelungen inklusive der Fristenregelungen innerhalb der Prüfungsordnungen (in Anlehnung an § 5 Abs.4 der Muster-Prüfungsordnung⁹³) sukzessive verankert und öffentlichkeitswirksam beworben. Die Bewerbung der Dokumente soll den Nutzungsgrad und die Sicherheit im Umgang für alle erhöhen.

93 Technische Universität Dresden (2013b), S. 7.

23 Tandemprogramm

An der TUD wird ein Tandemprogramm für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen initiiert. Das ZQA kam zu dem Ergebnis, dass „[i]nsbesondere bei der Zusammenarbeit mit Kommilitoninnen und Kommilitonen, bei dem vorhandenen Vorwissen und geforderten Fremdsprachenkenntnissen [...] beeinträchtigte Studierende deutlich häufiger an[gaben], Schwierigkeiten zu haben als Studierende ohne Beeinträchtigung.“⁹⁴

Im Rahmen freiwilliger Tandemprogramme wird die Zusammenarbeit von Studierenden mit und ohne Behinderungen und chronischen Erkrankungen unterstützt. Dabei werden gedankliche und kommunikative Barrieren abgebaut. Zusätzlich könnte die Zahl der Studienabbrüche von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen verringert werden.

Die Kosten in Höhe von 30.000 Euro fallen pro Jahr für die Maßnahme an. Die Gesamtkosten ergeben sich dann daraus, wann mit der Umsetzung begonnen wird.

ca. 30.000 Euro

(Personalmittel + Sachmittel für Informationsmaterialien und Veranstaltungsmanagement)

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2025**

24 Förderung von Auslandsaufenthalten

Die TUD prüft die Bereitstellung eines Finanzpools zur Unterstützung von Auslandsaufenthalten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen und sondiert extern bestehende Fördermöglichkeiten. Damit wird die Erhöhung der Mobilität der Zielgruppe angestrebt. Die Beratung zu Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten für ein Studium oder Praktikum im Ausland wird ausgebaut. Besonders zentral ist die Transparenz und Barrierefreiheit der Beratungsangebote zum Auslandsaufenthalt, um Barrieren abzubauen.

Die Maßnahme unterstützt die Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen bei der selbstbestimmten und chancengerechten Gestaltungen ihres Lebens. Dabei ist darauf zu achten, dass auch alle Angebote im Ausland dementsprechend barrierefrei sein müssen.

kostenneutral

(Prüfung im Rahmen bestehender Personalressourcen)

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2025**

94 Lenz/Rosenkranz/Scherber (2015), S. 30.

25 Informations-materialien zu externen Unterstützungsangeboten

An der TUD werden Informationsmaterialien zu externen Unterstützungsmöglichkeiten (zuständige Versorgungsämter im Umkreis, Stelle zur Beantragung von Reha-Hilfsmitteln etc.) erarbeitet und bereitgestellt. Diese Maßnahme ist eine Unterstützungsmöglichkeit für Studienanfänger/innen, aber auch für Studierende die beispielsweise während des Studiums eine Beeinträchtigung erfahren.

ca. 10.000 Euro
(Personalmittel für SHK +
Sachmittel für Druckkosten)

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2020**

Die große Belastung bei der Aufnahme und Bewältigung eines Studiums wird für die Zielgruppe durch derartige Informationsmaterialien reduziert. Besonders hilfreich sind diese Informationen auch für Studieninteressierte mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen aus anderen (Bundes-)Ländern. Deren Mobilität wird so unterstützt und die Zahl der Studienanfänger/innen kann erhöht werden.

26 Inklusive Studierendenwohnheime

Die TUD prüft in enger Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Dresden die Einrichtung inklusiver Studierendenwohnheime. In einigen Städten gibt es bereits Studierendenwohnheime mit inklusivem Charakter.⁹⁵ Wichtig ist, dass dabei keine Wohnheime ausschließlich für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen entstehen, sondern Menschen mit und ohne Behinderungen und chronischen Erkrankungen selbstverständlich gemeinsam leben können.

kostenneutral
(Prüfung im Rahmen bestehender Personalressourcen)

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2025**

Durch spezielle Arrangements – beispielsweise Putz- und Einkaufshilfen – können die Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen bei der Bewältigung des Alltags unterstützt werden, wodurch wiederum auch das Studium erleichtert und die Studiendauer möglichst verkürzt werden kann.

95 Beispiele „inklusive“ Studierendenwohnheime: Haus Sumperkamp in Bochum (<http://www.akafoe.de/wohnen/wohnheime/sumperkamp-9-15/>); Konrad-Biesalski-Haus in Marburg (<http://www.studentenwerk-marburg.de/wohnen/wohnen-fuer-behinderte-studierende/konrad-biesalski-haus.html>)

Beratungs- und Unterstützungsangebote

Beschreibung	Kostenschätzung
<p>27 Leitfaden für Studierende</p> <p>Die TUD entwickelt einen Leitfaden für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen mit Hinweisen zum barrierefreien Studium an der TUD.</p>	<p>ca. 2.000 Euro (Sachmittel für Druckkosten)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2018</p>
<p>28 Ausbau der Beratung für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen</p> <p>Die entsprechend verantwortlichen, beratenden Struktureinheiten entwickeln ihre Beratungsangebote (gezielt für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen) weiter. Das Informationsangebot und damit auch der Internetauftritt sowie die Beratungsangebote müssen barrierefrei zugänglich sein.</p> <p>Zudem evaluiert die TUD, ob die derzeit bestehende spezifische Angebotsstruktur für Studierende mit psychischen Erkrankungen noch dem aktuellen Bedarf entspricht.</p> <p>Mit der gezielten Unterstützung sollen die Eskalation und die Chronifizierung von psychischen Krisen vermieden werden.⁹⁶ Damit leisten die Angebote einen besonderen Beitrag zur Gesundheitsförderung an der TUD. Zusätzlich gehen damit voraussichtlich geringere Abbruchquoten, die Verkürzung der Studiendauer der Studierenden sowie die Verringerung der Folgekosten für die Studierenden, die TUD und den Staat einher.</p> <p>Für ein solches Angebot müssen ggf. auch die Beratenden selbst entsprechend geschult werden.</p>	<p>ca. 20.000 Euro (Personalmittel)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2020</p>
<p>29 Workshops zur Sensibilisierung</p> <p>Die TUD bietet Weiterbildungen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen der Studienbüros sowie weiteren Beratenden in den Bereichen an, damit diese auf die besonderen Belange der Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen eingehen können.</p> <p>Da der derzeitige Service als unzureichend eingestuft wird⁹⁷, sollte das Angebot an dieser Stelle unterstützt werden.</p>	<p>ca. 20.000 Euro (Personalmittel)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2020</p>

96 Deutsches Studentenwerk (2006), S. 12.

97 Lenz/Rosenkranz/Scherber (2015), S. 29.

30 Globalberatung

Im Rahmen gemeinsamer Beratungsgespräche – Globalberatungen treffen sich alle Beratenden im Themenfeld der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen (möglicherweise) gemeinsam mit den entsprechenden Studierenden.⁹⁸

kostenneutral
(im Rahmen bestehender Personalressourcen)

Vorteile einer solchen Maßnahme sind die Vernetzung und der Austausch. Zudem können die entsprechenden Maßnahmen bzw. Unterstützungsangebote so direkt gemeinsam besprochen, evaluiert und angepasst werden. Im Rahmen einer Pilotphase wird die Maßnahme konkret konzeptioniert.

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2018**

31 Initiierung von Bewerbungstrainings

Die TUD bietet gezielte Bewerbungstrainings für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an. Darin werden neben den üblichen Inhalten spezifische Kenntnisse der Rechtslage, Antragsmöglichkeiten etc., die bei Bewerbungen beachtet werden müssen, vermittelt. Ein solches Angebot erleichtert den Studierenden der Zielgruppe den Berufseinstieg und unterstützt damit die selbstbestimmte Teilhabe am Leben.

ca. 20.000 Euro
(Personalmittel)

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2020**

Förderung struktureller Barrierefreiheit**32 Erstellung barrierefreier Studiengangsdokumente**

Die TUD wirkt darauf hin, dass künftig alle Studiengangsdokumente barrierefrei gestaltet und für alle Nutzer/innen zugänglich gemacht werden. Auch bestehende Dokumente werden überarbeitet, sodass sie barrierefrei sind. Zu beachten sind hierbei die Leitlinien für die Gestaltung barrierefreier PDF-Dokumente (Fakultät Informatik, AG SBS).⁹⁹

ca. 15.000 Euro
(Personalmittel)

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2025**

98 Solche gemeinsamen Beratungen werden an der TU Chemnitz bereits durchgeführt. Sie finden immer dann statt, wenn ein/e neue/r Studierende/r das Studium aufnimmt. An der Beratung sind die Ansprechpartnerin für Studierende mit Beeinträchtigungen, der Leiter des Studierendenservice, die/der entsprechende Fachberater/in für den Studiengang, eine Kollegin der Sozialberatung des Studentenwerks und ggf. der Schwerbehindertenbeauftragte für die Beschäftigten der TU Chemnitz (da er selbst eine Beeinträchtigung hat und auf viel Erfahrungswissen zurück greifen kann) beteiligt.

99 Anleitungen zur barrierefreien Gestaltung von PDF-Dokumenten (<https://elvis.inf.tu-dresden.de/index.php?menuid=33>)



Handlungsfeld – Beschäftigung

Die Ziele der TUD im Handlungsfeld Beschäftigung¹⁰⁰

sind die Erhöhung der Zahl der Beschäftigten mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Optimierung und der Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen, die Förderung des Berufseinstiegs (an der TUD und extern), die Erleichterung des beruflichen Werdegangs an der TUD für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen und die Unterstützung des Wiedereinstiegs nach gesundheitsbedingter Unterbrechung der Tätigkeit für alle Beschäftigten.

Besonders zentral innerhalb des Handlungsfeldes sind

- die Sicherung bzw. Erhöhung der Beschäftigtenquote schwerbehinderter Menschen (gemäß SGB IX),
- die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Beschäftigte mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen,
- die Optimierung und der Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen sowie der Informations- sowie Beratungsangebote für Beschäftigte und
- die Qualifizierung und Entlastung der Interessenvertretungen.

Gute Praxis an der TUD

- Die/Der Beauftragte des Arbeitgebers für die Belange von Menschen mit Behinderungen unterstützt die Beschäftigten bei Feststellungsanträgen, bei der Beantragung von Nachteilsausgleichen etc.
- Dienstvereinbarung zum BEM
- Integrationsvereinbarung der TUD
- Die SBV nimmt an Einstellungsverfahren teil

Die SBV und die/der Beauftragte des Arbeitgebers für die Belange von Menschen mit Behinderung unterstützen und beraten die Beschäftigten der TUD mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen beispielsweise zu Nachteilsausgleichsregelungen und der Beantragung von Unterstützungsleistungen.

Seit 2001 ist die Existenz einer Integrationsvereinbarung im SGB IX als Verpflichtung verankert. Eine solche Vereinbarung existiert seit 2003 an der TUD und wurde in der aktuellen Fassung im Jahr 2013 verabschiedet. Sie wurde gemeinsam mit den Verantwortlichen im Themenfeld Inklusion entwickelt und soll helfen, Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen in das Arbeitsleben an der TUD zu integrieren und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Ein weiteres an der TUD vorhandenes Instrument ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Es verfolgt als Teil der betrieblichen Gesundheitspolitik das Ziel, die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit aller Beschäftigten zu erhalten und zu fördern¹⁰¹ und unterstützt die Beschäftigten nach Möglichkeit beim Wiedereinstieg nach gesundheitsbedingten Unterbrechungen.

Im Rahmen der Sachstandserhebung an der TUD wurde deutlich, dass die oftmals prekären Beschäftigungsverhältnisse an der TUD eine langfristige Sicherheit für die Beschäftigten mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen verhindern. Deshalb muss die TUD, sowohl ihre Beschäftigten mit, als auch ohne Behinderungen und chronischen Erkrankungen, durch langfristige Qualifizierungsmaßnahmen

¹⁰⁰ Die Themen dieses Handlungsfeldes nehmen auf die Artikel 4-6, 16, 20, 21 und 26 der UN-BRK Bezug. Insbesondere in Artikel 27 der UN-BRK wird die Rolle der TUD als Arbeitgeberin rechtlich unterlegt.

¹⁰¹ Vgl. Technische Universität Dresden (2010).

weiterbilden und für den Umgang mit dieser Situation sensibilisieren. In ihrer Vorbildfunktion kann die TUD so einen Beitrag zu einer inklusiven Gesellschaft leisten.

In diesem Zusammenhang sollte das im Rahmen des PEK erarbeitete und seit Juni 2016 in der Pilotphase eingeführte Instrument „Jahresmitarbeitergespräche“ geeignet eingesetzt werden. Das Ziel ist die Schaffung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit und die Motivation der Beschäftigten durch Wertschätzung, Anerkennung und Unterstützung. In den Blick genommen werden nicht nur die Arbeitsaufgaben, sondern vor allem die Potenziale der Beschäftigten im Hinblick auf mögliche Weiterqualifizierung, Aspekte des Arbeitsbereiches, des Kollegiums und auch mögliche Herausforderungen. Daher sollen perspektivisch die Jahresmitarbeitergespräche sehr viel stärker noch mit künftigen Angeboten der Personalentwicklung verzahnt werden (z.B. Teamentwicklung und Konfliktmanagement). Darüber hinaus haben sich die Träger der internen Weiterbildung zum Ziel gesetzt, Maßnahmen zur Reintegration von Beschäftigten nach längerer Unterbrechung anzubieten. Hierbei ist eine enge Verzahnung zum BEM und zum Universitären Gesundheitsmanagement (UGM) geplant. Das UGM fokussiert die Gesundheitsprävention auf drei Ebenen: auf der individuellen Ebene, auf der arbeitsorganisatorischen Ebene sowie auf der Ebene der Arbeits- und Umweltbedingungen. Die Ziele für eine gesunde Umwelt bestehen in der Schaffung eines barrierefreien und gesunden Campus. Die arbeitsorganisatorische Gesundheit möchte eine gesundheitsförderliche Arbeitsorganisation und Organisationskultur fördern und unterstützen. Hierfür werden bspw. im Rahmen der Führungskräfteentwicklung Workshops zur Gesundheitsgerechten Führung angeboten.¹⁰²

Nur durch die Öffnung der TUD für die Belange der Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen kann die Wahrnehmung von persönlichem Unterstützungsbedarf gewährleistet werden. Ein zentraler Aspekt im Handlungsfeld Beschäftigung ist die Anerkennung der Stärken und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Nur so können alle Potenziale gewinnbringend genutzt und ein offenes und anerkennendes Arbeitsklima hergestellt und beibehalten werden.

102 Weitere Informationen zur Personalentwicklung an der TUD unter: <https://tu-dresden.de/karriere/arbeiten-an-der-tud/personalentwicklung>

Maßnahmenideen im Handlungsfeld Beschäftigung: Förderung struktureller Barrierefreiheit

Beschreibung	Kostenschätzung
33 Dienstvereinbarungen Die bestehenden Dienstvereinbarungen werden auf die Berücksichtigung der Belange der Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen geprüft und gegebenenfalls angepasst.	kostenneutral (im Rahmen bestehender Personalressourcen) Umsetzungszeitraum:: bis Ende 2020

34 Analyse der Wirksamkeit des BEM Die TUD analysiert die derzeitige Handhabung und Wirksamkeit des BEM. Besonders für die Beschäftigten mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen ist ein funktionierendes BEM von zentraler Bedeutung, da nur so die Arbeitsfähigkeit gewährleistet bzw. wieder hergestellt werden kann. Gleichzeitig leistet die TUD damit einen Beitrag zum Gesundheitsmanagement der Gesellschaft.	ca. 20.000 Euro (Personalmittel) Umsetzungszeitraum:: bis Ende 2025
--	--

Beratung, Fort- und Weiterbildungsangebote

Beschreibung	Kostenschätzung
35 Ausbau der Beratungsangebote Im Rahmen der Entwicklung der TUD hin zu einer inklusiven Universität stellt die Beratung und aktive Unterstützung der Beschäftigten eine zentrale Aufgabe dar. Im Sinne des Universitären Gesundheitsmanagements rücken auch zunehmend Maßnahmen ins Blickfeld, die sich auf Beschäftigte mit psychischen Einschränkungen und Behinderungen beziehen. Im Sinne der Nachhaltigkeit und hinsichtlich zukünftiger Entwicklungen ist es notwendig, zudem die Inanspruchnahme zu dokumentieren, um daran angepasste Angebote erstellen zu können. Am Ende der Anschub- und Konzeptionierungsphase im Jahr 2018 ist zu prüfen, ob die Maßnahme ggf. aus den Sondermitteln weiter finanzierbar ist oder aus anderen Mitteln finanziert werden muss.	ca. 150.000 Euro (Förderung Sondermittel Inklusion 2017/2018 inkl. 3.000 Euro Eigenmittel der TUD) Umsetzungszeitraum:: bis Ende 2018

36 Workshops und Coachings zur Karriereentwicklung Die TUD entwickelt gezielte Workshops und Coachings für Beschäftigte mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zur Karriereentwicklung. Die Beschäftigten werden so in der selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben unterstützt, lernen ihre persönlichen Stärken und Schwächen kennen und damit umzugehen. Die Evaluation der Maßnahme trägt in erheblichem Maße zur langfristig erfolgreichen Umsetzung bei.	ca. 15.000 Euro (Personalmittel) Umsetzungszeitraum:: bis Ende 2025
--	--

Erleichterung des (Arbeits-)Alltags

Beschreibung	Kostenschätzung
<p>37 Initiierung der Bekanntmachung bestehender Angebote</p> <p>Alle Angebote für Beschäftigte mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen werden zukünftig aktiv und besser beworben.</p> <p>Viele Beschäftigte wissen nicht, dass es Beratungsangebote rund um die Themen Behinderung und chronische Erkrankungen an der TUD gibt. Mit Hilfe einer entsprechenden Öffentlichkeitsarbeitsstrategie kann die Bekanntheit und somit auch die Nutzung der Angebote erhöht werden.</p>	<p>ca. 2.000 Euro (Sachmittel für Druckkosten etc.; Layout etc. im Rahmen bestehender Personalressourcen)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2020</p>
<p>38 Joboffensive Inklusion</p> <p>Die TUD prüft die Weiterführung der Joboffensive Inklusion, welche in den Jahren 2015 und 2016 aus den Sondermitteln Inklusion des SMWK finanziert wurde.</p> <p>Die Joboffensive trägt dazu bei, dass notwendige Fachkenntnisse und Berufserfahrungen gesammelt werden und die schwerbehinderten Beschäftigten durch diese Qualifizierung ggf. in andere Beschäftigungsverhältnisse übergehen können.</p> <p>Durch verschiedene Umstände kann es innerhalb der Struktureinheiten zu kurzfristigen Ausfällen kommen, bei welchen Ersatzpersonal im Personaldezernat angefordert wird. Für solche Fälle hält die TUD einen Personalpool bereit, welcher kurzfristigen Bedarf durch unbefristet beschäftigte schwerbehinderte Menschen decken kann. Bei einem positiven Ergebnis der Prüfung würden für die Umsetzung der Joboffensive Kosten entstehen.</p>	<p>kostenneutral (Prüfung im Rahmen bestehender Personalressourcen)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2018</p>

Erleichterung des Berufseinstiegs

Beschreibung	Kostenschätzung
<p data-bbox="153 304 999 365">39 Leitlinien für inklusive Bewerbungsverfahren / Diversitätsgerechte Assessment-Center</p> <p data-bbox="197 400 1050 591">Die TUD erarbeitet einheitliche Leitlinien für inklusive Bewerbungsverfahren, welche bei allen Einstellungsvorgängen beachtet werden. Dazu gehören auch diversitätsgerechte Assessment-Center, welche auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen ebenso eingehen, wie auf die von Menschen mit Familienverpflichtungen, Pflegeverantwortungen etc.</p> <p data-bbox="197 624 1007 685">Zudem wird ein geeignetes Erhebungsinstrument entwickelt, anhand dessen künftig alle Einstellungsverfahren evaluiert werden können.</p> <p data-bbox="197 719 1027 909">Die Auseinandersetzung mit der „Verdrängungskultur“ ist eine zentrale Aufgabe in diesem Kontext. Personalgewinnung sollte nicht nur als ein Begriff im Kontext der „High-Potentials“ zu sehen sein. Mit der transparenten Gestaltung der Verfahren soll eine leichtfertige Absage oder Nicht-Einstellung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen verhindert werden.</p> <p data-bbox="197 943 1059 1099">Häufig sind objektive Beurteilungskriterien unbekannt, welche aber mit Hilfe dieser Maßnahme identifiziert und festgehalten werden können und so Handlungssicherheit schaffen. Die Maßnahme ermöglicht allen Beteiligten ein transparentes, nachvollziehbares Verfahren und erleichtert den Berufseinstieg.</p>	<p data-bbox="1102 405 1257 465">ca. 15.000 Euro (Personalmittel)</p> <p data-bbox="1102 533 1315 577">Umsetzungszeitraum: bis Ende 2025</p>
<p data-bbox="153 1167 740 1196">40 Informationen bei Einstellungsvorgängen</p> <p data-bbox="197 1232 1050 1352">Es werden (analog zur Maßnahme der Informationen bei Immatrikulationen für Studierende) TU-eigene kurze Informationsflyer zu den Angeboten der „inklusive TUD“ für die Beschäftigten mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen erstellt.</p> <p data-bbox="197 1388 1059 1576">Diese werden gemeinsam mit den üblichen Verwaltungsvorschriften und Unterlagen bei der Einstellung der Beschäftigten ausgereicht. So hat jede/r Beschäftigte von Beginn an eine kurze Übersicht über die Vielfalt der Unterstützungsmöglichkeiten. Auch Beschäftigte, die ihre Beeinträchtigungen nicht bekannt geben, können so unkompliziert über die Angebote informiert werden.</p>	<p data-bbox="1102 1234 1374 1317">ca. 10.000 Euro (Personalmittel für SHK und Sachmittel für Druckkosten)</p> <p data-bbox="1102 1395 1315 1442">Umsetzungszeitraum: bis Ende 2020</p>



Handlungsfeld – Kommunikations- und Führungskultur

Die Ziele der TUD im Handlungsfeld Kommunikations- und Führungskultur¹⁰³

sind die Sicherstellung einer diversitätssensiblen, barrierefreien Kommunikations- und Führungskultur, die verständlich ist, die chancengerechte Teilhabe für alle befördert und die Diversitätsorientierung bei der Entwicklung und Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes unterstützt.

Das Handlungsfeld Kommunikations- und Führungskultur ist ein zentraler Teilaspekt bei der ganzheitlichen Betrachtung von Barrierefreiheit. Mit einer inklusiven Kommunikations- und Führungskultur gehen neben der Sensibilisierung auch ein verändertes Selbstverständnis und ein Imagewandel einher. Innerhalb einer diversitätsgerechten und barrierefreien Führungskultur ist darauf zu achten, dass alle Universitätsangehörigen sensibilisiert werden, ein wertschätzendes Miteinander gelebt wird und das Bewusstsein für Behinderungen und chronische Erkrankungen, gemäß Artikel 24 Absatz 4 der UN-BRK, geschärft wird.

Gute Praxis an der TUD

- Chancengleichheit aller Universitätsangehörigen im Leitbild der TUD
- Leitfäden zur barrierefreien Gestaltung von PDF-Dokumenten (Fakultät Informatik)
- Etablierung des jährlichen Tages der Gesundheit an der TUD
- Barrierefreie Planung und Durchführung der jährlichen Diversity Tage an der TUD
- Umfassende Weiterentwicklung des Campus Navigators der TUD hinsichtlich barrierefreier Orientierung und Information an der TUD
- Bereitstellung von Flyern in Braille
- Barrierefrei angelegter Webauftritt der TUD seit 2016

Kommunikations- und Führungskultur schließt auch die Informationskultur mit ein. Interne und externe Kommunikationsprozesse müssen auf allen Ebenen barrierefrei gestaltet werden, da der Zugang zu allen Informationen eine wichtige Grundlage für die Schaffung fairer Chancen innerhalb der Universität darstellt. Dazu gehören der barrierefreie Webauftritt der TUD ebenso wie die Zugänglichkeit zu allen Informationsmaterialien für Studierende, Beschäftigte und Gäste sowie die Barrierefreiheit von Veranstaltungen. Das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) verpflichtet die Träger öffentlicher Gewalt – und somit auch die Universitäten – ihre Internetauftritte und -angebote so zu gestalten, dass diese von Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt nutzbar sind.¹⁰⁴ Bei der Gestaltung von Vordrucken und Formularen ist darauf zu achten, die Belange von Menschen mit Behinderungen (insbesondere mit Sehbehinderung) zu berücksichtigen.¹⁰⁵ Die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0¹⁰⁶) bildet die Grundlage für die barrierefreien Standards im Internet. Innerhalb der Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.0 aus dem Jahr 2008 wurden zudem Prinzipien für die Barrierefreiheit von Internetseiten festgelegt.¹⁰⁷ Mit dem Webrelaunch im Jahr 2016 ist der Internetauftritt der TUD weitestgehend barrierefrei gestaltet worden. Der Campus Navigator der TUD stellt, als zentrales Kommunikations- und Informationsangebot auf dem Campus, Informationen zu den Zugangsmöglichkeiten und der behindertengerechten Ausstattung von Gebäuden bereit.

Im Rahmen einer diversitätsgerechten Öffentlichkeitsarbeit müssen Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen selbstverständlich mit abgebildet werden, ohne dabei beispielsweise Mitleid zu erzeugen und eine „Besonderung“ herzustellen. Das selbstverständliche Miteinander von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen und „nicht-beeinträchtigten“ Studierenden und Beschäftigten ist eine Querschnittsaufgabe für die Gestaltung einer inklusiven Hochschule.

103 Die Themen dieses Handlungsfeldes nehmen insbesondere auf die Artikel 8, 9 und 27 sowie Artikel 24 der UN-BRK Bezug.

104 Bundesrepublik Deutschland (2002), § 11 Abs. 1.

105 Ebd., § 10 Abs. 1.

106 Hellbusch (2014a).

107 Vgl. Hellbusch (2014b).

Maßnahmen im Handlungsfeld Kommunikations- und Führungskultur: Förderung kommunikativer Barrierefreiheit

Beschreibung

Kostenschätzung

41 Öffentlichkeitsarbeitsstrategie für die Inklusive TUD

Die TUD entwickelt eine gezielte, medienübergreifende Öffentlichkeitsarbeitsstrategie zur Bewerbung von Veranstaltungen im Themenfeld Diversity und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Veranstaltungen zur Thematik der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sollten aktiv beworben werden. Damit setzt die TUD ein deutliches Zeichen in Richtung der Relevanz der Thematik. Die Öffentlichkeitsarbeit dient der Sensibilisierung durch den Hinweis auf Beispiele guter Praxis und der kontinuierlichen Bekanntgabe von Umsetzungsmaßnahmen. Beispielhafte Elemente der Öffentlichkeitsarbeitsstrategie sind: Flyer in Braille; Umsetzung der BITV 2.0 und der WCAG; gezielte Verwendung von umfangreichen Alternativtexten; entsprechende bildliche Gestaltungen; Gebärdensprachvideos; Verfügbarkeit der Materialien auf Deutsch und Englisch. Wichtige Dokumente und Flyer an der TUD werden bereits jetzt in Braille zur Verfügung gestellt. Zukünftig soll das Angebot an barrierefreien (Werbe-)Materialien erweitert werden. So werden aktiv bestehende Barrieren abgebaut und der Zugang zur Universität für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zu erleichtert. Zudem ist diese Maßnahme ein positives Aushängeschild für die TUD. Ein weiteres Element im Rahmen dieser Maßnahme ist die Erstellung eines Leitfadens zur diversitätsgerechten Text- und Bildgestaltung. Es existiert bereits ein Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache und Bildgestaltung an der TUD.¹⁰⁸ Dieser Leitfaden soll nun erweitert und auf den Bereich der diversitätsgerechten Text- und Bildgestaltung ausgeweitet werden. Damit verbunden ist der aktive Abbau von Stereotypen und Unsichtbarkeiten bestimmter Zielgruppen – beispielsweise sind Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen in aktiven Lebenssituation abzubilden, in denen nicht der Eindruck des Mitleids bei den betrachtenden Personen erzeugt wird. Neben der Genderkomponente sind im Leitfaden auch Aspekte der nicht-Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sowie, im intersektionalen Verständnis verankert, auch weitere Zielgruppen der Kernbereiche von Vielfalt, einzubeziehen.

ca. 50.000 Euro
(Personalmittel und Sachmittel)

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2020**

42 Schulungen barrierefreier Internetauftritt

Für relevante Multiplikator/innen werden im Rahmen der Schulungen zum Web-Content-Management-System (WebCMS) der TUD Module angeboten, welche sich explizit auf die barrierefreie Gestaltung des Webauftrittes beziehen.

kostenneutral
(im Rahmen bestehender Personalressourcen)

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2020**

¹⁰⁸ https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/ressourcen/dateien/referat-gleichstellung/projekte/geschlechtergerechte-sprache/leitfaden_geschlechtergerechte_sprache.pdf?lang=de

Beschreibung

Kostenschätzung

43 **Budget für Gebärdens- und Schriftdolmetscherdienste**

Die TUD gestaltet zentrale Universitätsveranstaltungen zunehmend barrierefrei. Dazu wird ein Budget für die Finanzierung von Gebärdens- und Schriftdolmetscherdiensten vorgehalten.

ca. 5.000 Euro
(Förderung Sondermittel
Inklusion 2017/2018)

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2018**

Förderung gedanklicher Barrierefreiheit

Beschreibung

Kostenschätzung

44 **Anpassung des Leitbildes der TUD**

Die TUD nimmt Diversität und damit Vielfalt und Inklusion als Aspekt in das Leitbild der Universität auf.

kostenneutral
(im Rahmen bestehender
Personalressourcen)

Damit setzt sie ein klares Statement als Universität und trägt zur Sensibilisierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen innerhalb und außerhalb der TUD bei.

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2020**

45 **Führungskräfteschulungen zur Sensibilisierung**

Die TUD ermöglicht umfangreiche Fortbildungen für Führungskräfte, welche neben weiteren Diversity-Aspekten auch den Umgang mit Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen fokussieren. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auch auf den Verflechtungszusammenhängen der verschiedenen Kernbereiche von Vielfalt.

ca. 20.000 Euro
(Personalmittel)

Den meisten Menschen ist nicht bewusst, wie ihre Erlebnisweisen und Verhaltensmuster von der eigenen Kultur geprägt sind. Zum Teil führen diese Muster zu Konflikten, Reibungen und erschweren die Zusammenarbeit. Diversity-Workshops und Coachings beinhalten die Chance, Führungskräfte und deren Teams in ihren „diversen“ Zusammenarbeitsszenarien zu unterstützen. Die Sensibilisierung ist auch im Wissenschaftsbereich ein zentraler Aspekt, da die Arbeitsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen oft mit Vorurteilen behaftet ist. Diese gilt es auszuräumen und gedankliche Barrieren in den Köpfen der Menschen ohne Beeinträchtigungen abzubauen. Die erfolgreiche Sensibilisierung der Führungskräfte bildet eine Grundlage für die Umsetzung der selbstbestimmten Teilhabe.

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2020**

Förderung struktureller Barrierefreiheit

Beschreibung	Kostenschätzung
<p>46 Beratungslandkarte Inklusion</p> <p>Die TUD erstellt eine Beratungslandkarte für das Themenfeld Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen (analog zur Beratungslandkarte für die Bereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit¹⁰⁹) mit den bestehenden Beratungs- und Serviceangeboten. Darin sollten beispielsweise verzeichnet sein: Beratungsinstanzen, die Verortung der mobilen Schwerhörigentechnik, die vorhandenen Hör- und Induktionsschleifen, die Standorte der Dienstdreiräder, Fahrzeuge und mobile Treppenraupen sowie sämtliche ausleihbare und zu nutzende Technik. Um die barrierefreie Zugänglichkeit zu den Informationen zu gewährleisten, könnten diese beispielsweise in den Campus Navigator eingepflegt werden. Im Anschluss an die Anschubförderung erfolgt die Aktualisierung der Daten im Rahmen bestehender Personalressourcen durch die StDM in Zusammenarbeit mit dem Team des Campus Navigators.</p>	<p>ca. 32.000 Euro (Förderung Sondermittel Inklusion 2017/2018 inkl. 4.000 Euro Eigenmittel der TUD)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2018</p>
<p>47 Überprüfung des barrierefreien Internetauftrittes</p> <p>Der Internetauftritt der TUD wird ganzheitlich auf Barrierefreiheit geprüft. Dabei ist beispielsweise auf die adäquate Beschriftung der Bilder und Abbildungen mittels des sogenannten Alternativtextes und die Nutzung von Formatvorlagen zu achten. Die Maßnahme wird durch einen externen Dienstleister durchgeführt.</p>	<p>ca. 40.000 Euro</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2025</p>
<p>48 Barrierefreie IT-Lösungen</p> <p>Bei Vertragsabschlüssen für neue Software und IT-Lösungen prüft die TUD stets, ob Barrierefreiheit als Qualitätskriterium zusätzlich mit berücksichtigt werden kann. Durch die kontinuierliche Beschaffung barrierefreier Software und Programme kann der Zugang für alle Studierenden und Beschäftigten gesichert und die Arbeit mit den jeweiligen Programmen erleichtert werden. Zu beachten ist, dass die Anschaffung barrierefreier Programme mit Mehrkosten verbunden ist. Die Nachrüstung nicht-barrierefreier IT-Lösungen ist jedoch noch kostenintensiver und möglichst zu vermeiden.</p>	<p>kostenneutral (im Rahmen bestehender Personalressourcen)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2025</p>

¹⁰⁹ Die Beratungslandkarte für die Bereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit ist auf der folgenden Internetseite zu finden: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/beratungslandkarte>

49 Barrierefreie Vorlagen und Formulare

Alle Format-Vorlagen (Text-, Präsentations-, Briefvorlagen Geschäftsausstattungen etc.) und Formulare (Einstellungsformulare etc.) werden in barrierefreier Form durch die TUD zur Verfügung gestellt. Damit einher geht die Prüfung und Überarbeitung der bisherigen Dokumente.

Ein wichtiger Teilaspekt ist beispielsweise auch die Bereitstellung von Informationen zur barrierefreien Präsentationsgestaltung für Gastreferent/innen. Ein zweisprachiges Informationsblatt (deutsch/englisch) zur diversitätsgerechten und inklusiven Gestaltung von Präsentationen (barrierefrei, nicht-diskriminierende Sprache etc.) wird erstellt und dann grundsätzlich an eingeladene Referent/innen verschickt sowie an geeigneten Stellen auf den Internetseiten der TUD barrierefrei zur Verfügung gestellt.

ca. 50.000 Euro
(Personalmittel und Sachmittel)

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2020**

50 Leitlinien für inklusives Führungsverhalten

Es werden Leitlinien für inklusives Führungsverhalten entwickelt. Die Maßnahme ist eine Ergänzung zu der im audit familiengerechte hochschule eingebrachten Maßnahme des familienfreundlichen Führungsverhaltens und könnte dabei mit etabliert werden. Jeder Mensch bedarf besonderer Beachtung und Wertschätzung. Die Maßnahme stellt die Grundlage für die oben vorgestellten Workshops für Führungskräfte dar.

ca. 10.000 Euro
(Personalmittel für SHK + Sachmittel für Druckkosten)

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2018**

51 Gebärdensprachkurse

Die TUD prüft das Angebot von Kursen zur Erlernung der Deutschen Gebärdensprache. Die Kurse könnten beispielsweise als AQUA Modul oder über das ZfW angeboten werden. Beispielsweise an der Universität Leipzig und der Universität Osnabrück werden solche Kurse bereits angeboten.¹¹⁰

kostenneutral
(Prüfung im Rahmen bestehender Personalressourcen)
Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2020**

Förderung organisatorischer Barrierefreiheit**52 Leitfaden barrierefreie Veranstaltungen**

Die TUD entwickelt einen Leitfaden zur Planung und Durchführung von barrierefreien Veranstaltungen. Ein Aspekt der Leitlinien sollte die Abfrage des Unterstützungsbedarfs sein. Wenn Einladungen zu (wissenschaftlichen) (Groß-)Veranstaltungen versandt werden, wird künftig, auch (trotz selbstverständlich barrierefreier Planung) eine Abfrage des Unterstützungsbedarfes stattfinden. Dies hilft, die Beschäftigten und Studierenden der TUD für die Thematik und Belange der Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zu sensibilisieren. Mit Hilfe des Leitfadens wird sichergestellt, dass zukünftig alle Veranstaltungen an der TUD barrierefrei geplant und gestaltet werden und so der selbstverständliche Zugang für alle Menschen gewährleistet werden kann.

kostenneutral
(im Rahmen bestehender Personalressourcen)

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2018**

¹¹⁰ Weitere Informationen unter: <https://www.asta.uni-osnabrueck.de/news/2013-07/gebaerden-sprachkurse>; <https://home.uni-leipzig.de/sprachen/unsere-sprachen/gebaerde/#>



Handlungsfeld – Qualitätssicherung

Die Ziele der TUD im Handlungsfeld Qualitätssicherung¹¹¹

sind die Überprüfung und Gewährleistung der hohen Qualität aller Angebote und der Zielerreichung, die Akquise von Fördermitteln sowie die bedarfsgerechte Optimierung der Maßnahmen durch Evaluation und Bewertung.

Im Rahmen der Qualitätssicherung geht es darum, die angebotenen Unterstützungen und Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit und die Erreichung der Ziele zu überprüfen. Die Evaluation dient nicht nur der internen Qualitätssicherung, sondern ebenfalls zur Einwerbung von Fördermitteln und der Sichtbarkeit nach außen. In diesem Handlungsfeld ist es zentral, Leitlinien und Regelungen zu erstellen und zu verankern, welche allen Beteiligten helfen, einen einheitlichen Standard zu entwickeln und diesen zu halten. Die zentrale Sammlung guter Ideen und Handlungsoptionen ermöglicht es, voneinander zu lernen.

Gute Praxis an der TUD

- Durchführung universitätsweiter Beteiligungsverfahren bei Bedarfserhebungen und der Identifikation von Maßnahmen im Themenfeld
- Beirat Inklusion als beratendes Gremium (mit Expert/innen im Themenfeld) für die Universitätsleitung
- Sammlung von Informationen zum Thema Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an der TUD in einem „Inklusions-Wiki“ (ZSB)
- Erhebung der Nutzung der Nachteilsausgleichsregelungen im Rahmen der Studiengangevaluationen (ZQA)
- Unterstützung themenspezifischer Erhebungen im Rahmen von Forschungsprojekten (ZQA)

Im Sinne der Nachhaltigkeit sowie der Qualitätssicherung und -entwicklung spielen Evaluationskonzepte bei der Umsetzung von Maßnahmen eine bedeutende Rolle. Instrumente der Qualitätssicherung finden an der TUD derzeit vordergründig – oft aber auch im Hintergrund und ohne explizite Benennung Anwendung. Das ZQA als zentrale Stelle der aktiven Qualitätsanalyse an der TUD fragt punktuell bereits verschiedene Diversitäts- und Inklusionsaspekte beispielsweise im Rahmen der Studiengangevaluationen ab. Zudem werden mit Hilfe des ZQA auch themenspezifische Erhebungen hinsichtlich Diversitätsthematiken realisiert. Das zentrale Qualitätsmanagement an der TUD ist Aufgabe des Rektorats und im Prorektorat für Universitätsplanung verankert. Zukünftig gilt es, Instrumente der Qualitätssicherung aktiv und von Anfang an mitzudenken und zu implementieren, um den langfristigen Erfolg von Maßnahmen zu sichern.

¹¹¹ Die Themen im Handlungsfeld Qualitätssicherung nehmen insbesondere auf die Artikel 31, 33 und 35 der UN-BRK Bezug.

Maßnahmen im Handlungsfeld Qualitätssicherung: Datenerhebungen und Evaluationen

Beschreibung	Kostenschätzung
<p>53 Evaluationskonzepte für alle Maßnahmen und Angebote</p> <p>Die TUD achtet darauf, dass alle neuen Maßnahmen auch Qualitätsaspekte enthalten, d.h. es wird bei der Konzeption der Maßnahmen bereits bedacht, wie der Erfolg oder Nutzen des jeweiligen Unterstützungsangebotes gemessen werden kann und ein entsprechendes Evaluationskonzept erarbeitet.</p> <p>So kann sich die TUD Schritt für Schritt zu einer inklusiven Universität weiterentwickeln und bedarfsgerechte Unterstützung anbieten. Bereits bei der Planung der Maßnahmen muss die Festlegung eines adäquaten Evaluationsinstrumentes Bestandteil sein. Mit Hilfe dieses notwendigen Schrittes können Qualität und ebenso Zielgenauigkeit der Einzelmaßnahmen sowie der TUD gesichert werden.</p>	<p>kostenneutral (im Rahmen der Maßnahmenförderungen)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2025</p>
<p>54 Kontinuierliche Datensammlung und Statistik</p> <p>Die TUD prüft in enger Zusammenarbeit mit dem Datenschutzbeauftragten die Erweiterung der Datensammlung zu Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen.</p> <p>Aus der UN-BRK geht hervor, dass die Datenlage hinsichtlich der Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zu verbessern ist.</p>	<p>kostenneutral (im Rahmen bestehender Personalressourcen)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2025</p>
<p>55 Evaluation Aktionsplan</p> <p>Die Umsetzung des Aktionsplanes wird durch die TUD gemäß den Indikatoren der HRK-Empfehlung „Eine Hochschule für Alle“¹¹² und den Prüfkriterien des Akkreditierungsrates zur Systemakkreditierung¹¹³ evaluiert.</p> <p>Diese Maßnahme schafft die Grundlage dafür, dass der Aktionsplan die tatsächliche Entwicklung der TUD, hin zu einer inklusiven Universität, vorantreibt.</p>	<p>kostenneutral (im Rahmen bestehender Personalressourcen)</p> <p>Umsetzungszeitraum: bis Ende 2025</p>

112 Hochschulrektorenkonferenz (2009).

113 Akkreditierungsrat (2013).

56 Evaluation Inklusion / Barrierefreiheit

Im Rahmen der Studierenden- und Beschäftigtenbefragung wird auch verstärkt der Aspekt der Barrierefreiheit der TUD abgebildet.

Darunter fällt die Erhebung der Studienbedingungen der Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen¹¹⁴ ebenso wie die Zufriedenheit mit bestimmten Beratungsangeboten und der Infrastruktur. Es wird darauf geachtet werden, dass nicht nur die Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen erhoben wird, sondern modular auch andere Diversitätsaspekte abgefragt werden, um so Verflechtungszusammenhänge darzustellen.

ca. 60.000 Euro
(Förderung Sondermittel Inklusion 2017/2018 inkl. 11.000 Euro Eigenmittel der TUD im Rahmen bestehender Personalressourcen)

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2018**

Förderung gedanklicher Barrierefreiheit**57 Best-Practice-Datenbank und Ideenspeicher Inklusion**

Die TUD entwickelt eine Plattform für den Austausch von Methoden und Best-Practice-Beispielen für die inklusive TUD. Gleichzeitig dient diese Datenbank als Ideenspeicher bzw. Instrumentenkasten für Maßnahmen, Projekte etc., die Thematik betreffend.

Die Sammlung guter Beispiele verhilft zum einen der kontinuierlichen Beschreibung der Ist-Situation und unterstützt zusätzlich die allumfassende Umsetzung von Inklusion an der TUD. Im Rahmen einer universitäts-, und später möglicherweise auch landes- bzw. bundesweiten Datenbank wird neben dem internen Austausch auch ein solcher mit anderen Kooperationspartnerinnen und -partnern sowie weiteren Hochschulen angestrebt. Damit wird ein Austausch forciert, welcher zur hohen Qualität der barrierefreien Lehre beitragen kann und die Vernetzung sichert.

ca. 60.000 Euro
(Programmierkosten und Eigenmittel der TUD im Rahmen bestehender Personalressourcen)

Umsetzungszeitraum:
bis Ende **2018**

114 Eine Anregung für ein Evaluationsinstrument der Studienzugangs- und Studienbedingungen ist im Aktionsplan der FH Erfurt zu finden (Rebstock (2014) S. 339 ff.)

Weiteres Vorgehen – Projektmanagement

Mit der Entwicklung eines universitätsspezifischen Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-BRK und dem Beschluss dieses Planes durch die Universitätsleitung ist ein zentraler Grundstein zur (Weiter-)Entwicklung der TUD hin zu einer inklusiven Universität gelegt.

Der strategische Entwicklungsprozess folgte einem breiten Beteiligungsverfahren, an welchem neben der StDM auch der Beirat Inklusion als relevante Multiplikator/inn/engruppe und verschiedene weitere Struktureinheiten beteiligt waren. Zudem wurden die Ergebnisse der oben genannten Studien¹¹⁵ zur Situation der Studierenden in die Erarbeitung des Aktionsplanes einbezogen. Die gesamtuniversitäre Beteiligung wird im Rahmen der Umsetzung, Fortschreibung und Evaluation des Aktionsplanes einen zentralen Stellenwert einnehmen. Das Ziel ist es, die Chancenvielfalt und -gerechtigkeit an der TUD zu befördern und für die besonderen

Belange von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen mittels verschiedener Maßnahmen und Projekte zu sensibilisieren. Die große Besonderheit und gleichzeitig die größte Schwierigkeit bei der Konzeption bedarfsgerechter Angebote sind die Wahrung fairer Chancen, die Gewährleistung der Zielerreichung für alle sowie die Beibehaltung des gleichen Anspruches an alle.

Für die Umsetzung des Aktionsplanes der TUD wurde ein zyklisches Projektvorgehen (Abbildung 3) ausgewählt. Der vorliegende Plan umfasst dabei vier Zyklen á zwei Jahre (2017-2018, 2019-2020, 2021-2022, 2023-2024), in welchen, im Sinne eines strategischen Projektmanagements, kontinuierlich das gleiche Vorgehen avisiert wird. Der Aktionsplan ist derzeit bis zum Jahr 2025 ausgelegt, wobei das Jahr 2025 für die Evaluierung und Weiterentwicklung bzw. Fortschreibung des Aktionsplanes eingeplant ist.

Zyklisches Projektvorgehen

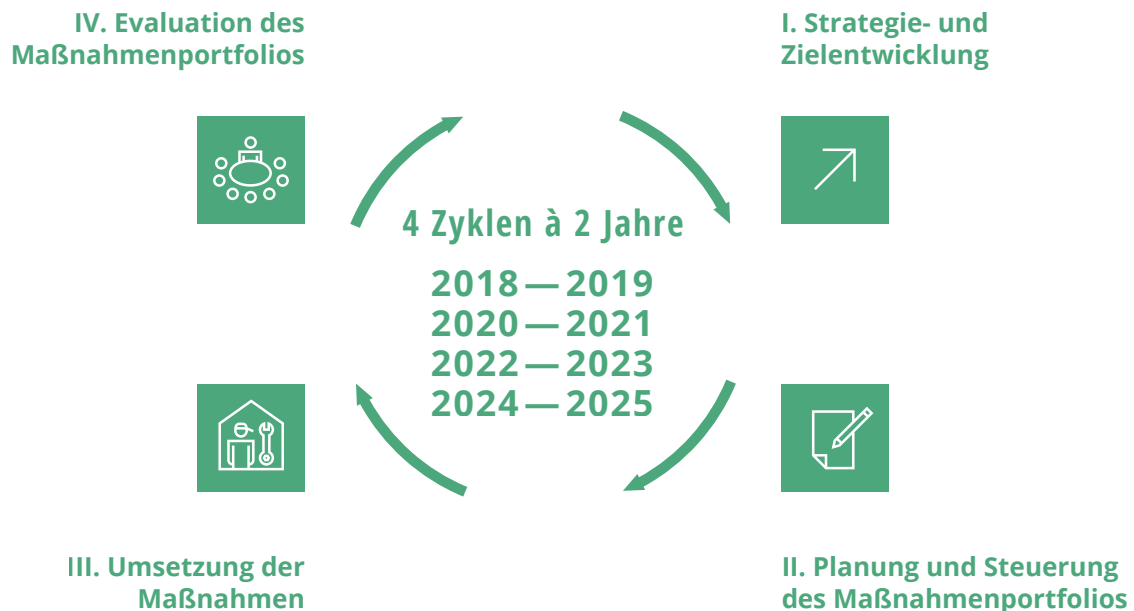


Abbildung 3: Umsetzungsschritte im weiteren Verlauf

115 Masuhr (2016a); Masuhr (2016b); Lenz/Rosenkranz/Scherber (2015); Zaussinger et al. (2012).

Im Folgenden werden die einzelnen Projektphasen innerhalb der Zyklen vorgestellt:

Die erste Phase beinhaltet die Strategie- und Zielentwicklung. Darin werden strategische und mittelfristige Ziele definiert, der derzeitige Ist-Stand analysiert, Handlungsfelder definiert und priorisiert sowie Maßnahmenideen gesammelt. Mit dem Beschluss des Aktionsplanes in seiner vorliegenden Form, wurde die erste Phase im ersten

Zyklus bereits abgeschlossen. Die zweite Projektphase umfasst die Planung und Steuerung des Maßnahmenportfolios. Dabei werden Maßnahmen ausgewählt, priorisiert und die möglichen Risiken bewertet. Der Ablauf der Priorisierung und Auswahl der Maßnahmen wird in Abbildung 4 schematisch dargestellt. In einem ersten Schritt werden Maßnahmenideen im Rahmen eines breiten Beteiligungsverfahrens abgefragt und mittels einer umfangreichen Recherche weitere Ideen generiert.

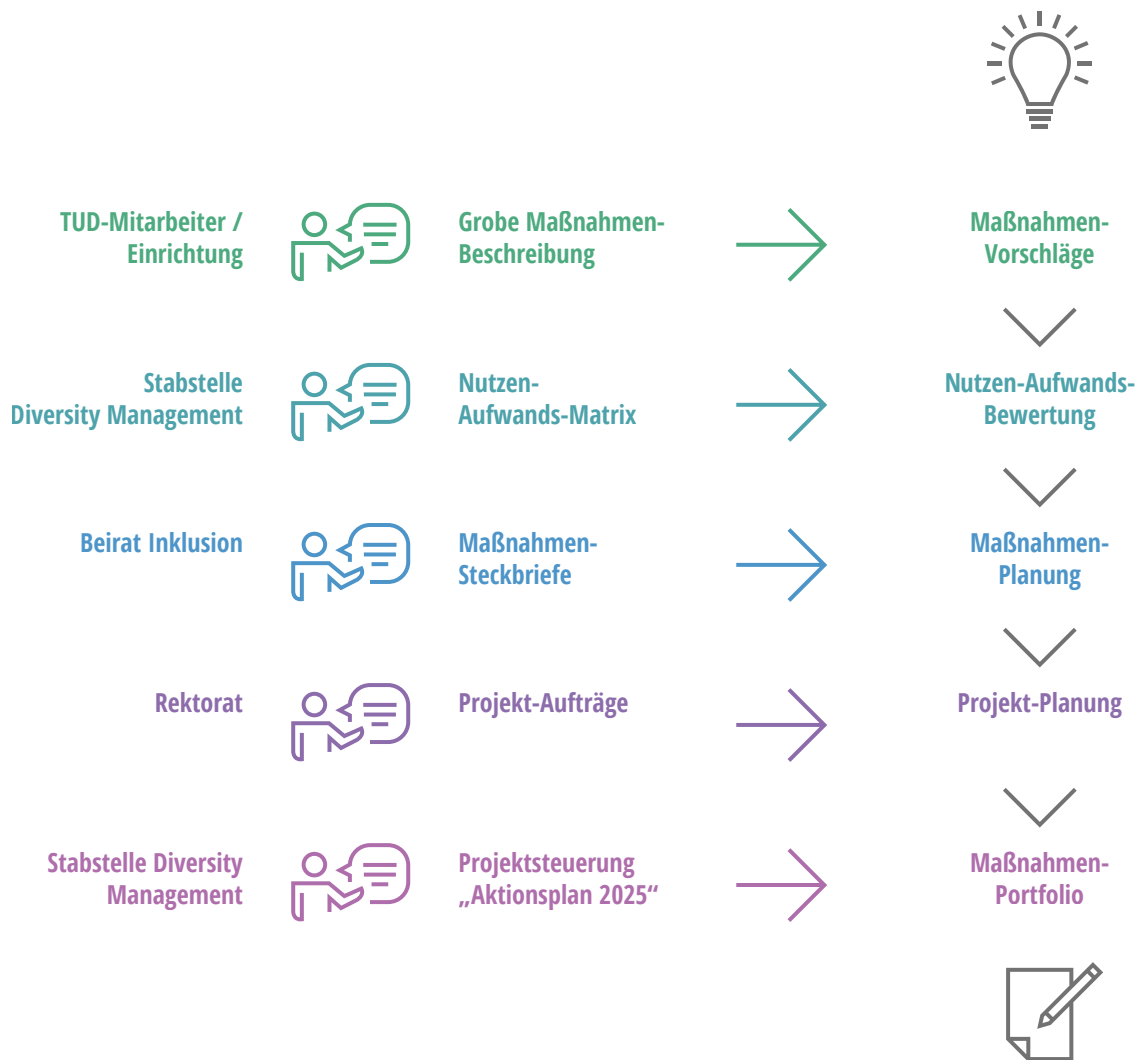


Abbildung 4: Verfahren der Priorisierung und Auswahl der Maßnahmen

Im zweiten Schritt erfolgt die Nutzen-Aufwands-Bewertung der Maßnahmen mittels einer entsprechenden Matrix (Abbildung 5). Im Rahmen des „Aufwandes“ werden sowohl der erwartete Umsetzungsaufwand, die voraussichtliche Höhe der Finanz- bzw. Personalressourcen als auch Risiken, die mit der Maßnahme verbunden sind, einbezogen. Im Sinne des Nutzens der jeweiligen Maßnahme können beispielsweise das erwartete Ergebnis der Maßnahme, politische Überlegungen oder auch Marketing-Ziele berücksichtigt werden.

Bei der Bewertung bzw. Abwägung zwischen Nutzen und Aufwand sind möglicherweise vorhandene Abhängigkeiten zwischen einzelnen Maßnahmen zu beachten, die die Einordnung in Richtung eines höheren oder niedrigeren Nutzens bzw. Aufwands beeinflussen können. Alle Maßnahmen, welche als „umzusetzen“ eingestuft werden, werden im Anschluss näher betrachtet.

Im dritten Schritt erfolgt dann bereits die Maßnahmenplanung. Im Anhang des Aktionsplanes

befinden sich Muster-Masken (Anhang 6.5) zur detaillierten Konzeption der Maßnahmen. Diese können später die zur Konzeption und Umsetzung ausgewählten Maßnahmen mit Hilfe der vorgegebenen Kriterien strukturieren und den anschließenden Controlling-Aufwand bei der Umsetzung reduzieren. Anhand der erstellten Maßnahmensteckbriefe empfiehlt der Beirat Inklusion ausgewählte Maßnahmen an die Universitätsleitung zur Umsetzung, woraufhin das Rektorat Bewilligungen

bzw. Ablehnungen ausspricht und letztlich Projektaufträge vergibt.

Die enthaltenen Maßnahmenvorschläge, ihre letztlich tatsächliche Finanzierung und die konkreten Umsetzungszeiträume müssen in einer zweiten Projektphase gemeinsam mit den relevanten Gremien abgestimmt und einer Machbarkeitsprüfung unterzogen und letztlich durch die Universitätsleitung beschlossen werden.

Geschätzter Nutzen	hoch	✓ umsetzen	✓ umsetzen	! Herausforderung
	mittel	✓ umsetzen	? möglicherweise	✗ verwerfen
	gering	? möglicherweise	✗ verwerfen	✗ verwerfen
		gering	mittel	hoch
		Geschätzter Aufwand		

Abbildung 5: Nutzen-Aufwands-Matrix zur Beurteilung der Maßnahmen

Einige der Maßnahmenideen werden nur durch die Einwerbung zusätzlicher Fördermittel, finanzieller Eigenleistungen oder durch Zusatzmittel des Bundes oder Landes umzusetzen sein. Es sind jedoch nicht alle Maßnahmen mit einem finanziellen Mehraufwand verbunden.

Die Projektsteuerung und das Gesamtcontrolling des entstandenen Maßnahmenportfolios bildet gleichzeitig den Abschluss der zweiten Phase im Projektzyklus und den Beginn der dritten Phase – die Umsetzung der Maßnahmen. Diese umfasst neben der Projektplanung und -steuerung der einzelnen Maßnahmen auch die Ressourcenverwaltung, eine entsprechende Fortschrittskontrolle sowie die Erfolgskontrolle und Bewertung. Am Ende dieser Phase ist die Auswertung und Dokumentation der Projekterfahrung von zentraler Bedeutung. Im Rahmen des „Lessons Learned“ Prozesses

werden wichtige Erfahrungen für den zukünftigen Projektzeitraum gesammelt. Am Ende eines jeden Projektzyklus folgt die vierte Phase – die Evaluation des Maßnahmenportfolios. Dabei werden Stand und Erfolg des Maßnahmenportfolios erhoben sowie Zielerreichung und Nachhaltigkeit abschließend bewertet. Dabei ist nicht nur die retrospektive, sondern auch die prospektive Betrachtung – hinsichtlich des kommenden Zyklus von zentraler Bedeutung. Im Rahmen des Beirates Inklusion wird ein regelmäßiger Bericht und Austausch über die Umsetzung des Aktionsplanes stattfinden.

Der gesamte Prozess kann nur gelingen, wenn die Maßnahmen und Zielstellungen einer stetigen Umsetzungs- und Erfolgskontrolle unterliegen. Nur so können die Deckung des Handlungsbedarfes und die Zielerreichung kontrolliert und die TUD als inklusive Hochschule vorangebracht werden.

Anhang

Glossar

Im Folgenden werden zentrale Begrifflichkeiten im Kontext des Aktionsplanes kurz erläutert

Barrierefreiheit

Ganzheitliche Barrierefreiheit ist eine der zentralen Voraussetzungen für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Dabei spielen nicht nur bauliche, sondern auch kommunikative, organisatorische, didaktische, strukturelle und gedankliche Hindernisse eine besondere Rolle.¹¹⁶ Um für alle Menschen die selbstbestimmte, wirksame Teilhabe zu ermöglichen, müssen gesellschaftliche Barrieren auf allen Ebenen abgebaut und verhindert werden.

Besonders Artikel 9 der UN-BRK zum Thema Zugänglichkeit bildet hier mit der Formulierung der Zielstellung, den „gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit [...] offenstehen oder für sie bereit gestellt werden, zu gewährleisten“¹¹⁷, die zentrale Grundlage.

Auf Bundesebene wird Barrierefreiheit im § 4 des BGG wie folgt definiert: „Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Hierbei ist die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel zulässig.“¹¹⁸

Barrierefreie Einrichtungen, Räumlichkeiten, Medien und Angebote müssen daher so konzipiert sein, dass sie von jedem Menschen unabhängig von eventuellen Einschränkungen auffindbar, zugänglich und nutzbar sind.

Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen stehen vor ganz unterschiedlichen Barrieren, die sie an der vollen und wirksamen Teilhabe hindern. Dazu gehören neben Treppen, Stufen und schwergängigen Türen auch optische Barrieren wie beispielsweise geringe visuelle Kontraste oder unzureichende Beleuchtung. Weitere Barrieren können unzureichend akustische Informationsübermittlungen, fehlende Rückzugsmöglichkeiten sowie zu lang und kompliziert formulierte Informationen sein.¹¹⁹ Dies sind nur einige Beispiele der vielfältigen Barrieren, auf welche jeder Mensch tagtäglich trifft und die es zu überwinden gilt. Um alle Menschen dabei zu unterstützen, müssen diese Barrieren schrittweise abgebaut werden.

Zentrale Bereiche der Barrierefreiheit im Hochschulkontext sind:

- die bauliche Zugänglichkeit und Nutzbarkeit der Hochschulgebäude und der Gebäude der Kooperationspartner (Studentenwerk etc.),
- die barrierefreie Wahrnehmbarkeit und Nutzbarkeit aller Informations- und Kommunikationsangebote der Hochschule,
- die barrierefreie Hochschuldidaktik und
- angemessene Unterstützungsmöglichkeiten und Ressourcenausstattungen.¹²⁰

116 Vgl. Klein (2016), S. 9.

117 Vereinte Nationen (2006), Art. 9.

118 Bundesrepublik Deutschland (2002), S. 2 f.

119 Weitere Barrieren und gesundheitliche Merkmale sind zu finden in Rebstock (2014), S. 22 f.

120 Vgl. Deutsches Studentenwerk (2004), S. 12.

Behinderungen und chronische Erkrankungen

In der Betrachtung des Behinderungsbegriffes hat das SGB IX aus dem Jahr 2001 in Deutschland noch immer eine zentrale Bedeutung. Es dient noch heute als Grundlage für Entscheidungen über die Gewährung von Leistungen zur Teilhabe. Im Vergleich zu neuern Begriffsverständnissen ist das des SGB IX jedoch deutlich defizitär geprägt. Nach dem SGB IX wird davon ausgegangen, dass es einen durch Rollenzuschreibungen, Erwartungen und Normen konstruierten, gesellschaftlich definierten sowie für das Lebensalter typischen „Normalzustand“ gibt. Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen weichen laut SGB IX von diesen „Normzustand“ ab und gelten, im Sinne des § 2 Abs. 1 SGB IX, als behindert.¹²¹

In deutlicher Abgrenzung von diesem Defizitverständnis wird der Begriff in Anlehnung an die UN-BRK jedoch weiter gefasst. Hier resultiert eine „Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren“, welche sie an einer vollen, wirksamen und selbstbestimmten Teilhabe an der Gesellschaft hindern.¹²² Dabei ist zu beachten, dass in der englischsprachigen Originalversion der UN-BRK von „Persons with disabilities“ gesprochen wird, was mit dem deutschen Wort „Beeinträchtigung“ übersetzt werden kann.¹²³ Die Vielfalt der Beeinträchtigungen ist groß und geht weit über Hör-, Seh- und Körperbeeinträchtigungen hinaus. Auch Menschen mit beispielsweise kognitiven Entwicklungsbeeinträchtigungen, Teilleistungsschwächen und psychischen sowie chronisch-somatischen Erkrankungen werden bei der Betrachtung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen einbezogen. Daraus resultiert auch der erweiterte Behinderungsbegriff im Sinne von „Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen“, wie er in dieser Publikation verwendet wird. Im Ergebnis lässt sich eine Entwicklung weg vom defizitorientierten „behindert-sein“ hin zum „behindert-werden“ beobachten. Bestehende, behindernde Barrieren vielfältiger Art, die Menschen an der vollen und wirksamen Teilhabe an der Gesellschaft hindern, müssen im Zuge der Inklusion abgebaut werden.

Chancengleichheit/Chancenvielfalt/Chancengerechtigkeit

Unter dem Begriff der Chancengleichheit wird die sozialpolitische Maxime verstanden, die für jeden Menschen das Recht auf gleiche Lebens- und Sozialchancen einfordert.¹²⁴ Die Chancengleichheit an der Universität hat zahlreiche Facetten. Im Einzelnen gehören dazu, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, die folgenden Bereiche:

- Chancengleichheit beim Zugang zum Studium und beim Zugang zum Arbeitsmarkt
- Rechtliche Verankerung und Sicherstellung einer adäquaten Umsetzung individueller Nachteilsausgleichsregelungen
- Sicherung und Weiterentwicklung der Studienfinanzierung
- Sicherung und Weiterentwicklung der Unterstützung am Arbeitsplatz für Beschäftigte
- Erhalt, Aufbau und Weiterentwicklung professioneller Informations-, Beratungs- und Dienstleistungsangebote
- Gestaltung von Rahmenbedingungen für eine wirksame, selbstbestimmte Teilhabe im nationalen und internationalen Hochschulraum¹²⁵

Der Begriff der Chancengleichheit wird jedoch zunehmend auch kritisch betrachtet und durch Chancengerechtigkeit oder Chancenvielfalt ersetzt. So soll deutlich werden, dass nicht eine „Gleichmacherei“ das Ziel der Anstrengungen ist, sondern faire Chancen, die es jeder und jedem Einzelnen möglich machen, die gesteckten Ziele zu erreichen. Chancenvielfalt wird dabei beispielsweise durch die Gewährung individueller Nachteilsausgleiche befördert.

121 vgl. Stein, Anne-Dore (2005), S. 310 / Cloerkes, Günther (2001), S. 74.

122 Vereinte Nationen (2006), Präambel, Satz e.

123 Kistner, Pascal (2010).

124 Vgl. Schubert/Klein (2011).

125 Vgl. Deutsches Studentenwerk (2004), S. 1.

Gesellschaftliche Teilhabe

Der Paradigmenwechsel weg von der Fürsorge, hin zur vollen und wirksamen Teilhabe, ist das Anliegen, welches mit der UN-BRK vorangetrieben wird. Dabei gilt es, Chancengleichheit bzw. Chancengerechtigkeit für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen herzustellen und ihnen in allen Bereichen eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen¹²⁶. Auf Basis des Grundsatzes gleichberechtigter Teilhabe werden für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen die gleiche Qualität und der gleiche Standard in den jeweiligen Lebensbereichen erwartet, der auch für Menschen ohne Behinderungen gilt. Alle Menschen sollen frei zwischen verschiedenen Alternativen wählen können. Die (Behinderten-)Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder, das SGB IX sowie die UN-BRK stellen dafür den gesetzlichen Rahmen dar.

Inklusion

Der Begriff „Inklusion“ findet bereits seit einigen Jahren sowohl in der Wissenschaft, als auch in der Alltagssprache Verwendung. Eine einheitliche Definition für diesen Begriff bzw. dieses Konzept zu finden, fällt jedoch schwer. Ein adäquates Begriffsverständnis für „Inklusion“ herzustellen, gelingt am ehesten über die gezielte Abgrenzung zu anderen Konzepten wie dem der Exklusion oder Integration (Abbildung 6). Inklusion ist ohne Exklusion – dem Ausschluss einer oder mehrerer Gruppen aus der Gesellschaft – nicht denkbar und geht weiter als Integration, bei der sich beispielsweise Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen mit gezielten Hilfen an eine bestehende Ordnung anpassen und als „besondere“ Gruppe in diese aufgenommen werden. „Inklusion bedeutet die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen an der Gesellschaft und das von Anfang an.“¹²⁷

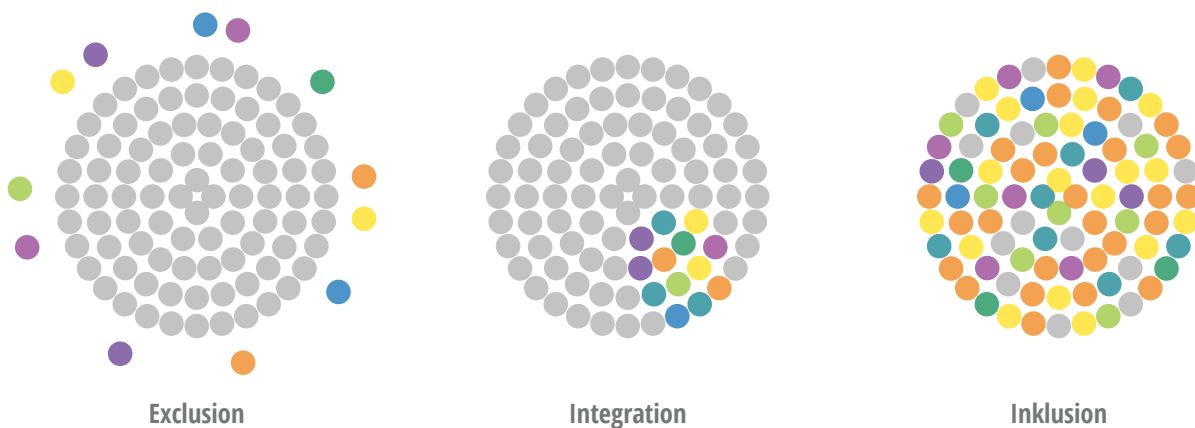


Abbildung 6: Schematische Abbildung der Begriffe Exklusion, Integration und Inklusion (Darstellung des Aktion Mensch e.V., 2013)

Während im Rahmen der Gesetzgebung mittels des SGB IX noch das Ziel verfolgt wurde, bestimmte Personen oder Gruppen in die Gesellschaft zu integrieren, wird mit der UN-BRK über das Integrationsverständnis hinausgegangen. Im Sinne eines ganzheitlichen Inklusionsverständnisses ist es notwendig, Strukturen, Handlungsweisen und Organisationen so zu verändern, dass sie den Bedürfnissen aller Mitglieder entsprechen. Jeder Mensch, unabhängig von persönlichen, sozialen und ökonomischen Voraussetzungen, Lernbedürfnissen und Geschlecht soll selbstverständlich teilhaben können.¹²⁸ Im Kontext der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen wird häufig allgemein der Begriff Inklusion verwendet, obwohl dies nur ein spezifischer Teilbereich der Inklusion ist. In einem ganzheitlichen Verständnis von Inklusion ist jeder Mensch anders verschieden und kann das eigene Leben sowie die Gesellschaft selbstbestimmt, entsprechend der persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, mitgestalten.

126 Vgl. Vereinte Nationen (2006), Art. 9 Abs. 1.

127 Neeser (2013), S. 7.

128 Vgl. Krög (2005), S. 4.

Nachhaltigkeit

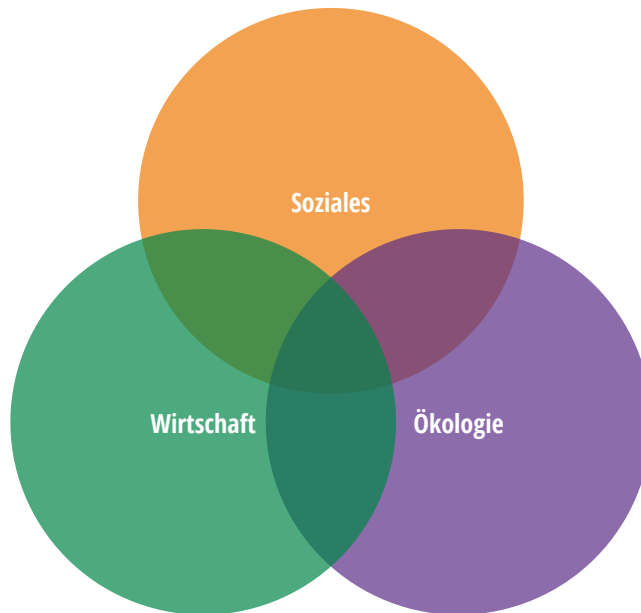


Abbildung 7: Nachhaltigkeitsdreieck, eigene Abbildung

Der Gedanke der Nachhaltigkeit ist seit vielen Jahren zum Leitbild für politisches, wirtschaftliches und ökologisches Handeln geworden. Auch die Hochschulen tragen als Teil der Gesellschaft unter dieser Leitorientierung zur zukunftsorientierten Entwicklung der Gesellschaft bei. Bei der Verwirklichung nachhaltiger Entwicklung kommt den Hochschulen eine herausragende Bedeutung zu, da diese eine gesellschaftliche Akzeptanz fordert, die unterstützt und befördert werden muss, um die erforderlichen Wandlungsprozesse in individuellen Orientierungen und Handlungsweisen in der Gesellschaft zu initiieren und zu verankern.¹²⁹

Der „Rat für Nachhaltige Entwicklung“ der deutschen Bundesregierung charakterisiert die Grundideen des Nachhaltigkeitskonzeptes im Sinne des Drei-Säulen-Modells wie folgt:

„Nachhaltige Entwicklung heißt, Umweltgesichtspunkte gleichberechtigt mit sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu berücksichtigen. Zukunftsfähig wirtschaften bedeutet also: Wir müssen unseren Kindern und Enkelkindern ein intaktes ökologisches, soziales und ökonomisches Gefüge hinterlassen. Das eine ist ohne das andere nicht zu haben.“¹³⁰

Im Rahmen des Themenfeldes Inklusion ist die Soziale Nachhaltigkeit im Fokus. Als Leitorientierungen, auf deren Grundlage soziale Nachhaltigkeit begründet wird, können identifiziert werden:

- Menschenwürdige Existenz (materielle und immaterielle Grundbedürfnisse)
- Existenzsicherung durch gerechte Arbeit (ganzheitlich aufgefasst)
- Sozialressourcen als Handlungschancen und -potenziale
- Chancengleichheit
- Partizipation¹³¹

Alle Maßnahmen und Angebote der Universität gilt es, bedarfs- sowie zielorientiert und langfristig zu konzipieren, um deren Nachhaltigkeit sicherzustellen.

129 Deutsche UNESCO-Kommission e.V. (2011) S. 38.

130 Rat für Nachhaltige Entwicklung (2010), S. 0.

131 Vgl. Empacher/Wehling (2002), S. 38 ff.

Zusatzbudget zur Finanzierung von Inklusionsmaßnahmen

Das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK) hat in den vergangenen zwei Jahren (2015 und 2016) rund vier Millionen Euro zweckgebunden als Zusatzbudget zur Finanzierung von Inklusionsmaßnahmen an die Hochschulen in Sachsen ausgereicht. Damit wurde ein weiterer Anreiz zur Verbesserung der Situation der Studierenden und Beschäftigten mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an der TUD geschaffen.

In einem breiten Beteiligungsverfahren wurden seitens der StDM die Fakultäten, Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen (ZWE) sowie die Zentrale Universitätsverwaltung (ZUV) über den Erhalt der Sondermittel informiert und aufgerufen, ihre konkreten Vorschläge für Maßnahmen und Projekte detailliert zu beschreiben. Als inhaltlicher Rahmen für die erbetenen Vorschläge wurden seitens der StDM die Ziele der UN-BRK sowie die Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz 2009 „Eine Hochschule für Alle.“¹³² festgelegt und kommuniziert. Die bewilligten Maßnahmen und Projekte richteten sich an die Beschäftigten, Studierenden und Studieninteressierte und stellen wichtige Bausteine für die Beförderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an der TUD dar.¹³³

Wichtige gesetzliche Rahmenbedingungen

Zahlreiche Gesetze und Normen befassen sich mit der Inklusionsthematik. Einige der Wichtigsten werden im Folgenden kurz vorgestellt.

UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)¹³⁴

Die UN-BRK trat im Mai 2008 in Kraft und wurde 2009 durch die Bundesrepublik Deutschland ratifiziert. Sie „konkretisiert und vertieft die allgemeinen Menschen- und Grundrechte auf verschiedenen Ebenen für die besondere Situation von Menschen mit Behinderung.“¹³⁵ Alle anderen gesetzlichen Regelungen gelten in Deutschland auch nach der Ratifizierung weiter. Der Behinderungsbegriff wird hier erstmals neu definiert – weg vom „behindert sein“ – hin zum „behindert werden“. Mit der UN-BRK wurde der Paradigmenwechsel weg von der Fürsorge – hin zur selbstbestimmten Teilhabe eingeleitet. „Nichts über uns ohne uns“ wird als zentraler Grundsatz der Konvention formuliert und beschreibt Inklusion als Öffnung der Gesellschaft, in welcher die Zielgruppe selbstverständlich einbezogen wird.

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR)¹³⁶

Das Grundrecht auf Bildung ist bereits in der AEMR der Vereinten Nationen (1948) festgehalten: „Jeder hat das Recht auf Bildung. [...] [D]er Hochschulunterricht muß(sic!) allen gleichermaßen entsprechend ihrer Fähigkeiten offenstehen.“¹³⁷

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)¹³⁸

Im GG wird darauf verwiesen, dass „Niemand [...] wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“¹³⁹ darf. Weiterhin werden das „Recht auf freie Wahl der Ausbildungsstätte“¹⁴⁰ und der „Grundsatz der Chancengleichheit in berufsbezogenen Prüfungen“¹⁴¹ verankert.

132 Hochschulrektorenkonferenz (2009).

133 Weitere Informationen unter: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/inklusion/sondermittel-inklusion>

134 Vereinte Nationen (2006).

135 Neeser (2013), S. 6.

136 Vereinte Nationen (1948).

137 Ebd., Art. 26.

138 Bundesrepublik Deutschland (1478).

139 Ebd., Art. 3 Abs. 3.

140 Ebd., Art. 12 Abs. 1.

141 Ebd., Art. 3 Abs. 1.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)¹⁴²

Das AGG (2006) nimmt beispielsweise den Schutz vor Diskriminierung in Beruf und Beschäftigung in den Blick. Dabei werden Ausnahmeregelungen bei unterschiedlicher Behandlung explizit konkretisiert. Das „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“¹⁴³

Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG)¹⁴⁴

Mit dem BTHG (2016) wird eine große sozialpolitische Reform der aktuellen Legislaturperiode umgesetzt. Damit sollen mehr Möglichkeiten und mehr Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen geschaffen werden. Das BTHG ist ein umfassendes Gesetzespaket, welches verschiedene Veränderungen und Umgestaltungen der derzeitigen Förderlandschaft und Gesetzgebung von der Prävention bis zur gesellschaftlichen Eingliederung vorsieht.¹⁴⁵ Eine zentrale Neuerung ist das gewählte Begriffsverständnis, welches eine Zusammensetzung aus der bisherigen Definition des Behinderungsbegriffes im Rahmen des SGB IX und der aktuelleren Begriffsbestimmung im Sinne der UN-BRK darstellt:

„Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung [...] liegt vor, wenn der Körper- oder Geisteszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht.“¹⁴⁶

Die konkreten Auswirkungen des BTHG sind derzeit nur schwer absehbar. Mit der schrittweisen Umsetzung kann es jedoch zu konkreten Erschwernissen beim Hochschulzugang und der Studiendurchführung kommen. Der Prozess bedarf der weiteren Beobachtung.

Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX)¹⁴⁷

Das SGB IX (2001) enthält vielfältige Regelungen und Vorschriften zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen in Deutschland und erfährt derzeit eine Novellierung im Rahmen des BTHG. Neben der Regelung des Anspruches auf den „Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile“¹⁴⁸ ist die Definition von Behinderung nach dem SGB IX von zentraler Bedeutung für viele Entscheidungen hinsichtlich der Gewährung von Leistungen etc. Im Sinne des SGB IX sind Menschen „behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.“¹⁴⁹

Bei der Regelung von Leistungen zur Teilhabe in der Gesellschaft wird im SGB IX zwischen Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, unterhaltssichernden und anderen ergänzenden Leistungen sowie Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft¹⁵⁰ unterschieden.

142 Bundesrepublik Deutschland (2006).

143 Ebd., § 1.

144 http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2016/bundesteilhabegesetz-entwurf.pdf?__blob=publicationFile&v=4

145 Vgl. <http://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Inklusion/bundesteilhabegesetz.html>

146 Bundesrepublik Deutschland (2016), § 2 Abs. 1.

147 Bundesrepublik Deutschland (2001).

148 Ebd., § 126.

149 Bundesrepublik Deutschland (2001), § 2 Abs. 1.

150 Vgl. ebd., Kap. 4-7.

Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)¹⁵¹

Das BGG (auch Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen), aus dem Jahr 2002, regelt allgemeine Bestimmungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Neben Zielvereinbarungen und Begriffsbestimmungen¹⁵² wird auf die besonderen Bedarfe von Frauen mit Behinderungen hingewiesen. Weiterhin werden das Benachteiligungsverbot sowie der Abbau von Barrieren fokussiert.

DIN 18040 – Barrierefreies Bauen¹⁵³

Die aus drei Teilen bestehende Norm (1 – Öffentlich zugängliche Gebäude, 2 – Wohnungen, 3 – Öffentlicher Verkehrs- und Freiraum) befasst sich gemeinsam mit weiteren Normen mit der Schaffung der planerischen und baulichen Voraussetzungen für die Sicherung der im GG und in der UN-BRK gefassten Menschenrechte und Grundfreiheiten – insbesondere der Barrierefreiheit, persönlichen Mobilität und unabhängigen Lebensführung. Im Kontext des vorliegenden Aktionsplanes ist besonders Teil 1 zu beachten, welcher grundlegend ist für die barrierefreie Planung, Ausführung und Ausstattung öffentlich zugänglicher Gebäude sowie deren Außenanlagen und darstellt, unter welchen technischen Voraussetzungen öffentliche Gebäude und bauliche Anlagen barrierefrei sind.¹⁵⁴

Hochschulrahmengesetz (HRG)¹⁵⁵

Das HRG legt die Grundsätze des Hochschulwesens auf Bundesebene fest. Demnach sollen Hochschulen dafür sorgen, „dass behinderte Studierende in ihrem Studium nicht benachteiligt werden.“¹⁵⁶ Weiterhin müssen „Prüfungsordnungen [...] die besonderen Belange behinderter Studierender zur Wahrung ihrer Chancengleichheit berücksichtigen.“¹⁵⁷ Ein zentraler Aspekt ist zudem, die Verankerung der Härtequote bei der Studienzulassung.¹⁵⁸

Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG)¹⁵⁹

Im SächsHSFG (2013) werden unter § 5 die Aufgaben einer Hochschule beschrieben. Dabei wird auf die Belange von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen besonders eingegangen. Als eine Aufgabe der Universitäten wird festgelegt, dass diese Sorge dafür tragen, „dass Studenten mit Behinderung oder chronischer Krankheit in ihrem Studium nicht benachteiligt werden und die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können.“¹⁶⁰

151 Bundesrepublik Deutschland (2002).

152 Ebd.: Definition von Behinderung im § 3 und Definition von Barrierefreiheit in § 4.

153 <http://din18040.de/>

154 Vgl. <http://din18040.de/din18040-inhalt.htm>

155 Bundesrepublik Deutschland (2007).

156 Ebd., § 2 Abs. 4.

157 Ebd., § 16 Abs. 4.

158 Ebd., § 34.

159 Freistaat Sachsen (2013).

160 Freistaat Sachsen (2013), § 5 Abs. 2 Punkt 12.

Ausleih- und Unterstützungsmaterial

Name des Angebotes	Beschreibung des Angebotes	Verleihmodalitäten
Update Serverlizenz Jaws	ScreenReader für blinde und sehbehinderte Nutzerinnen und Nutzer.	noch freie Lizenzen verfügbar ¹⁵⁶
Mobile Braillezeile (40er)	Der Inhalt des Computerbildschirms kann in Blindenschrift – Braille – ausgegeben werden. Erforderlich ist hierfür ein Screenreader oder Bildschirmausleseprogramm wie z.B. Jaws.	Ausleihe für Prüfungen und zeitweisen Ersatz ¹⁵⁶
2 Mobile Braillezeilen (80er)	Der Inhalt des Computerbildschirms kann in Braille ausgegeben werden. Erforderlich ist hierfür ein Screenreader oder Bildschirmausleseprogramm wie z.B. Jaws.	Ausleihe für Prüfungen und zeitweisen Ersatz ¹⁵⁶
mobile Tafelseegeräte	Eine mobile tragbare Kamera mit Arm ermöglicht das Lesen der Tafel und von Büchern ohne diese Scannen zu müssen. Unterstützung/Verbesserung der Präsenzlehre.	Ausleihe für Prüfungen, Lehrveranstaltungen und zeitweisen Ersatz ¹⁵⁶
Upgrade von 2 taktilen Stiftplatten HyperBraille	Ermöglichen die taktile Darstellung von grafischen Lehrmaterialien für blinde Studierende. Das Upgrade verbessert die Navigation mittels Touch. Unterstützung/Verbesserung der Lehre, Wahrnehmung von komplexen visuellen Inhalten	Benutzung Vorort in der Fakultät Informatik ¹⁵⁶
taktile, farbiger Braille-Drucker	Taktile Drucker, der ebenfalls farbig druckt. Kollaboration zwischen sehenden und blinden Studierenden/Beschäftigten	Benutzung bzw. Druckaufträge möglich ^{156 157 158}
taktile Stadtpläne für blinde Menschen	Kennenlernen der Stadt Dresden, ÖPNV, Verbesserung der Orientierung und Nutzung ÖPNV	Ausleihe möglich, Weitergabe an neue Studierende ¹⁵⁶
taktile Stadtpläne für sehbehinderte Menschen	Kennenlernen der Stadt Dresden, ÖPNV Verbesserung der Orientierung und Nutzung ÖPNV	Ausleihe möglich, Weitergabe an neue Studenten ¹⁵⁶

161 Herr Voegler / Fakultät Informatik, Andreas-Pfitzmann-Bau

162 Frau Dr. Hähne / Stabsstelle Diversity Management

163 Frau Blum / Zentrale Studienberatung

164 Aimee Krause / Dezernat 4, SG 4.6 Arbeitssicherheit; Gebäude TLZ

165 Herr Böhme, Herr Norkus/ Fakultät Maschinenwesen

166 Dezernat 4, Gruppe Transport und Verkehr / Herr Adamiec, Herr Urbanek

167 Stabsstelle Diversity Management / Tillichbau

168 siehe Anhang 6.4

Name des Angebotes	Beschreibung des Angebotes	Verleihmodalitäten
APEX Sender	Vorlesen der Sprachenbahn-/Buslinie Verbesserung der Orientierung und Nutzung ÖPNV	Ausleihe über längere Zeit möglich ¹⁵⁶
Dragon Natural Speaking 13 Premium	Spracherkennung Unterstützung von Studenten mit einer Hörbehinderung, Transkription von Lehrveranstaltungen etc.	Installation auf einem Notebook, Verleih stundenweise ¹⁵⁶
Braille-Labelgeräte	Beschriftung von Türschildern etc.	Erstellung von Aufklebern auf Anfrage möglich ^{156 159}
Notebooks für blinde/ sehbehinderte Studenten	Arbeitsplatz während der VL und Prüfung, Verwendung vorhandener Braillezeilen, Screenreader, Lesegeräte (siehe 2.)	Ausleihe für Prüfungen und zeitweisen Ersatz ¹⁵⁶
Lasergravuranlage	Beschriften von Bauteilen oder Schildern mit einer haptisch ertastbaren Schrift z.B. Uni-Wegweiser haptisch erlebbarer machen.	Ausleihe nicht möglich; bei Aufträgen Anfragen möglich ¹⁶⁰
3D Drucker SLA	Drucken von 3D Teilen aus Kunstharz Maschinenbau haptisch erlebbar machen	Ausleihe nicht möglich; bei Aufträgen Anfragen möglich ¹⁶⁰
3D Drucker Clay	Drucken von 3D Teilen aus Ton oder Kunststoff Maschinenbau haptisch erlebbar machen	Ausleihe nicht möglich; bei Aufträgen Anfragen möglich ¹⁶⁰
Mobile Treppenraupen	Ermöglichen Menschen mit Behinderungen die Überwindung von Treppen.	Ausleihe möglich ¹⁶¹
Kleinbusse mit Rollstuhlzugang	Beschäftigte und Studierende, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind, können künftig gemeinsam mit ihren Studien- oder Arbeitskolleg/innen z.B. auf Exkursionen oder Dienstreisen fahren.	Nutzung nach Anmeldung möglich ¹⁶⁰
Dienstdreiräder	Erreichbarkeit der weit über den Campus verteilten Standorte für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen	Anfrage der Ausleihe möglich ¹⁶²
Mobile Schwerhörigentechnik	Mobile Technik zur Unterstützung höreingeschränkter Personen	Ausleihe für Veranstaltungen jeglicher Art ¹⁶³

Standorte der Mobilen Schwerhörigentechnik¹⁶⁹

Um Studierenden, Beschäftigten und Gästen mit Höreinschränkungen raumunabhängig die Teilhabe zu ermöglichen, hat jede Fakultät einen Koffer mit Mobiler Schwerhörigentechnik erhalten. Damit ist schnell, auf kurzen Wegen, mobile Technik zur Unterstützung zur Hand. Weitere Koffer sind, wie bisher auch, im Medienzentrum und auch in der StDM ausleihbar.

Fakultät	Standort des Koffers	Ansprechpartner/in	Channel
Architektur	Zellescher Weg 17, BZW, Raum B105	Frau Ina Pohlers	1
Bauingenieurwesen	August-Bebel-Straße 30, 3. OG, Raum 03-034	Frau Kathleen Rehfeld	3
BIOTEC	DFG-Zentrum für Regenerative Therapien Dresden; Raum 0.122	Herr Marcus Ruffert	4
Elektro- und Informations-technik	Barkhausen-Bau, Raum 154	Herr Jörg Tanzmann	2
Erziehungswissenschaften	WEB, Raum 150b	Frau Professorin Ertl-Schmuck	4
Informatik	Andreas-Pfitzmann-Bau, Raum 1102	Frau Mandy Weickert	2
Juristische Fakultät	Gerber-Bau, Raum 001	Herr Christian Hoffmann/Frau Kerstin Weber	1
Maschinenwesen	Zeug, Raum 254	Frau Ina Winkler	3
Mathematik und Naturwissenschaften	Willers-Bau, Raum C 134	Herr Peer Kittel	1
Medizinische Fakultät	Uniklinikum Haus 91, EG, Raum D.00.042	Herr Ulrich Zimmermann	4
Philosophische Fakultät	BZW, Raum A 304	Herr Frank Pawella	1
Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften	SLK, Raum 009	Herr Robert Fischer	4

¹⁶⁹ Übersicht mobil verfügbar unter: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/ressourcen/dateien/inklusion/StandorteMobileSchwerhoerigentechnik.pdf?lang=de>

Fakultät	Standort des Koffers	Ansprechpartner/in	Channel
Stabsstelle Diversity Management	TIL, Raum 18	Herr Robert Thümmler	4
Umweltwissenschaften	HÜL, Südflügel, Raum 583	Frau Dana Lindner	2
Verkehrswissenschaften	Potthoff-Bau, Raum 153	Herr Bennet Wilhelm	3
Wirtschaftswissenschaften	Schumannbau, Raum C163	Frau Yvonne Neßler	2
Zentrum für Weiterbildung/ Career Service	Bürogebäude Strehleener Straße, Raum 560	Frau Antje Döschner	3

Muster-Masken für Maßnahmen

Name der Maßnahme

Bedarfe:

Ist-Situation:

Ziele:

(Bei der Angabe der Ziele ist darauf zu achten, dass diese „SMART“ sind (spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch, terminiert – ggf. kurz-, mittel-, langfristige Ziele.)

Zielgruppe:

Umsetzungszeitraum:

(zeitlicher Rahmen, in welchem Ihr Maßnahmenpaket umzusetzen ist)

Kurzbeschreibung:

(Kurzbeschreibung Ihrer Maßnahme)

Anbindung und Umsetzungsverantwortliche:

Zuordnung zum Handlungsfeld:

Umsetzungsstrategie:

Risiken:

Nutzen:

Kosten:

(möglichst genaue Kostenschätzung inklusive Teilung nach Personal- und Sachkosten sowie Eigen- und Fremdfinanzierung)

Qualitätssicherung:

(Wie kann die Erreichung der Ziele und der Nutzen/Mehrwert der Maßnahme evaluiert und gesichert werden?)

Nachhaltigkeit:

(Warum ist Ihre Maßnahme nachhaltig und wie sichern Sie diese?)

Weiterführende Links der TUD

Die im Folgenden aufgeführten Links sind nur eine Auswahl. Es ist zu beachten, dass sich die Verweise im Laufe der Zeit verändern und einige Links somit unbrauchbar werden können. Die Liste ist demzufolge kontinuierlich zu überprüfen und aktualisieren.

Allgemeines

Stabsstelle Diversity Management

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/rektorat/stabsstelle-diversity-management>

Kontakt: diversity.management@tu-dresden.de

Inklusionswebsite der TUD

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/inklusion>

Handreichung zur Konzeption und Erstellung von Print-Materialien in Braille

https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/ressourcen/dateien/inklusion/Handreichung_Infomaterial_Braille_StDM.pdf?lang=de

Anleitung zur Erstellung barrierefreier PDF Dokumente aus Word 2007

https://elvis.inf.tu-dresden.de/dokumente/upload/c56da_barrierefreie_pdf_word.pdf

Anleitung zur Erstellung barrierefreier PDF Dokumente aus Word 2013

https://elvis.inf.tu-dresden.de/dokumente/upload/737e1_anleitungword_2013.pdf

Anleitung zur Erstellung barrierefreier PDF Dokumente aus PowerPoint 2007

https://elvis.inf.tu-dresden.de/dokumente/upload/92199_barrierefreie_pdf_powerpoint.pdf

Anleitung zur Erstellung barrierefreier PDF Dokumente aus PowerPoint 2013

https://elvis.inf.tu-dresden.de/dokumente/upload/01473_anleitungpowerpoint_2013.pdf

Leitfäden für Lehrende und Studierende

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/inklusion/Barrierefreiheit>

Induktive Höranlagen und Mikroportanlagen

https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/gremien-und-beauftragte/beauftragte/bfsb/barrierefreie_einrichtungen/hoerschleifen

Bauliche Barrierefreiheit

Orientierung auf dem Campus der TUD

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/campus/orientierung>

Barrierefreiheit von Gebäuden an der TUD	https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/gremien-und-beauftragte/beauftragte/bfsb/barrierefreie_einrichtungen/gebaeude
--	---

Allgemeine Nutzerforderungen Barrierefreiheit der TUD	https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/ressourcen/dateien/inklusion/ATV-Barrierefreiheit-Version-6_150922-mit-Anlage1-2.pdf
---	---

Arbeit

Die/Der Beauftragte des Arbeitgebers für die Belange von Menschen mit Behinderung	https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/zentrale-universitaetsverwaltung/dezernat-2-personal/2-3-beauftragte-des-arbeitgebers-fuer-belange-von-menschen-mit-behinderung Kontakt: personal.schwerbehinderte@tu-dresden.de
---	--

Schwerbehindertenvertretung	https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/gremien-und-beauftragte/schwerbehindertenvertretung Kontakt: schwerbehindertenvertretung@tu-dresden.de
-----------------------------	--

Sachgebiet 4.7 Gesundheitsdienst	https://tu-dresden.de/tu-dresden/arbeitsschutz-umwelt/gesundheitsdienst Kontakt: Betriebsarzt@tu-dresden.de
----------------------------------	--

Sachgebiet 4.6 Arbeitssicherheit	https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/zentrale-universitaetsverwaltung/dezernat-4-liegenschaften-technik-und-sicherheit/sg-4-6-arbeitssicherheit Kontakt: Arbeitssicherheit@tu-dresden.de
----------------------------------	--

Studium

Die/Der Beauftragte für Studierende mit Behinderungen	https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/gremien-und-beauftragte/beauftragte/bfsb Kontakt: schwerbehindertenvertretung.studenten@tu-dresden.de
---	--

Arbeitsgruppe „Studium für Blinde und Sehbehinderte“	https://elvis.inf.tu-dresden.de/ Kontakt: elvis@inf.tu-dresden.de
--	--

Interessengemeinschaft Studium und Behinderung	https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/gremien-und-beauftragte/beauftragte/bfsb/igb
--	---

Zentrale Studienberatung <https://tu-dresden.de/studium/im-studium/beratung-und-service/zentrale-studienberatung>

Kontakt: studienberatung@tu-dresden.de

Career Service <https://tu-dresden.de/karriere/berufseinstieg>

Kontakt: katharina.maier@tu-dresden.de

Nachteilsausgleichsregelungen für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen <https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/gremien-und-beauftragte/beauftragte/bfsb/infos/nachteilsausgleich>

Lehre und Forschung

Professur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Inklusive Bildung https://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/erzw/erzwiae/ewib

Kontakt (Sekretariat): pia.milker@tu-dresden.de

Professur Mensch-Computer Interaktion <http://inf.tu-dresden.de/content/institutes/iai/mmc/index.de.html>

Kontakt (Kontaktformular Sekretariat): http://www.inf.tu-dresden.de/mailform.php?node_id=937&ln=de&staffid=684718

Professur für Sozial- und Gesundheitsbauten <https://tu-dresden.de/bu/architektur/s-gb>

Kontakt: sozialbau@mailbox.tu-dresden.de

Professur Landschaftsbau <https://tu-dresden.de/bu/architektur/ila/labau>

Kontakt: landschaftsbau@tu-dresden.de

E-Teaching in der Hochschullehre <https://tu-dresden.de/mz/weiterbildung/e-teaching-zertifikat/e-teaching-in-der-hochschullehre>

Zentrum für Weiterbildung <https://tu-dresden.de/karriere/weiterbildung/weiterbildungsprogramme/hochschuldidaktik-und-schlueselkompetenzen/inklusion>

Kontakt: zfw@tu-dresden.de

Weitere Angebote, Behörden und Informationsquellen

Studium

Studentenwerk Dresden – Studium und Handicap www.studentenwerk-dresden.de/soziales/handicap.html

Deutsches Studentenwerk, Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung www.studentenwerke.de/behinderung

Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) Behinderung und Studium e. V. www.behinderung-und-studium.de

Netzwerk für Studium und Karriere (u.a. mit großer Stipendiendatenbank) www.e-fellows.net

Studium und Karriere ohne Barriere – Informations- und Kommunikationsplattform für Hör- und Sehbehinderte www.gateway-online.de

Stipendiendatenbank www.stiftungen.org

Arbeit

Agentur für Arbeit – Integration in Ausbildung und Arbeit – Behinderung und Beruf www.arbeitsagentur.de

Zentrale Arbeits- und Fachvermittlung (ZAV) mit Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker www.zav.de

Rehadat – Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation, Best-Practice-Datenbank www.rehadat.info/de/

Behörden/Organisationen/Ministerien

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung www.behindertenbeauftragte.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) www.bmas.de

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) www.bmbf.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend (BMFSFJ)

www.bmfsfj.de

Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft
und Kunst (SMWK)

www.smwk.sachsen.de/

Sächsisches Staatsministerium für Soziales und
Verbraucherschutz

www.sms.sachsen.de/

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

www.antidiskriminierungsstelle.de

Schwerbehindertenvertretungen bei
Bundesbehörden

www.agsvb.de

Hauptschwerbehindertenvertretung Sachsen

www.hsbvl.sachsen.de

Beauftragter der Sächsischen Staatsregierung für
die Belange von Menschen mit Behinderungen

www.soziales.sachsen.de/4674.html

Berufsgenossenschaften

<http://www.dguv.de/de/bg-uk-lv/bgen/index.jsp>

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter
und Hauptfürsorgestellen (BIH) – Behinderung und
Beruf

www.integrationsaemter.de

Versorgungsämter in Deutschland

www.versorgungsaemter.de

Gemeinsame Servicestellen für Rehabilitation

www.reha-servicestellen.de

Informationsnetze

Internet-Portal über Lernstörungen

www.ag-lernen.de

Ratgeber Behinderung

www.behinderung.org

Deutscher Bildungsserver, Behindertenpädagogik

www.bildungsserver.de/Behindertenpaedagogik-908.html

Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertenrecht	www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/anhaltspunkte-gutachter.pdf?__blob=publicationFile
Handicap-Info – Der Behinderten-Ratgeber	www.handicap-info.de
Institut für Deutsche Gebärdensprache und Kommunikation Gehörloser	www.idgs.uni-hamburg.de/de.html
INKA – Informationsnetz für Krebspatienten und Angehörige	www.inkanet.de
Inklusionslandkarte – Übersicht über die Vielfalt von Inklusion	www.inklusionslandkarte.de
Internetplattform für Menschen mit Behinderung und schwerer Krankheit	www.myhandicap.de
Portal für Menschen mit Behinderung	www.4hc.de
Foren, Infos, weiterführende Links	www.schwerbehinderung-aktuell.de
Internet-Angebote von Verbänden und Initiativen der Behindertenselbsthilfe	www.selbsthilfe-online.de
SoVD – Sozialverband Deutschland e.V. (früher Reichsbund)	www.sovd.de
Sozialverband VdK Deutschland e.V.	www.vdk.de
Deutscher Behindertenrat / Aktionsbündnis deutscher Behinderten- und Sozialverbände	www.deutscher-behindertenrat.de
Forum von Studierenden mit chronisch-entzündlichen Darmerkrankungen	www.studiced.de
„Nationale Kontakt- und Informationsstelle zur Anregung und Unterstützung von Selbsthilfegruppen“ mit Datenbanken zur Suche von Selbsthilfeorganisationen, Verbänden und Netzwerken	www.nakos.de/site

Selbst(hilfe)organisation

Volkssolidarität e. V.	www.volkssolidaritaet.de
ABiD e.V. – Allgemeiner Behindertenverband in Deutschland	www.abid-ev.de
Aktion Mensch e.V.	www.aktion-mensch.de
BAG SELBSTHILFE – Bundesarbeitsgemeinschaft von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen (Dachverband)	www.bag-selbsthilfe.de
Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (unter anderem Assistenz, persönliches Budget)	www.bag-ub.de
Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGÜS)	www.bagues.de
Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.	www.bagwfbm.de
Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR)	www.bar-frankfurt.de
Bundesverband Rehabilitation – Interessenvertretung Behinderter	www.bdh-reha.de
Kooperation Behinderter im Internet e.V.	www.kobinet-nachrichten.org
VbA – Selbstbestimmt Leben e.V. Verbund behinderter Arbeitgeber	www.vba-muenchen.de
Netzwerk Artikel 3 – Verein für Menschenrechte und Gleichstellung Behinderter e.V.	www.nw3.de
Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.	www.isl-ev.de
Weibernetz e.V. – Politische Interessenvertretung behinderter Frauen	www.weibernetz.de
Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungsanpassung e.V.	www.wohnungsanpassung-bag.de

Club Behinderter und ihrer Freunde e.V.	www.cebeef.com
BSV – Behinderten- und Rehabilitationssportverband Rheinland-Pfalz	www.bsv-rlp.de
DBSJ – Deutsche Behinderten-Sportjugend	www.dbsj.de
Deutscher Gehörlosen-Sportverband e.V.	www.dg-sv.de
BSK e.V. – Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e.V.	www.bsk-ev.org
Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V.	www.dbsv.org
Bund zur Förderung Sehbehinderter e.V.	www.bfs-ev.de
Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V.	www.dvbs-online.de
Pro Retina Deutschland e.V. – Selbsthilfevereinigung von Menschen mit Netzhautdegenerationen	www.pro-retina.de
Deutsche Gesellschaft der Hörgeschädigten – Selbsthilfe und Fachverbände e.V.	www.deutsche-gesellschaft.de
Bundesarbeitsgemeinschaft hörbehinderter Studierender und Absolventen e.V.	www.bhsa.de
Portal für Gehörlose und Schwerhörige	www.taubenschlag.de
Deutscher Gehörlosenbund e.V. – Gebärdensprache lesen	www.gehoerlosen-bund.de
Deutscher Schwerhörigenbund e.V.	www.schwerhoerigen-netz.de
Deutsche Tinnitus-Liga e.V.	www.tinnitus-liga.de
Deutsche Rheuma-Liga Bundesverband e.V.	www.rheuma-liga.de

Ohne Schilddrüse leben e.V. – Bundesweites Selbsthilfe- Forum Schilddrüsenkrebs	www.sd-krebs.de
Aktionsbündnis seelische Gesundheit – bundesweites Netzwerk für die Belange von Menschen mit psychischen Erkrankungen und ihre Familien	www.seelischegesundheit.net
DGSGB – Deutsche Gesellschaft für seelische Gesundheit bei Menschen mit geistiger Behinderung e.V.	www.dgsgeb.de
Bundesvereinigung Stottern und Selbsthilfe e.V.	www.bvss.de
Bundesweites, verbandsübergreifendes Forum selbstbestimmter Assistenz behinderter Menschen e. V.	www.forsea.de
Reha-Servicestellen im Bundesgebiet auf den Seiten „Deutsche Rentenversicherung“	www.reha-servicestellen.de
Informationen rund um das Thema Assistenz	www.assistenz.org
Stellenvermittlung für Behinderten-Assistenz	www.assistenzboerse.de
Verbund behinderter ArbeitgeberInnen	www.vba-muenchen.de
Verbände der Freien Wohlfahrtspflege	
Arbeiterwohlfahrt AWO	www.awo.org
Deutscher Caritasverband	www.caritas.de
Deutsches Rotes Kreuz e. V.	www.drk.de
Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche Deutschlands e. V.	www.diakonie.de
Der Paritätische Wohlfahrtsverband	www.der-paritaetische.de
Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege	www.bagfw.de

Checklisten für barrierefreie Veranstaltungen

Bundeskompetenzzentrum für Barrierefreiheit – Handreichung und Checkliste
für barrierefreie Veranstaltungen

http://www.barrierefreiheit.de/handreichung_und_checklis-te_f%C3%BCr_barrierefreie_Veranstaltungen.html

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Spitzenverband (DGUV) – Checkliste
Barrierefreiheit bei Veranstaltungen

www.publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/dguv_broschuere_bfreiheit_veranstalt_130930_web.pdf

Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung – Checkliste für die Organisation von barrierefreien Veranstaltungen

www.studentenwerke.de/de/content/checkliste-f%C3%BCr-die-organisation-von-barrierefreien-veranstaltungen

Umsetzung/Aufbereitung von Literatur für blinde und sehbehinderte Menschen

Deutsche Blindenstudienanstalt e.V.

www.blista.de

Tipps und Tricks zur Informationsverarbeitung für Sehbehinderte, Informationen zu Hilfsmitteln

www.satis.de

Interessengemeinschaft Sehgeschädigter Computernutzer (ISCB)

www.iscb.de

Mediengemeinschaft für Blinde und Sehbehinderte e.V.

www.medibus.info

Zentralkatalog SehKOn für zitierfähig umgesetzte, wissenschaftliche Literatur für blinde und sehbehinderte Nutzer

www.ub.uni-dortmund.de/sehkon

Deutsche Zentralbücherei für Blinde zu Leipzig (DZB)

www.dzb.de

Gebärdensprachdolmetscherdienste

Deutscher Gehörlosenverband e.V.

www.gehoerlosen-bund.de

Bundesverband der Gebärdensprachdolmetscher Deutschlands e.V.

www.bgsd.de

Schriftdolmetscherdienste

Deutscher Schwerhörigenbund e.V. www.schwerhoerigen-netz.de

Bundesverband der Schriftdolmetscher www.bsd-ev.org

Hilfsmittelinformationen

Aktionsbündnis für barrierefreie Informationstechnik www.abi-projekt.de

Vermischtes

Einfach für alle – Initiative der Aktion Mensch für ein barrierefreies Internet www.einfach-fuer-alle.de

Fernuniversität in Hagen: Tipps zur Erstellung von barrierefreien Webauftritten www.fernuni-hagen.de/arbeiten/arbeitsplatz/datenverarbeitung/web/barrierefrei/index.shtml

Stiftung Digitale Chancen e.V. – Unterstützung von öffentlichen Interneterfahrungsorten und digitaler Integration www.digitale-chancen.de

Telefondolmetschdienst in Gebärdensprache und Schriftsprache für den privaten und beruflichen Bereich www.tess-relay-dienste.de

Bundesärztekammer www.bundesaerztekammer.de

Marburger Bund – Verband der Angestellten & verbeamteten Ärzte und Ärztinnen Deutschlands e.V. www.marburger-bund.de

Institut für Menschenrechte mit der Monitoring-Stelle zur UN-BRK www.institut-fuer-menschenrechte.de

Informationen zur Durchführung von SGB II und SGB XII www.tacheles-sozialhilfe.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen – Behinderung und Beruf: Handbuch für die betriebliche Praxis; Das Betriebliche Eingliederungsmanagement	www.integrationsaemter.de/files/11/ABC_2014.pdf www.integrationsaemter.de/files/11/ZB_Ratgeber_BEM.pdf
---	--

Radio for Handicaps, Webradio für Menschen mit Behinderung	www.r4h.de
--	--

Web for All – Barrierefreie Kommunikation	www.webforall.info
---	--

Quelle: Vgl. Deutsches Studentenwerk (2013), S. 233ff., 248ff.; Bundesagentur für Arbeit (2015), S. 37 ff.; Präsidium der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (2015).



Literaturverzeichnis

Akkreditierungsrat (2013): Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung. Beschluss des Akkreditierungsrates vom 08.12.2009, zuletzt geändert am 20.02.2013. —

Online verfügbar unter: http://www.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/AR/Beschluesse/AR_Regeln_Studiengaenge_aktuell.pdf; zuletzt geprüft am 26.04.2016.

Aktion Mensch e.V. (2012): Info-Grafik „Exklusion – Integration – Inklusion“. Bonn. — Online verfügbar unter: <https://www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/kampagnen-und-aktionen/service/downloads.html>; zuletzt geprüft am 14.04.2016.

BAGüS – Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (2012): Empfehlungen zu den Leistungen der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen zum Besuch einer Hochschule (Hochschulempfehlungen). Münster. — Online verfügbar unter: <http://www.lwl.org/spur-download/bag/hochschulempfehlungen2012.pdf>, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (2014): Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. — Online verfügbar unter: https://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschuere_UNKonvention_KK.pdf?__blob=publicationFile

Bundesagentur für Arbeit (2015): Studium? Arbeitslos? Behindert? Chronisch krank? Erfolgreich bewerben! Infobroschüre. Bonn. — Online verfügbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk5/-edisp/16019022d-stbai393639.pdf>; zuletzt geprüft am 26.04.2016.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). [einfachmachen – gemeinsam die UN-Behindertenrechtskonvention umsetzen]. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).

— Online verfügbar unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?sessionid=60CA9289CA40F657B9BBA462B6FAEF9B?__blob=publicationFile&v=4, zuletzt geprüft am 21.11.2016.

Bundesrepublik Deutschland (2016): Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) vom 23. Dezember 2016. — Online verfügbar unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2016/bundesteilhabegesetz.pdf?sessionid=3B94031C714867A1BCF3B12142DB2BDD?__blob=publicationFile&v=7; zuletzt geprüft am 17.04.2017.

Bundesrepublik Deutschland (1478): Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. Juli 2012 (BGBl. I S. 1478) geändert worden ist. GG.' — Online verfügbar unter <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gg/gesamt.pdf>, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Bundesrepublik Deutschland (2001): Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046, 1047), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 14. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2598) geändert worden ist. SGB IX. — Online verfügbar unter: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_9/gesamt.pdf, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Bundesrepublik Deutschland (2002): Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen vom 27. April 2002 (BGBl. I S. 1467, 1468), zuletzt geändert durch Art. 12 G v. 19.12.2007 I 3024. BGG. — Online verfügbar unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bgg/gesamt.pdf>, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Bundesrepublik Deutschland (2006): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist. AGG. — Online verfügbar unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf>, zuletzt geprüft am 14.01.2016.

Bundesrepublik Deutschland (2007): Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) geändert worden ist. HRG. — Online verfügbar unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/hrg/gesamt.pdf>, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Bündnis Barrierefreies Studium (2010): Auf dem Weg zu einer „Hochschule für Alle“. Bausteine für die Herstellung chancengleicher Teilhabe von Menschen mit Behinderung an Hochschulbildung. — Online verfügbar unter: https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/buendnis_barrierefreies_studium_hochschule_fuer_alle.pdf, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Cloerkes, Günther (2001): Soziologie der Behinderten. Eine Einführung. 2. Aufl. Heidelberg: Universitätsverlag Winter..

Dannenbeck, Clemens/Dorrance, Carmen (2015): Wie die UN-BRK in der Hochschule ankommt. In: Teilhabe: die Fachzeitschrift der Lebenshilfe 54 (1), S.32-35.

Dannenbeck, Clemens/Dorrance, Carmen/Moldenhauer, Anna/Oehme, Andreas/Platte, Andrea [Hrsg.] (2016): Inklusionssensible Hochschule. Grundlagen, Ansätze und Konzepte für Hochschuldidaktik und Organisationsentwicklung. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Deutsches Studentenwerk (2004): Beschluss „Für eine barrierefreie Hochschule“. Eckpunkte und Maßnahmenkatalog zur Schaffung gleichberechtigter Teilhabemöglichkeiten für Studienbewerber/innen und Studierende mit Behinderung und chronischer Krankheit – 65. ordentliche Mitgliederversammlung des Deutschen Studentenwerkes. Berlin. — Online verfügbar unter: http://www.studentenwerke.de/sites/default/files/Eckpunkte_Barrierefreie_Hochschule_Dez.2004.pdf, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Deutsches Studentenwerk (2006): Beratung im Hochschulbereich. Ziele, Standards, Qualifikationen. Psychologische Beratung, Sozialberatung, Beratung für Studierende mit Behinderung/chronischer Krankheit. Berlin. — Online verfügbar unter: http://www.studentenwerke.de/sites/default/files/30_Beratung_Hochschulbereich.pdf, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Deutsches Studentenwerk [Hrsg.] (2012): beeinträchtigt studieren. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2011. Berlin. — Online verfügbar unter: http://www.hrk.de/uploads/media/beeintraehtigt_studieren_2011_01.pdf, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Deutsches Studentenwerk (2013): Studium und Behinderung. Informationen für Studieninteressierte und Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten. Berlin. — Online verfügbar unter: http://www.studentenwerke.de/sites/default/files/37_Handbuch_Studium_und_Behinderung_7_Auflage.pdf, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Deutsche UNESCO-Kommission e.V. [Hrsg.] (2011): Hochschulen für eine Nachhaltige Entwicklung. Nachhaltigkeit in Forschung, Lehre und Betrieb. Bonn. — Online verfügbar unter: http://www.hrk.de/uploads/media/Hochschulen_fuer_eine_nachhaltige_Entwicklung_Feb2012.pdf, zuletzt geprüft am 25.04.2016.

Empacher, Claudia/Wehling, Peter (2002): Soziale Dimensionen der Nachhaltigkeit. Theoretische Grundlagen und Indikatoren, Studientexte des Instituts für sozial-ökologische Forschung, Nr. 11. Frankfurt am Main.

Freistaat Sachsen (2013): Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2013 (SächsGVBl. S.3), das zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom 29. April 2015 (SächsGVBl. S.349) geändert worden ist. SächsHSFG. — Online verfügbar unter: <http://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/10562-Saechsisches-Hochschulfreiheitsgesetz>, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Galler, Birgit (2008): Der Bologna-Prozess-Zwischenbilanz und Perspektive. In: Deutsches Studentenwerk (Hrsg.): Chancengleichheit von Studierenden mit Behinderung sichern. Neue Steuerungsinstrumente im Hochschulreformprozess nutzen. Fachtagung der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung, 02./03.09.2008. Berlin, S. 27–29. — Online verfügbar unter http://www.studentenwerke.de/sites/default/files/fachtagung_ibs_2008.pdf, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Heitzmann, Daniela/Klein, Uta (2012): Zugangsbarrieren und Exklusionsmechanismen an deutschen Hochschulen. In: Klein, Uta/Heitzmann, Daniela (Hrsg.): Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme. Weinheim: Beltz Juventa (Diversity und Hochschule), S. 11-45.

Hellbusch, Jan Eric (2014a): Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung 2.0 – Barrierefreies Webdesign. Dortmund. — Online verfügbar unter: <http://www.barrierefreies-webdesign.de/bitv/bitv-2.0.html>, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Hellbusch, Jan Eric (2014b): Die vier Prinzipien der Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.0 – Barrierefreies Webdesign. Dortmund. — Online verfügbar unter: <http://www.barrierefreies-webdesign.de/wcag2/>, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Hendriks, Birger (2008): Der Bologna-Prozess- Zwischenbilanz und Perspektive. In: Deutsches Studentenwerk (Hrsg.): Chancengleichheit von Studierenden mit Behinderung sichern. Neue Steuerungsinstrumente im Hochschulreformprozess nutzen. Fachtagung der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung, 02./03.09.2008. Berlin, S. 30–36. — Online verfügbar unter: http://www.studentenwerke.de/sites/default/files/fachtagung_ibs_2008.pdf, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Hochschulrektorenkonferenz (2009): Eine Hochschule für Alle – Empfehlung der 6. Mitgliederversammlung am 21.04.2009 zum Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit, Bonn. — Online verfügbar unter: https://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Entschliessung_HS_Alle.pdf, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Homann, Jürgen/Bruhn, Lars (2010): Eine Hochschule für Alle!? Barrierefreiheit und Nachteilsausgleiche, Überlegungen zum Diversity-Ansatz der BRK. ZeDiS-Tagung „Uni-Vision 2020 – Chancengleichheit ist barrierefrei!“, 03. und 04.12.2010. Universität Hamburg. Hamburg, 2010. — Online verfügbar unter: http://www.zedis-ev-hochschule-hh.de/files/homann_bruhn_hrk.pdf, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Klein, Uta (2013): Diversitätsorientierung und Hochschulen im Wettbewerb: Ein Plädoyer für Diversitätspolitik. In: Bender, Saskia-Fee/Schmidbauer, Marianne/Wolde, Anja (Hrsg.): Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen. Weinheim: Beltz Juventa (Diversity und Hochschule), S.79-96.

Klein, Uta [Hrsg.] (2016): Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung. Weinheim, Basel: Beltz Juventa (Diversity und Hochschule).

Klein, Uta/Schindler, Christiane (2016): Inklusion und Hochschule: Eine Einführung. In: Klein, Uta (Hrsg.) Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung. Weinheim, Basel: Beltz Juventa (Diversity und Hochschule), S.7-18.

Klein, Uta/Struve, Melany (2009): Qualität der Lehre und Inklusion. Eine Handreichung für Lehrende an der Fachhochschule Kiel. — Online verfügbar unter: <https://www.fh-kiel.de/fileadmin/Data/fachhochschule/Barrierefreiheit/Handreichung.pdf>; zuletzt geprüft am 20.04.2016.

Krög, Walter (2005): Einleitung. In: **Verein TAFIE Außerfern (Hrsg.): Herausforderung Unterstützung. Perspektiven auf dem Weg zur Inklusion.** Lechaschau, S. 3–4.

Lenz, Karl/Rosenkranz, Dina/Scherber, Sandra (2015): Inklusive Hochschule. Datenauswertung im Rahmen der Studierendenbefragung des ZQA hinsichtlich Maßnahmen, Bedarfen und Zufriedenheit von Studierenden mit Einschränkungen an der TU Dresden. Zentrum für Qualitätsanalyse (Hrsg.). Dresden.

Masuhr, Kati (2016a): Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung. Zentrum für Qualitätsanalyse (Hrsg.). Dresden.

Masuhr, Kati (2016b): Vereinbarkeit von Studium und Familie/Pflege. Ergebnisse der Studierendenbefragung. Zentrum für Qualitätsanalyse (Hrsg.). Dresden.

Meyer auf der Heyde, Achim (2013): Anforderungen an eine inklusive Hochschule – Ergebnisse der DSW-Datenerhebung „beeinträchtigt studieren 2011“. In: **Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht.** — Online verfügbar unter: http://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/d/2013/D28-2013_inklusive_Hochschule_beeintr%C3%A4chtigt_studieren.pdf, zuletzt aufgerufen am 14.04.2016.

Middendorff, Elke et al. (2013): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung. (Hrsg.): Bundesministerium für Bildung und Forschung. Berlin. — Online verfügbar unter: https://www.bmbf.de/pub/20_Sozialerhebung_2012_Langfassung.pdf, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Neeser, Matthias (2013): Meine Rechte aus der UN-Behindertenrechtskonvention. Einführung und Erläuterungen zur UN-BRK und ihrer Umsetzung in Deutschland. (Hrsg.): Dachverband Gemeindepsychiatrie e.V. gefördert durch Aktion Mensch. Bonn. — Online verfügbar unter: http://www.selbsthilfe-lippe.de/progs/sh/shks/lippe/content/e657/e890/e2333/Meine_Rechte_aus_der_UN-BRK.pdf, zuletzt überprüft am 14.04.2016.

Pascal Kistner (2010) (Diplomarbeit): Vom Auszug aus den Institutionen. Deinstitutionalisierung als Forderung einer wertgeleiteten Heilpädagogik für Menschen mit Schwerst-Mehrfachbehinderung. — Online verfügbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/kistner-institutionen-dipl.html>, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Präsidium der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (2015): Aktionsplan der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (2015-2020). Kiel. — Online verfügbar unter: <http://www.uni-kiel.de/download/pm/2015/2015-cau-aktionsplan.pdf>, zuletzt geprüft am 27.04.2015.

Rat für Nachhaltige Entwicklung (2010): Konsum und Nachhaltigkeit. Wie Nachhaltigkeit in der Konsumgesellschaft käuflich und (er)lebbar wird. Eine Aufgabe für Politik, Wirtschaft, Bürgerinnen und Bürger. — Online verfügbar unter: https://www.nachhaltigkeitsrat.de/fileadmin/_migrated/media/Broschuere_Konsum_und_Nachhaltigkeit_texte_Nr_31_Maerz_2010_01.pdf; zuletzt geprüft am 26.04.2016.

Rebstock, Markus et.al. (2014): FH Erfurt – Hochschule der Inklusion. Aktionsplan. Erfurt. — Online verfügbar unter: http://www.fh-erfurt.de/fhe/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/Material/Institut/Verkehr_Raum/Download/IVR_Berichte/Aktionsplan_FHE_IVR_bericht_gesamt_tags.pdf&t=1460715272&hash=a2e3abc2b420ddc6e10b03d762e0468, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Rede von Richard von Weizsäcker als Bundespräsident vom 1. Juli 1993 — Online verfügbar unter: http://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Richard-von-Weizsaecker/Reden/1993/07/19930701_Rede.html, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Rothenberg, Birgit (2012): Barrierefreie Hochschuldidaktik. In: **Journal Hochschuldidaktik (1-2), S. 30-33.** — Online verfügbar unter: http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/fileadmin/JournalHD/2012_1-2/journal_hd_1-2_2012_rothenberg.pdf, zuletzt geprüft am 20.04.2016.

Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (2016): Aktionsplan der Sächsischen Staatsregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Dresden. — Online verfügbar unter: <http://www.behindern.verhindern.sachsen.de/download/Kampagnenmaterial/Aktionsplan.pdf>, zuletzt geprüft am 21.11.2016.

Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (2016): Auf dem Weg zur inklusiven Hochschule. Studie zur Situation von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderungen im öffentlichen sächsischen Wissenschaftsbereich. Dresden.

Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (2016): Hochschulentwicklungsplanung 2025. Dresden. — Online verfügbar unter: http://www.studieren.sachsen.de/download/HEP_2025_1.pdf; zuletzt geprüft am 21.02.2017.

Schindler, Christiane (2011): Zur Situation Studierender mit nicht-sichtbaren Behinderungen. Fachtagung „Studieren mit nicht-sichtbaren Behinderungen“. (Hrsg.): Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS) des Deutschen Studentenwerks. Berlin. — Online verfügbar unter: https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/ibs_ft_nichtsichtbare_behinderungen_schindler.pdf, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Schubert, Klaus/Klein, Martina (2011): Das Politiklexikon. 5., aktual. Aufl. Bonn. — Online verfügbar unter: <http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/17284/chancengleichheit>, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Statistisches Bundesamt (2015): Über 10 Millionen behinderte Menschen im Jahr 2013. Wiesbaden. Ulrike Marten. — Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/05/PD15_168_122p-df.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 21.11.2016.

Stein, Anne-Dore (2005): Be-Hinderung und Sozialer Ausschluss – Ein untrennbarer Zusammenhang? In: Roland Anhorn und Frank Bettinger (Hrsg.): Sozialer Ausschluss und Soziale Arbeit. Positionsbestimmungen einer kritischen Theorie und Praxis Sozialer Arbeit. Wiesbaden, S. 307–318.

Technische Universität Dresden (2010): Dienstvereinbarung D2/2/2010 zwischen der TU Dresden und dem Personalrat der TU Dresden vom 10.12.2009 zur Einführung und Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX.

Technische Universität Dresden (2015): Grundordnung der TU Dresden vom 24.09.2015. Dresden. — Online verfügbar unter: <https://www.verw.tu-dresden.de/AmtBek/PDF-Dateien/2016-11/GO24.09.2015.pdf>, zuletzt geprüft am 18.04.2017.

Technische Universität Dresden (2013a): Integrationsvereinbarung der TUD vom 18.07.2013. Dresden. — Online verfügbar unter: https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/ressourcen/dateien/inklusion/Integrationsvereinbarung_TUD.pdf?lang=de, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Technische Universität Dresden (2013b): Musterprüfungsordnung der TUD vom 11.09.2013. Dresden. — Online verfügbar unter: https://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/fakultaet_forst_geo_und_hydrowissenschaften/fachrichtung_wasserwesen/iaa/systemanalyse/studium/folder.2009-01-20.ausland/dokumente/Muster-Ma-ster-Pruefungsord.pdf; zuletzt geprüft am 25.04.2016.

Technische Universität Dresden (2016): Diversity Strategie TUD vom 02.05.2016.

Technische Universität Dresden: Leitbild der TUD. — Online verfügbar unter: http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/leitbild, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Vereinte Nationen (1948): Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. AEMR, vom 10.12.1948, Resolution 217 A (III). — Online verfügbar unter: <http://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Vereinte Nationen (2006): Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. BRK. — Online verfügbar unter http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a729-un-konvention.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 14.04.2016.

Zaussinger, Sarah et.al. (2012): beeinträchtigt studieren. Sonderauswertung für die Technische Universität Dresden. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2011. (Hrsg.): Institute for Advanced Studies (IHS). Wien.