

Aktionsplan Inklusion – RWTH Aachen University (2021–2026)



Inhaltsverzeichnis

Grußworte	II
1. Einleitung	2
1.1 Begriffsklärungen auf Basis der UN-Behindertenrechtskonvention und des Neunten Sozialgesetzbuchs (SGB IX)	3
1.2 Selbstverpflichtung der RWTH zur inklusiven und barrierefreien Hochschule und die Idee des Zugewinns bzw. Mehrwerts durch Inklusion.....	5
1.3 Die Zielgruppen	6
2. Strategischer Rahmen	10
2.1 Partizipation.....	10
2.2 Governance.....	11
3. Inklusion umsetzen: Übergreifende Handlungsfelder	16
3.1 Kulturwandel und Sensibilisierung für Barrierefreiheit und den Zugewinn durch Inklusion.....	16
3.2 Bauliche und räumliche Barrierefreiheit	19
3.3 Kommunikative, insbesondere digitale, Barrierefreiheit.....	21
3.4 Information und Beratung	24
4. Inklusion umsetzen: Aufgabenbereiche der Universitäten	28
4.1 Studium und Lehre	29
4.1.1 Zugang für Studierende	30
4.1.2 Rahmenbedingungen der Studiendurchführung	31
4.1.3 Barrierefreie Lehre	33
4.2 Arbeiten an der Hochschule	35
4.2.1 Zugang für Beschäftigte	37
4.2.2 Rahmenbedingungen für Beschäftigte.....	38
4.2.3 Personalentwicklung für alle Beschäftigten und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	40
4.2.4 Fortbildung der Führungskräfte	41
4.3 Forschung	42
5. Implementierung und Evaluation, Qualitätssicherung	46
Abkürzungsverzeichnis	47
Literaturverzeichnis	50
Anhang	54

Der auf dem Titel abgebildete **ICT.Cube** ist eins der modernen Gebäude der RWTH Aachen University, bei dem an vielen Stellen vorbildlich die Belange der Barrierefreiheit umgesetzt wurden: Das Foto zeigt die Rampe, die den barrierefreien Zugang ermöglicht. Das Gebäude ist innen beispielsweise mit taktilen Leitsystemen am Boden, Brailleschriftbezeichnungen im Fahrstuhl und für Räume ausgestattet.

Für uns hat Nachhaltigkeit Priorität, deshalb drucken wir auf Recyclingpapier, das mit dem Blauen Engel ausgezeichnet wurde.



Grußwort von Prof. Rüdiger und Prof. Klee

Liebe RWTH-Angehörige,
liebe Kolleg*innen, Mitarbeitende und Studierende,

die RWTH misst der Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit im Rahmen unserer innovativen und lebendigen Hochschulkultur eine entscheidende Bedeutung bei. So ist uns in diesem Zusammenhang wichtig, dass ein erfolgreiches Studium, eine wissenschaftliche Karriere sowie ein erfülltes Berufsleben unabhängig von Behinderungen oder chronischen Erkrankungen realisierbar sind. Wir möchten allen Hochschulmitgliedern eine chancengerechte Teilhabe ermöglichen, da wir wissen: Die erfolgreiche und ganzheitliche Inklusion aller Hochschulangehörigen ist mit einem Zugewinn an Perspektiven – Inhalten und Erkenntnissen – verbunden, für die RWTH und für die gesamte Gesellschaft. Diesem Leitbild fühlen wir uns als Hochschule ganz im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention und der HRK-Empfehlung „Eine Hochschule für alle“ verpflichtet.

Um dieser Verpflichtung gerecht zu werden, wurde 2018 der Arbeitskreis Inklusion gegründet, der es sich zur Aufgabe gesetzt hat, die RWTH auf dem Weg zur inklusiven Hochschule zu begleiten. Das Ergebnis der gemeinsamen Arbeit liegt nun mit dem Aktionsplan Inklusion – RWTH Aachen University (2021–2026) vor: Dieser wurde vom Arbeitskreis Inklusion entwickelt, in einem partizipativen Prozess breit in der Hochschule besprochen und vom Akademischen Senat verabschiedet. Der Arbeitskreis Inklusion bleibt über die geplanten und zum Teil bereits laufenden Maßnahmen mit den Einrichtungen und den Betroffenen auch zukünftig im Austausch, so dass die nachhaltige Verankerung von Inklusion in der Hochschule gewährleistet wird.

Als Rektorat danken wir allen Beteiligten für die umfangreiche und strukturierte Analyse der Ausgangslage und versprechen, die konkreten Maßnahmen dieses Aktionsplans nach Kräften zu unterstützen.

Ulrich Rüdiger

Prof. Dr. rer. nat. Dr. h. c. mult. Ulrich Rüdiger
Rektor der RWTH Aachen University

D. Klee

Prof. Dr. rer. nat. Doris Klee
Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs



Grußwort von Prof. Mittelberg

Liebe RWTH-Angehörige,
liebe Kolleg*innen, liebe Mitarbeitende und Studierende,

eine Universität lebt von den vielseitigen Talenten, Kulturen, Erfahrungen und Impulsen ihrer Mitglieder. Lateinisch universitas steht für das Ganze, für die Gesamtheit der Dinge und der Menschen. In diesem Sinne ist das Wirken und Interagieren im universitären Kontext für alle Beteiligten von Grund auf pluralistisch und inklusiv zu denken. Mit dem Aktionsplan Inklusion erweitert die RWTH Aachen University ihr institutionell verankertes Spektrum an Diversität. Ziel ist es, Studierende und Beschäftigte mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen so zu unterstützen, dass sie am Lehr-, Forschungs- und Arbeitsalltag vollumfänglich und zu ihrer eigenen Zufriedenheit teilnehmen können.

In der täglichen Lehr-, Forschungs- und Verwaltungspraxis der RWTH muss man stets flexibel auf verschiedenste Bedarfe reagieren. Dabei verlangen viele Fragestellungen nach holistisch gedachten Ansätzen. Eine vielfältige Studierenden- und Mitarbeitendenschaft ist eine gute Voraussetzung dafür, dass die Qualifikation unserer Absolvent*innen und die Qualität unserer Forschung und Lehre dazugewinnt und positiv über die RWTH hinausstrahlt. Ein solches Selbstverständnis während des Studiums oder der wissenschaftlichen und beruflichen Laufbahn erfahren und mitgestaltet zu haben, ist eine wertvolle Grundlage für sozial verantwortliches Handeln in Beruf und Gesellschaft.

Der Aktionsplan Inklusion integriert auf seine Weise verschiedene Anforderungen und Perspektiven. Die Diskussionen und Schreibprozesse im Arbeitskreis waren bereits bereichernd und augenöffnend. Angesichts der vielen zu bewältigenden Herausforderungen bilden die hier dargelegten Aktivitätsfelder und Maßnahmen das Fundament, auf dem sich die RWTH Aachen University weiterhin zu einer inklusiven technischen Hochschule entwickeln wird. Dabei steht sie im Dialog mit anderen Hochschulen und Einrichtungen.

Mein herzlicher Dank gilt allen Akteurinnen und Akteuren, die den Aktionsplan im Arbeitskreis Inklusion gemeinsam konzeptualisiert und mit Inhalten und Zielen gefüllt haben, sowie seine Umsetzung mitgestalten. Besonders danke ich Frau Katrin Feldmann, Geschäftsführerin des AK Inklusion.

Prof. Dr. phil. Irene Mittelberg
Vorsitzende des Arbeitskreises Inklusion der RWTH



1. Einleitung

Inklusion – im Sinne eines weiten, alle Heterogenitätsdimensionen umfassenden Begriffsverständnisses – fordert die vollständige gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen in allen Lebensbereichen: Dabei sind die Grenzen zwischen ‚behinderten‘ und ‚nicht-behinderten‘ Menschen aufzuheben und ein selbstbestimmtes Miteinander in der Gesellschaft zu verankern. Bildung ist die Grundvoraussetzung für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und muss allen Menschen – unabhängig ihrer kulturellen Herkunft, ihres sozialen Status, Geschlechts oder eventueller Beeinträchtigungen – gleichermaßen zugänglich gemacht werden. Bildung ist ein Menschenrecht (Burckhart/Jäger 2016: 87).¹

Bereits im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland ist festgeschrieben, dass sich alle zu „unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft [bekennen]“ (Art. 1 Abs. 2 GG). Weiterhin „darf [niemand] wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ (Art. 3 Abs. 2). Mit der Ratifizierung des „Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ (kurz: UN-Behindertenrechtskonvention oder die UN-BRK²) am 31.12.2008 wurden die allgemeinen Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen konkretisiert und sind seit dem 26. März 2009 in Deutschland völkerrechtlich bindend.

Unter Einbezug der Ansprüche aller Menschen auf Gleichheit, Selbstbestimmung und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben entwickelt die Konvention das Recht auf Bildung zu einem Recht auf inklusive Bildung fort (Aichele 2010: 16). Die im gleichen Jahr veröffentlichte Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) „Eine Hochschule für Alle“ gibt wichtige Impulse für die Realisierung von Chancengerechtigkeit für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen (vgl. Hochschulrektorenkonferenz 2009). Der vorliegende Aktionsplan Inklusion – RWTH Aachen University (2021–2026) steht in diesem Kontext, d.h. der Inklusionsbegriff wird bewusst auf die Dimension Behinderung und chronische Erkrankung fokussiert.

Die Umsetzung der vollen und wirksamen Teilhabe von Studierenden und Beschäftigten setzt einen Wandel der Organisationskultur voraus, bei welchem Inklusion in allen wichtigen Entscheidungsprozessen der Hochschule mitgedacht wird. Vielfalt und Heterogenität müssen geschätzt und als Stärke verstanden werden. Hierfür sind die individuellen Potenziale und Ressourcen aller Hochschulangehörigen zu berücksichtigen und für die Bearbeitung von Inklusion als Querschnittsaufgabe zu nutzen.

Eine inklusive Hochschule hat das Ziel, Chancengleichheit herzustellen und damit allen Hochschulangehörigen optimale Bedingungen zu gewährleisten, indem Benachteiligungen und Barrieren aufgedeckt und beseitigt werden. Für die Stu-

¹ Anmerkung zum weiten und engen Inklusionsbegriff: Der Begriff „Aktionsplan Inklusion“ wird im Kontext der Umsetzung der Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention verwendet; dabei fokussiert „Inklusion“ im deutschsprachigen Raum meist auf die Diversitätsdimension „Behinderung“ bzw. „chronische Erkrankung“. Weitere Diversitätsdimensionen und intersektionale Ansätze sind Gegenstand der aktuellen Überarbeitung der Diversity-Strategie der RWTH und werden hier nur am Rande einbezogen.

² Deutsche Fassung der UN-BRK zitiert nach: Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (Hrsg.) (2018).

dierenden betrifft dies den Studienverlauf, für die Beschäftigten³ um ihre professionellen Laufbahnen, aber auch ihren beruflichen Alltag (Platte/Vogt/Werner 2016: 123; Technische Universität Dresden 2017: 4).

Der Aktionsplan Inklusion – RWTH Aachen University (2021–2026) dient als Rahmen der Entwicklung zur inklusiven Hochschule und ist bereits ein Ergebnis der gemeinsamen Arbeit aller beteiligten Akteurinnen und Akteure aus den verschiedensten Bereichen der Hochschule (siehe **Kapitel 2.1** Partizipation). Die hier vorgestellten Ansprüche und Maßnahmen wollen einen eigenen Beitrag zur Gesamtstrategie der RWTH Aachen University als integrierte interdisziplinäre Technische Hochschule leisten.

1.1 Begriffsklärungen auf Basis der UN-Behindertenrechtskonvention und des Neunten Sozialgesetzbuchs (SGB IX)

Aus der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) leiten sich einerseits universelle Definitionen der relevanten Begriffe, andererseits Aufgaben ab, welche die RWTH wie auch alle anderen Bildungseinrichtungen zu erfüllen haben. Zum Begriffsverständnis von „Behinderung“ findet sich in Artikel 1 Satz 2 der UN-BRK eine weitgefasste Definition, die lautet:

„Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“
(Artikel 1 Satz 2, UN-BRK)

Somit wird als „Behinderung“ nicht die persönliche Eigenschaft des betroffenen Menschen verstanden; vielmehr resultiert diese aus der Wechselwirkung der Beeinträchtigung im medizinischen Sinne und der Behinderung als Teilhabebehinderung durch einstellungs- und umweltbedingte Barrieren (Ennuschat 2019: 19 ff.).

Der Behinderungsbegriff des Neunten Buchs des Sozialgesetzbuchs (kurz: SGB IX⁴) lehnt sich an das Verständnis der UN-BRK an: Menschen mit Behinderungen haben danach zwar körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen; erst durch die Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren werden sie aber an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft gehindert. Für den Behinderungsbegriff ist die langfristige Dauer der Einschränkung von mindestens einem halben Jahr relevant (Gattermann-Kasper 2018: 9 und SGB IX, § 2, Abs. 1).

Weiterhin heißt es: „Eine Beeinträchtigung [...] liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung [...] zu erwarten ist“ (§ 2 Abs. 1 SGB IX).

Dieser weit gefasste Begriff von Behinderung schließt die engeren Unterbegriffe „chronische Erkrankung“, „Behinderung“ und „Schwerbehinderung“ ein und gilt für alle Hochschulangehörigen.

³ Zu den Beschäftigten zählen alle Menschen, die in einem Ausbildungs-, Dienst- oder Arbeitsverhältnis an der RWTH stehen. Kategorien siehe **Abkürzungsverzeichnis** und **Kapitel 4.2**

⁴ Zitiert nach: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2019).

Zu den allgemeinen Grundsätzen der UN-BRK zählen die Nichtdiskriminierung, die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft, die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt (Artikel 3, UN-BRK).

Für Hochschulen ist unter anderem der Artikel 24 der UN-BRK zum Thema „Bildung“ von erheblicher Bedeutung. Für Menschen mit Behinderungen wird das allgemeine Menschenrecht auf Bildung formuliert:

„Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck stellen die Vertragsstaaten sicher, dass für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden.“
(Artikel 24, Satz 5, UN-BRK)

Das Recht auf Bildung muss also für alle Studierenden diskriminierungsfrei gewährt werden, wobei „Hochschulbildung als gemeinsamer Prozess für Menschen mit und ohne Behinderung stattfindet“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014: 173). Die Hochschulen in NRW sind u.a. über die Hochschulverträge gebunden, sich um die Belange der Studierenden mit Behinderungen zu bemühen und durch geeignete Maßnahmen die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Hochschule zu ermöglichen. Ein Konzept zur vollständigen Inklusion der Studierenden mit Behinderungen ist zu erstellen (Schmitz/Engels 2020: 83). So müssen Studierenden mit chronischen Erkrankungen, Behinderungen bzw. schweren Behinderungen barrierefreie Zugänge zu hochschulischer Bildung ermöglicht werden. Diskriminierungen, insbesondere mittelbare und unbeabsichtigte Diskriminierung im Prüfungswesen, darf es nicht geben.

Die RWTH trägt darüber hinaus als Arbeitgeberin eine große Verantwortung für ihre rund 11.000 Beschäftigten in der Wissenschaft, Lehre, Verwaltung und Technik und für ihre rund 5.800 wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte (Hiwis)⁵. Abgeleitet von Artikel 26 der UN-BRK (Habilitation und Rehabilitation) bildet das SGB IX die Grundlage für das Rehabilitations- und Teilhaberecht für behinderte und schwerbehinderte Menschen. Das Ziel des SGB IX ist es, die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern sowie Benachteiligungen zu vermeiden.

Des Weiteren ist in der UN-BRK zum Thema „Arbeit und Beschäftigung“ festgeschrieben:

„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; [...] Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben [...]“
(Art. 27, Satz 1, UN-BRK).

Aus diesen gesetzlichen Bestimmungen ergibt sich die (Selbst)Verpflichtung der RWTH im Bereich Inklusion.

⁵ Alle Personalkategorien, auch „Hiwis“, werden im **Abkürzungsverzeichnis** erläutert.



1.2 Selbstverpflichtung der RWTH zur inklusiven und barrierefreien Hochschule und die Idee des Zugewinns bzw. Mehrwerts durch Inklusion

Die RWTH Aachen University bekennt sich zu den oben aufgeführten Prinzipien des UN-Behindertenrechtskonvention und muss alle Vorgaben des SGB IX erfüllen. Sie entwickelt sich weiter zu einer für alle Hochschulangehörigen erkennbar inklusiven Hochschule, indem bestehende Barrieren identifiziert und schrittweise abgebaut werden. Von der Entwicklung zur inklusiven Hochschule werden alle profitieren: Der Abbau von Barrieren, der Zugewinn an Perspektiven und die Wertschätzung der Vielfalt ist ein wissenschaftlicher, pädagogischer und gesellschaftlicher Zugewinn bzw. Mehrwert.

Das Bekenntnis zum Zugewinn bzw. Mehrwert durch Inklusion findet sich auch im Kontext der „Charta der Vielfalt“, zu der sich die RWTH Aachen University seit der Unterzeichnung 2009 bekennt; der Zugewinn bzw. Mehrwert durch Inklusion wird auch als „Inclusion Gain“ bezeichnet. Er bezieht sich einerseits auf den Kulturwandel durch die ausdrückliche Anerkennung von Verschiedenheit und Vielfalt, andererseits auf die Innovationen, die für und mit Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen entstehen. Viele Innovationen erweisen sich schnell auch für andere Nutzerinnen und Nutzer als hilfreich, beispielsweise Untertitel (in Fremdsprachen), Sprachausgaben bei schlechten Sichtverhältnissen, einfache Texte für komplexe Zusammenhänge oder Mobilitätshilfen (vgl. Grote 2017).

Das Rektorat der RWTH hat 2019 beschlossen, auf dem Weg zur inklusiven Hochschule für die verschiedenen Handlungsfelder Zielsetzungen zu entwickeln, die der Ausgangssituation gegenübergestellt werden. Konkrete Umsetzungsschritte werden als Maßnahmen im vorliegenden Aktionsplan Inklusion – RWTH Aachen University (2021–2026) formuliert, die sich an Teilzielen orientieren. Die Erstellung des Aktionsplans Inklusion ist als Strategieprozess zu verstehen, der eine kritische Reflexion des eigenen Arbeitens bzw. der (gewachsenen) Strukturen, die Diskussion von Zielen, sowie die Abstimmung über das weitere Vorgehen beinhaltet.

1.3 Die Zielgruppen

Aus der UN-Behindertenrechtskonvention und den Bundes- und Landesgesetzen, insbesondere den Vorgaben zur Inklusion von Beschäftigten mit Behinderungen nach dem SGB IX, ergeben sich zwei Zielgruppen für den Aktionsplan Inklusion – RWTH Aachen University (2021–2026): einerseits Studierende und andererseits Beschäftigte mit unterschiedlichen Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Begriffserläuterungen zu den verschiedenen Personalkategorien sind im zweiten Teil des **Abkürzungsverzeichnisses** nachzulesen, weitere Daten werden in Tabelle 2 (**Kapitel 4.2** Arbeiten an der Hochschule) dargestellt und erläutert.

Die Art und Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigungen variieren innerhalb der Zielgruppen stark. Neben den sichtbaren sind auch die unsichtbaren Beeinträchtigungen bedeutsam. Der aktuelle Wissensstand ist in Bezug auf die einzelnen Gruppen sehr unterschiedlich und soll im Folgenden kurz skizziert werden.



Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen

Im Rahmen der deutschlandweiten Studie „beeinträchtigt studieren – best2“ wurden im Zeitraum 2016/2017 beeinträchtigte Studierende an deutschen Hochschulen und auch an der RWTH befragt (Poskowsky/ Heißenberg/ Zaussinger/ Brenner 2018). Zentrale Daten für die Studierenden in Deutschland aus dieser Studie werden im Folgenden dargestellt. Insgesamt liegen Antworten von knapp 21.000 Studierenden mit Beeinträchtigungen vor. Die Hauptaussagen der Studie können wie folgt zusammengefasst werden:

11 % aller Studierenden haben eine oder mehrere studienrelevante Beeinträchtigungen, an der RWTH sind rund 4.500 Studierende betroffen (ebd.: 1). 9 %, an der RWTH also etwa 400, dieser Studierenden haben eine anerkannte Schwerbehinderung⁶ (ebd.: 30).

Die Beeinträchtigungen, die sich am häufigsten auf den Studienalltag auswirken, sind sowohl bundesweit als auch an der RWTH psychische Erkrankungen (v.a. Depressionen und Angststörungen mit rund 50 %), gefolgt von chronisch-somatischen Erkrankungen (Magen-/ Darmerkrankungen, chronische Schmerzen, Stoffwechselstörungen sowie Allergien mit 20 bis 25 % (ebd.: 19 ff.).

Als beeinträchtigungsbezogene Bedarfe an die bauliche Barrierefreiheit, räumliche Bedingungen oder technische/personelle Hilfsmittel im Studienalltag wurden am häufigsten „Ruhe-/Rückzugsräume“ genannt (21 %). Der Bedarf nach guten räumlichen Bedingungen hinsichtlich Akustik und Sichtverhältnissen, baulicher Barrierefreiheit der Gebäude sowie personellen Unterstützungen wurde von 4 bis 7 % der Befragten angegeben. Weitere Nennungen fielen auf barrierefrei aufgearbeitete Medien, technische Hilfsmittel zum individuellen Gebrauch, spezielle technische Ausstattung an der Hochschule, taktile, optische oder akustische Leitsysteme und Kommunikationsassistenzen. Insbesondere die seh- oder hörbeeinträchtigten Studierenden, aber auch die Studierenden mit Mobilitätseinschränkungen, haben deutlich andere Bedarfe genannt als Studierende mit psychischen Beeinträchtigungen (ebd.: 32 ff.).

Für die Studierenden gibt es also in vielen Bereichen Ansatzpunkte für Verbesserungen. Diese werden im Einzelnen sowohl in den übergreifenden Handlungsfeldern des **Kapitels 3** als auch in **Kapitel 4.1** des vorliegenden Aktionsplans behandelt.

⁶ „Anerkannte Schwerbehinderung“ bedeutet, dass der anerkannte Grad der Behinderung, kurz: GdB, bei mindestens 50 liegt.



Beschäftigte mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen

Die UN-Behindertenrechtskonvention gibt für alle Menschen mit chronischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen Ziele vor. In arbeitsrechtlicher Hinsicht jedoch unterscheidet sich die Situation von Menschen mit einer Schwerbehinderung, ihnen gleichgestellten Personen (GdB von 30 bis 49) und Personen mit einer chronischen Erkrankung, die (noch) nicht als Behinderung anerkannt ist oder zu einer Einstufung mit einem geringeren Grad der Behinderung geführt hat, zum Teil erheblich. Relevant hierbei ist das SGB IX, welches drei Teile umfasst: (1) Regelungen für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen, (2) Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen (Eingliederungshilferecht), (3) Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht).

Da aus der best2-Studie jedoch bekannt ist, dass viele Studierende auch ohne anerkannte Schwerbehinderung Unterstützungsbedarfe haben, muss davon ausgegangen werden, dass ähnliche Bedarfe auch für viele Beschäftigte an Hochschulen relevant sind, auch wenn – insbesondere im wissenschaftlichen Bereich – nur sehr wenig über Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen bekannt ist (Richter 2016: 143). So würden die betroffenen Beschäftigten auch von barrierefreien Zugängen sowie Ruhe- und Rückzugsräumen profitieren.

Eine Auswertung der offiziellen Angaben zu Behinderungen unter den Beschäftigten an der RWTH zeigt die folgende Tabelle.

Anzahl Personen nach Kategorie	Wissenschaftliches Personal (WMs & Profs)	Beschäftigte in Technik und Verwaltung (BTVs)	Azubis	Alle Beschäftigten
Schwerbehinderte (GdB >= 50)	47	217	10	274
Gleichgestellte (GdB 30-49)	3	40	3	46
Frauen	17	106	4	127
Männer	33	151	9	193
Jünger als 50	25	107	13	145
Mindestens 50 Jahre alt	25	150	0	175
Gesamt	50	257	13	320

Tabelle 1: Beschäftigte mit Schwerbehinderung an der RWTH Aachen University
Quelle: Eigene Darstellung, Auswertung Zentrale Hochschulverwaltung. Stand: 03.11.2020

Zum Stichtag 03.11.2020 waren 274 Menschen mit Schwerbehinderung und 46 sogenannte „Gleichgestellte“ mit einem GdB zwischen 30 und 49 an der RWTH beschäftigt, darunter nur 50 Personen aus dem Bereich des wissenschaftlichen Personals. Zur Einordnung der Werte sei zu erwähnen, dass an der RWTH deutlich mehr WMs als BTVs beschäftigt sind (vgl. Tabelle 2 in **Kapitel 4.2** Arbeiten an der Hochschule). Der Anteil von Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung beträgt beim Wissenschaftlichen Personal rund 1 %, bei den BTVs hingegen ungefähr 8 %. Die Tabelle 1 zeigt auch deutliche Unterschiede hinsichtlich des Alters, sowohl für das wissenschaftliche Personal als auch für die BTVs. Darin zeigt sich, dass die weitaus größere Anzahl der (Schwer-)Behinderungen erst im Laufe des Lebens als Folge von Krankheiten auftreten. So erstaunt es wenig, dass bei den älteren Beschäftigten eine größere Anzahl von Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichstellung erfasst sind.

Insgesamt wurde die im SGB IX vorgeschriebene Quote von 5 % nicht erreicht, sie betrug 2020 4,81 % für die Beschäftigten der RWTH ohne die Medizinische Fakultät und 4,07 % für alle Beschäftigten der RWTH einschließlich der wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät 10.

In **Kapitel 4.2** Arbeiten an der Hochschule wird auf die unterschiedlichen Zielgruppen der Beschäftigten eingegangen. Bedeutsam sind dabei neben den individuellen Bedarfen die Verantwortlichkeiten, die Professorinnen und Professoren und Führungspersonen in der Verwaltung und den wissenschaftlichen Instituten für ihre Mitarbeitenden haben.



2. Strategischer Rahmen

Die inklusive Hochschule ist Bestandteil der Exzellenzstrategie und ein zentrales Ziel der Diversitätsstrategie der RWTH als integrierte interdisziplinäre Technische Hochschule. So wird durch die Förderung als Exzellenzuniversität eine systematische und aktive Unterstützung insbesondere der Studierenden und der WMs mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen ermöglicht: "The group of disabled students and scientists will be systematically and actively supported" (RWTH Aachen University 2018: 50).

Ein wichtiger Schritt zur konkreten Umsetzung aller rechtlichen Erfordernisse des SGB IX an der RWTH war die Verabschiedung der Inklusionsvereinbarung 2019 (RWTH Aachen University 2019a).

Der vorliegende Aktionsplan Inklusion – RWTH Aachen University (2021–2026) bildet den Rahmen für die systematische, planvolle Umsetzung von Barrierefreiheit und Inklusion für die unterschiedlichen Zielgruppen der Hochschule.

2.1 Partizipation

Es ist ein zentrales Prinzip der UN-Behindertenrechtskonvention, die Menschen, die von chronischen Erkrankungen und Behinderungen betroffen sind, an der konzeptionellen und praktischen Arbeit zur Überwindung von Barrieren zu beteiligen. Deswegen ist es unerlässlich, die Studien- und Arbeitssituationen der betroffenen Mitglieder aller Statusgruppen mit ihrer Hilfe zu beleuchten und ihre Kompetenz, Erfahrung und Ideen zur Überwindung der Barrieren in den Aktionsplan Inklusion – RWTH Aachen University (2021–2026) zu integrieren. Neben den chronisch kranken und behinderten Studierenden sind dies die chronisch kranken und behinderten Beschäftigten aus der Gruppe der BTVs und des wissenschaftlichen Personals, also der WMs und der Professorinnen und Professoren.

Nach dem SGB IX bzw. dem Hochschulgesetz NRW gibt es an der RWTH zwei Institutionen als gewählte Vertretungen und Beauftragte: Die Schwerbehindertenvertretung, kurz SBV, als gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten, und die Beauftragten für die Belange Studierender mit Behinderung und chronischer Erkrankung der RWTH Aachen University, kurz: VORSCHUB⁷. Die Personalräte für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung sind ebenfalls als Mitglieder im Arbeitskreis Inklusion vertreten.

Entscheidungsträger*innen und mit der Umsetzung betraute Mitarbeitende aus der Verwaltung wurden ebenso beteiligt wie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die hinsichtlich ihrer Forschungs- bzw. Lehrinhalte Expertise einbringen konnten. Über die Gleichstellungskommission des Senats und die Gruppenvertretungen war die Selbstverwaltung als zentrales Entscheidungsgremium vertreten.

⁷ Die Vertretung der Belange der Studierenden mit chronischer Erkrankung und Behinderung hat sich die Kurzform **VORSCHUB** gegeben. Basis: § 62b des Hochschulgesetzes NRW (HG).

Es wird für die Zukunft eine der großen Herausforderungen sein, alle Ideen und Maßnahmen in der Breite der Hochschule umzusetzen, indem die Fakultäten schrittweise einbezogen werden.

Mit der Einrichtung einer Geschäftsführung des Arbeitskreises Inklusion, angesiedelt in der Rektoratsstabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (kurz: IGaD) im Jahr 2018 wurde eine verlässliche Anlaufstelle für alle Fragen zur Inklusion geschaffen, die über die Beratungs- und Vertretungsaufgaben der gewählten Beauftragten bzw. der Verwaltungs- und Fakultätsabteilungen hinausgehen. Die Umsetzung konkreter Maßnahmen wird intensiv begleitet, neue Projekte werden auf den Weg gebracht und die Weiterentwicklung und Evaluation der einzelnen Aktivitäten erfolgt aus einer Hand. Dabei wird dem übergreifenden Ansatz und der langjährigen Fachexpertise auf dem Gebiet des Diversity und Change Managements gefolgt, die im Aufgabenspektrum des IGaD seit 2007 verankert sind. Die Geschäftsführung konnte Ende 2019 durch die Mittel der Exzellenzuniversität mit einer Personalstelle unterlegt werden. Auf diese Weise werden einerseits die Partizipation der Betroffenen (Bottom-up-Ansatz) gewährleistet und andererseits die Einbindung des Aktionsplans in die Gesamtstrategie der Hochschule (Top-down-Ansatz) sichergestellt.

2.2 Governance

Die relevanten Akteurinnen und Akteure arbeiten seit April 2018 im Arbeitskreis Inklusion zusammen. Die breite Repräsentanz der verschiedenen Hochschulbereiche, wie in Abbildung 1 dargestellt, soll einen partizipativen Prozess nicht nur bei der Erarbeitung des Aktionsplans Inklusion – RWTH Aachen University (2021–2026), sondern auch bei der Umsetzung der konkreten Maßnahmen gewährleisten. Eine kontinuierliche Evaluierung der Umsetzung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sind geplant, vgl. **Kapitel 5** Implementierung und Evaluation.

Im Arbeitskreis arbeiten mit Stand Sommer 2021 über 50 Personen mit. In der Abbildung 1 sind die vertretenen Institutionen dargestellt. Ein kleiner Teil der Mitglieder bildet den Beirat, dazu gehören:

- die bzw. der professorale Vorsitzende des Arbeitskreises,
- die Prorektorin bzw. der Prorektor für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs als Vertretung des Rektorats,
- die Leitung der Rektoratsstabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender & Diversity Management (IGaD),
- die Geschäftsführung des Arbeitskreises Inklusion (am IGaD angesiedelt),
- die Schwerbehindertenvertretung (SBV),
- Vertretung der Belange der Studierenden mit chronischer Erkrankung und Behinderung (VORSCHUB),
- eine Vertretung der ZHV (derzeit der Dezernent für Organisation und IT),
- eine Wissenschaftlerin bzw. ein Wissenschaftler als Expert*in und
- die bzw. der Vorsitzende der Gleichstellungskommission des Senats.

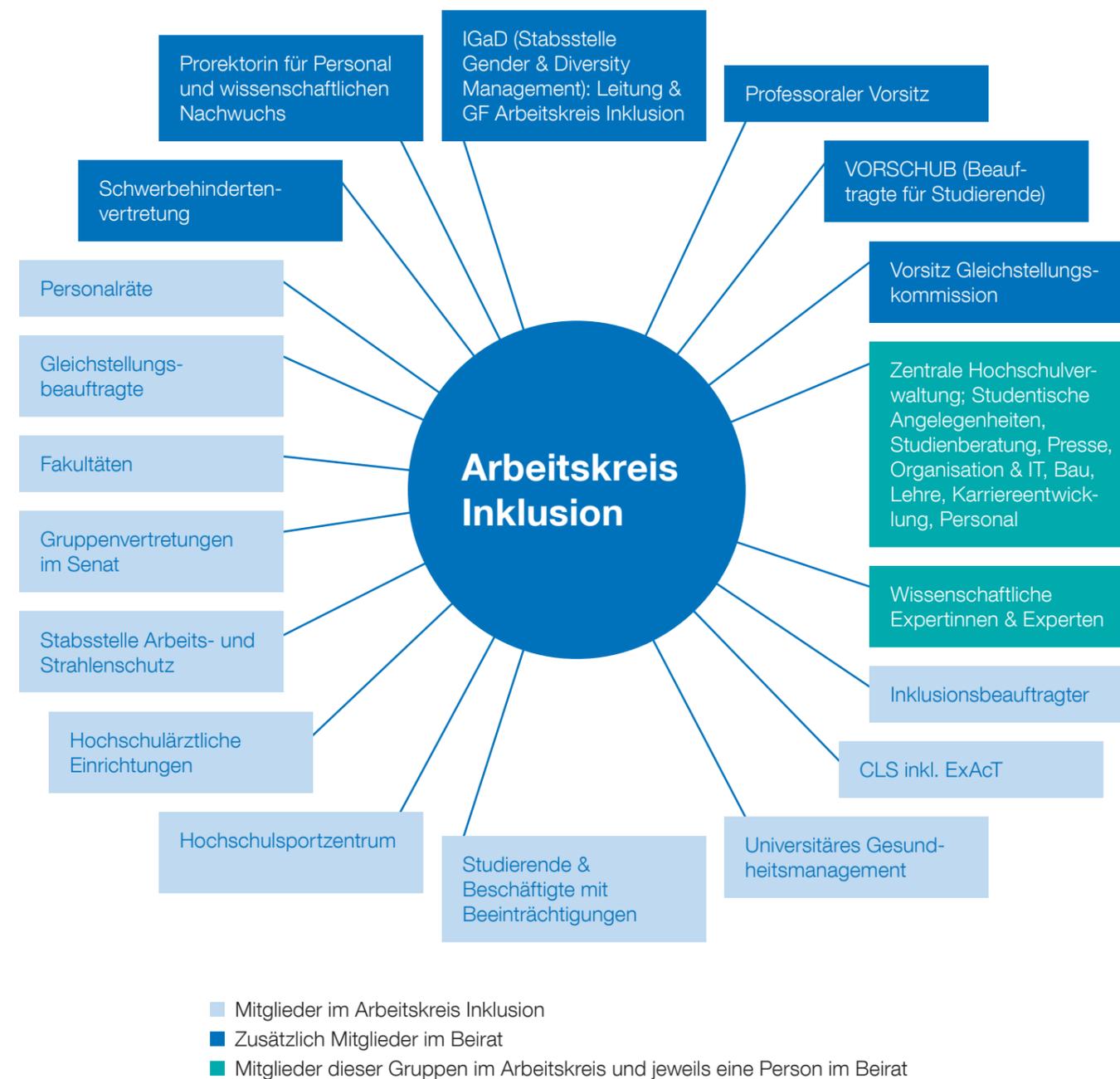


Abbildung 1: Mitglieder des Arbeitskreises Inklusion
Quelle: Eigene Darstellung 2021

Die Mitglieder des Arbeitskreises haben im Rahmen von längerfristig angelegten Arbeitsgruppen und bei gemeinsamen Workshops die Ausgangssituation analysiert, Visionen entwickelt und diese wiederum auf Teilziele und konkrete Maßnahmen heruntergebrochen. Die Themen und die beteiligten Institutionen der Arbeitsgruppen (AGs) sind der folgenden Übersicht zu entnehmen.

AG 1: Sensibilisierung, Kompetenzentwicklung und Öffentlichkeitsarbeit

Dez. 3 - Presse, Dez. 5 - Organisation und IT, SignGes, VORSCHUB, SBV, CLS

AG 2: Bauliche Barrierefreiheit

Dez. 10 - Facility Management, Abt. 10.2 - Baumanagement, Dez. 5.0 - Organisation und IT, SBV, VORSCHUB, Stabsstelle Arbeits- und Strahlenschutz, Gruppenvertretung BTV, einzelne Studierende und Beschäftigte

AG 3: Beschäftigte

Dez. 8 - Personal, Personalräte, SBV, BGM, Hochschulärztin, Fakultät 4, HSZ, Stabsstelle Arbeits- und Strahlenschutz

AG 4: Studierende

Dez. 1 - Akademische und studentische Angelegenheiten, Abt. 1.4 - Zentrale Studienberatung, Abt. 6.2 - Lehre, VORSCHUB, SGM, HSZ

AG 5: Gestaltung von Lehre und wissenschaftlicher Karriere

CLS, Abt. 12.1 - Karriereentwicklung, Abt. 6.2 - Lehre, Gruppenvertretung der WMs, weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

AG 6: Forschungsinhalte

SignGes, LuF Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Heterogenität, Lehrerbildungszentrum, weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

In den Arbeitsgruppen „Sensibilisierung, Kompetenzentwicklung und Öffentlichkeitsarbeit“ (1) und „Bauliche Barrierefreiheit“ (2) wurden die übergreifenden Handlungsfelder aufgegriffen, die im folgenden **Kapitel 3** vorgestellt werden. Das **Kapitel 3.4** Information und Beratung ist ein Querschnittsthema, das arbeitsgruppenübergreifend bearbeitet wurde. Für die Erarbeitung des Kapitels 4, das sich an den Aufgabenbereichen der Hochschule orientiert, verfügen die Mitglieder der AGs 3 bis 6 über Expertise bzw. sind dafür administrativ zuständig und verantwortlich.



3. Inklusion umsetzen: Übergreifende Handlungsfelder

Der barrierefreie Zugang zu Räumen, Veranstaltungen jeder Art und Informationen ist für alle Hochschulangehörige von essentieller Bedeutung und muss ohne diskriminierende Barrieren gewährleistet werden. Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen haben in mancher Hinsicht besondere Bedarfe, aber generell profitieren alle von barrierefreien bzw. barrierearmen, leicht verständlichen und gut auffindbaren Angeboten und Zugängen.

Im Folgenden werden die verschiedenen Handlungsfelder dieser Barrierefreiheit dargestellt.

3.1 Kulturwandel und Sensibilisierung für Barrierefreiheit und den Zugewinn durch Inklusion

Zur Kultur der RWTH gehört der wertschätzende und bewusst offene Umgang mit der Vielfalt der Hochschulangehörigen. Die Menschen mit chronischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen erfahren bisher aber noch keine wirklich umfassende Teilhabe und haben noch nicht überall diskriminierungsfreien Zugang. Ihre Perspektiven und Erfahrungen sollen die Hochschule als Ganzes bereichern. Sie müssen noch mehr transparent gemacht und gefördert werden. Eine umfassende Sensibilisierung dafür ist eine wichtige Voraussetzung für den Kulturwandel.



Vision 2026

Die Hochschulangehörigen erkennen und beachten die besonderen Belange und Rechte der Studierenden und Beschäftigten mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Die RWTH lebt und zeigt die inklusive Hochschule mit der ganzen Vielfalt ihrer Angehörigen und Mitglieder und schätzt diese Vielfalt als wertvoll ein.



Ausgangssituation 2020

Viele verschiedene Akteurinnen und Akteure setzen sich auf unterschiedliche Weise für den Kulturwandel und die Sensibilisierung für Barrierefreiheit ein. So haben die Mitglieder des Arbeitskreises Inklusion im Jahr 2018 die „Tage der Vielfalt“ unter dem Motto „Inklusion macht stark!“ realisiert: Es wurden Seminare, Filme, Ausstellungen, Workshops und eine Podiumsdiskussion mit Fachvorträgen zum Thema Inklusion angeboten.

Im Rahmen des Betrieblichen und Studentischen Gesundheitsmanagements (kurz: BGM und SGM, zusammen Universitäres Gesundheitsmanagement, UGM) wird teilweise schon seit vielen Jahren präventiv die gesundheitliche Situation für Beschäftigte und Studierende an der Hochschule analysiert und gesundheitsförderliches Verhalten unterstützt. Das Konzept zur Gesundheitsförderung integriert dabei die Themen Chancengleichheit, Inklusion, Diversity, Gender Mainstreaming sowie Cultural Mainstreaming. Eine vom Gesundheitsmanagement geleitete Steuerungsgruppe schafft Synergien mit allen Personen, die in diesen Bereichen an



der Hochschule tätig sind, und koordiniert alle zwei Jahre einen hochschulweiten Gesundheitstag, der bislang als Dies Academicus stattfand, im Jahr 2021 jedoch als digitale Gesundheitswoche.

Das Zentrum für Gebärdensprache und Gestik (SignGes) der RWTH bietet bereits seit geraumer Zeit regelmäßig Angebote für Hochschulangehörige aus seinen zahlreichen interdisziplinären Forschungsprojekten zu Themen wie digitale Inklusion, barrierefreie Medienkommunikation sowie kulturelle und semiotische Diversität (vgl. **Kapitel 4.3** Forschung) an. Zugleich wird die Deutsche Gebärdensprache (DGS) auf vier Niveaustufen in stark nachgefragten Sprachkursen für Studierende aller Fakultäten vermittelt (inklusive einer DGS E-Learning-Plattform für Studierende der Architektur und des Ingenieurwesens). Darüber hinaus veranstaltet SignGes Sensibilisierungsseminare im Bereich von Sinnesbehinderungen, Praktika für Studierende und Peer-Mentoring-Workshops.

Mit den „Aachener Abendgesprächen zur schulischen Inklusion“ organisiert das Lehr- und Forschungsgebiet Heterogenität einen Austausch zwischen Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der RWTH und Externen sowie der interessierten Öffentlichkeit zu Themen rund um gesellschaftliche Barrieren, konkrete Beeinträchtigungen sowie In- und Exklusion bezüglich anderer Kategorien auch jenseits von Schule.



Teilziele

- Gewinnung weitergehender Kenntnisse über die Situation und die Bedarfe von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen **1**⁸
- Gezielte Ansprache von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen insbesondere vor und während des Studienstarts, Information über (Beratungs-)Angebote der Hochschule und Abfrage von Bedarfen **2**
- Herstellung von Sichtbarkeit für die Belange der Studierenden und Beschäftigten mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen durch verschiedene, regelmäßige Veranstaltungsformate **3**
- Bewusste Darstellung von Vielfalt, insbesondere bezogen auf sichtbare und unsichtbare Behinderungen und chronische Erkrankungen in den Medien der RWTH durch angemessene Bilder und Fotos, mit dem Ziel der wertschätzenden Sichtbarmachung und Sensibilisierung **4**
- Übernahme der Verantwortung als Hochschule dafür, dass das Thema Inklusion allgemein und der Zugewinn durch Inklusion in die breite Öffentlichkeit getragen wird und Veranstaltungen barrierefrei angeboten werden **5**

⁸ Die Teilziele sind nummeriert, die Maßnahmen beziehen sich jeweils darauf.



Konkrete Umsetzung

- Regelmäßige Abfragen bei den Beratungsstellen (VORSCHUB, SBV, Personalräte, Mentoring-System, Studienberatung) zur quantitativen und qualitativen Erfassung der dort genannten Bedarfe von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen (Teilziel **1**, kurz: TZ **1**) (zuständig: IGaD)
- Integration von Fragen nach Bedarfen in die Erhebungsinstrumente der Studiengangsevaluationen zur direkten Nachfrage bei den Studierenden (TZ **1 2**) (zuständig: Abt. 6.2 - Lehre und IGaD)
- Einrichtung zentraler Webseiten „Inklusion“ als Informationsportal für alle Zielgruppen (TZ **2 3**) (zuständig: Dezernat 5 - Organisation und IT und IGaD)
- Ergänzung der digitalen Campustour für neue Studierende durch Darstellung der Beratungsinstitutionen und Produktion eines digitalen Begrüßungsformats für neue Beschäftigte mit den entsprechenden Hinweisen auf Beratungsstellen (TZ **2**) (zuständig: Dezernat 3 - Presse und Kommunikation und Beratungsinstitutionen)
- Angebot regelmäßiger Veranstaltungen mit dem Themenschwerpunkt Inklusion (TZ **3**) (zuständig: VORSCHUB, SBV, IGaD, LuF Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Heterogenität)
- Weiterentwicklung großer Veranstaltungen der Hochschule durch Diversitätsschwerpunkte z. B. Beiträge von Gebärdenden und Dolmetschungen in Lautsprache bzw. DGS (Beispiele: Personalversammlung, Graduiertenfest, Erstsemesterbegrüßung) (TZ **3**) (zuständig: Dezernat 3 und jeweils Verantwortliche)
- Erstellung von Leitfäden für die Planung barrierefreier Veranstaltung erstellen und an prominenter Stelle zugänglich machen (TZ **3**) (zuständig: Dezernat 3 und IGaD)
- Einrichtung einer Servicestelle zur Vermittlung von Dolmetscher*innen für Lautsprache – DGS für Veranstaltungen und Filme (TZ **3**) (zuständig: SignGes)
- Bereitstellung von Ressourcen z. B. für Dolmetscher*innen für Lautsprache – DGS oder Assistenzen, soweit sie nicht über den Landschaftsverband oder als Teilhabeleistung finanzierbar sind (TZ **3**) (zuständig: SignGes)
- Prüfung, ggf. Ergänzung und Bewerbung der Angebote im Bereich des Hochschulsports für Studierende und Beschäftigte Behinderungen oder chronischen Erkrankungen (TZ **3**) (zuständig: HSZ)
- Produktion von Filmen, die eine moderne, exzellente Hochschule mit vielfältigen Menschen zeigen, die sichtbare oder unsichtbare Beeinträchtigungen (TZ **4**) (zuständig: Dezernat 3 bzw. zu klären)
- Ergänzung der klassischen Imagebilder durch Bilder von Menschen, die vielfältiger sind und beispielsweise auch sichtbare Beeinträchtigungen haben (TZ **4**) (zuständig: Stabsstelle Marketing)
- Angebot von (öffentlichen) Veranstaltungen zum Thema Inklusion auch in Kooperation mit Partnerinnen und Partnern außerhalb der Hochschule (TZ **5**) (zuständig: VORSCHUB, IGaD, LuF Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Heterogenität)
- Integration von Inklusion in verpflichtende Weiterbildungsangebote für Führungskräfte (TZ **5**) (zuständig: zu klären)

3.2 Bauliche und räumliche Barrierefreiheit

Die bauliche und räumliche barrierefreie Gestaltung aller öffentlich zugänglichen Bereiche und Gebäude stellt einen wesentlichen Eckpfeiler zur Erreichbarkeit dieser Orte für Menschen ohne und mit Behinderung dar. Diese Barrierefreiheit ist bei Neubauten und größeren Umbauten im Bestand dann gegeben, wenn eine Nutzung für alle Menschen gleichermaßen grundsätzlich ohne fremde Hilfe und in der allgemein üblichen Art und Weise möglich ist.

Die Hochschule setzt sich aktiv für die Zielsetzungen und Zielvereinbarungen, die im BGG NRW hierzu definiert sind, ein und evaluiert hierzu die baulichen Rahmenbedingungen bei Neubauten und großen Sanierungsmaßnahmen von Bestandsgebäuden sowohl hochschulintern als auch mit den Bauherr*innen bzw. Eigentümer*innen der angemieteten Gebäude. Die Erstellung barrierefreier Strukturen ist bei Neubauten basierend auf den gesetzlichen Vorgaben baulich und finanziell verankert. Umbauten in bestehendem baulichen Umfeld und Gebäuden bedürfen innerhalb der Hochschule eines Abwägungsprozesses im Hinblick auf die bautechnische, wirtschaftliche und flächenstrukturelle Umsetzbarkeit.

Ein weiterer und hilfreicher Aspekt zur Herstellung der barrierefreien Nutzung und Auffindbarkeit von Gebäuden könnte der „RWTH Navigator“ werden, der auf Google Maps basiert. Dort können Daten zur baulichen Barrierefreiheit, wie die Verortung von Behinderten-WCs und Lern- sowie Ruhe- und Rückzugsräumen, integriert werden und über die entsprechende Suchfunktion abrufbar sein.

Parallel entwickelt das IT Center die „RWTHApp“, die auch Navigationsmöglichkeiten beinhaltet und das Aufsuchen von Lernräumen erleichtern soll.



Vision 2026

Die Anzahl von öffentlich zugänglichen Gebäuden, Räumen und Einrichtungen, die barrierefrei erreichbar, nutzbar und auffindbar sind, ist erhöht. Bei Neubauten und größeren Grundsanierungsmaßnahmen von bestehenden Gebäuden und öffentlichen Bereichen, die auch zukünftig durch die Hochschule genutzt werden, ist die Barrierefreiheit zielgerichtet inkludiert. Im Hinblick auf die denkmalpflegerischen Vorgaben und die Umsetzung der baulichen Barrierefreiheit sind lösungsorientierte Einzelfallentscheidungen gemeinsam mit den zuständigen Stellen erarbeitet und umgesetzt.

Bei dringenden Maßnahmen zur Erreichung der barrierefreien Erreichbarkeit und Nutzung, die sich unabhängig von geplanten baulichen Maßnahmen aufzeigen, sind Priorisierungen getroffen, das Angebot von Kompensationsmaßnahmen geprüft und temporäre Übergangslösungen in dringenden Fällen realisiert.

In den verschiedenen Campusbereichen werden weitere Ruhe- und Rückzugsräume für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen angeboten. Die Beauftragten für die Belange Studierender mit Behinderung und chronischer Erkrankung unterstützen bei der Vergabe von Zugangsberechtigungen und Nutzungen der Räume.



Ausgangssituation 2020

Die bauliche Barrierefreiheit ist bei den Gebäuden, die von der RWTH genutzt werden, aktuell in unterschiedlichem Maße gegeben. Die Gebäude unterscheiden sich stark hinsichtlich Baujahr, Sanierungsstand, aber auch hinsichtlich Vermieter-Mieter-Modellen. Auch die Bereitstellung der Flächen und die Zugänglichkeit für Veränderungen sind heterogen: Zu unterscheiden sind Neubauten und Bestandsbauten. Zwischen den Eigentums- bzw. Vermieter-Mieter-Modellen ist zu differenzieren, da die Umsetzung der Barrierefreiheit in der Verantwortung in der Regel jeweils dem/der Bauherr*in bzw. dem/der Eigentümer*in obliegt. Daraus ergeben sich für die RWTH sehr unterschiedliche Voraussetzungen für die barrierefreie Nutzung und die Umsetzung von baulichen Maßnahmen zur Herstellung der Barrierefreiheit bezüglich der Zuständigkeiten und der finanziellen Rahmenbedingungen, aber auch hinsichtlich der rechtlichen Pflichten.

Vereinzelt stehen bereits Ruhe- und Rückzugsräume für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen zur Verfügung, die durch die Beauftragten für die Belange Studierender mit Behinderung und chronischer Erkrankung verwaltet werden.



Teilziele

- Realisierung weiterer Umbauten und Ertüchtigungen zur Herstellung der baulichen Barrierefreiheit
- Bereitstellung von Basisangaben zur baulichen Barrierefreiheit wie die barrierefreie Zugänglichkeit und für die Betriebssystembetreuung des RWTH-Navigators durch die IT
- Priorisierung der möglichen baulichen Maßnahmen innerhalb der Hochschule mit den Gremien und Fachabteilungen und Abwägung der Bedarfe und Umsetzungsart auch im Hinblick auf verschiedene analoge Leitsysteme im Nutzungsbereich der Hochschule



Konkrete Umsetzung

- Schaffung barrierefreier Infrastrukturen, die nach Dringlichkeit, technischer Umsetzbarkeit und Finanzierbarkeit priorisiert wurden
- Prüfung des Angebots von mobilen Rampen für Zugänge, die nicht barrierefrei sind, aber häufig genutzt werden
- Weiterführende barrierefreie Beschilderungen von und in Gebäuden
- Basisangaben für die Betriebssystembetreuung zur Ausweisung von beispielsweise Lern-, Ruhe- und Rückzugsräumen im derzeitigen Bestand zur Verfügung stellen
- Prüfung von baulichen und organisatorischen Kompensationsmaßnahmen, insofern sich eine kurzfristige und temporäre Umsetzung als erforderlich darstellt
- Priorisierung der Umsetzung von Maßnahmen zur baulichen Barrierefreiheit in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung der RWTH Aachen University

3.3 Kommunikative, insbesondere digitale, Barrierefreiheit

Der Schwerpunkt dieses Abschnitts liegt im Bereich IT. Die Angebote richten sich primär an hör- und sehingeschränkte Menschen, würden aber auch für andere Nutzerinnen und Nutzer Vorteile schaffen. Neben der Sicherstellung der Barrierefreiheit bei allen IT-Anwendungen sollten Live-Formate und Videos mittelfristig durch Übersetzungen in die DGS bzw. Untertitel ergänzt werden.

Ein weiteres Feld der kommunikativen Barrierefreiheit ist die Barrierefreiheit in der Lehre, welches auch in **Kapitel 4.1** Barrierefreie Lehre behandelt wird.



Vision 2026

Die Studierenden und Beschäftigten können barrierefrei miteinander kommunizieren. Beratungs- und Infrastrukturangebote sind etabliert, damit Inhalte barrierefrei bereitgestellt werden können. Die rechtlichen Vorgaben nach EU- und nationalem Recht bezüglich der kommunikativen Barrierefreiheit werden beachtet.



Ausgangssituation 2020

Die RWTH Aachen University setzt die nationalen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates um. Zum besseren Verständnis dieser Richtlinie erläutert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sie folgendermaßen:

„Mit dem Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2016/2102 besteht für öffentliche Stellen des Bundes nunmehr grundsätzlich die Verpflichtung, ihre Internetauftritte und mobilen Anwendungen sowie die Angebote im Intranet für die eigenen Beschäftigten barrierefrei zu gestalten. Elektronisch unterstützte Verwaltungsabläufe müssen gegebenenfalls schrittweise, jedoch bis spätestens 23. Juni 2021 zur Verfügung gestellt werden. Die Stellen haben zudem künftig eine Erklärung abzugeben, inwiefern ihre Websites und mobilen Anwendungen barrierefrei gestaltet sind, und gegebenenfalls alternative Zugangsmöglichkeiten zu nennen. Zusätzlich muss ein Feedback-Mechanismus für Nutzer/-innen eingerichtet werden, die Schlichtungsstelle BGG wird zur Durchsetzung dieser Vorgaben eine Ombudsstellenfunktion ausüben. Zusätzlich wird eine Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik bei der Bundesfachstelle Barrierefreiheit stichprobenartig prüfen, ob die öffentlichen Stellen die Vorgaben der EU-Richtlinie zur digitalen Barrierefreiheit einhalten.“

(BMAS 2020: 15 f.)

Alle relevanten IT-Fachverfahren sollen anhand eines abgestimmten Prüfkatalogs geprüft und weiterentwickelt werden (Roadmap für die zentrale Hochschulverwaltung und Moodle); die Abteilung 5.5 - IT-Strategie und IT-Organisation ist für die hochschulinterne Begleitung der Umsetzung der Richtlinie an der RWTH zuständig. Viele Mitarbeitende der Verwaltung wurden erstmalig bereits im Herbst 2018 geschult. Zuvor war die Barrierefreiheit des zentralen Webauftritts bereits umgesetzt. Eine Erklärung zur Barrierefreiheit wurde im September 2020 verfasst. Sie ist über die Hauptseite der Hochschule abrufbar⁹. Diese Erklärung wird auch bei den Institutswebseiten, die den sogenannten Institutebaukasten nutzen, in das Impressum eingepflegt.

⁹ Die Erklärung zur Barrierefreiheit ist **online verfügbar**.



Webauftritte der Institute können als Dienstleistung im zentralen Content-Management-System angelegt werden, dafür steht der sogenannte Institutebaukasten zur Verfügung. Dadurch ist Barrierefreiheit gewährleistet; vor Freischaltungen durchlaufen die Seiten eine Überprüfung. Danach gibt es bislang keine begleitende Qualitätskontrolle durch das Webteam. Webredakteur*innen in den Hochschuleinrichtungen werden in Redaktionsschulungen für eine barrierefreie Gestaltung der Online-Angebote sensibilisiert. Bei einzelnen Hochschuleinrichtungen ist die Umsetzung der Vorgaben teilweise noch schwierig, da eigene Formate genutzt werden.

Die Lehrenden verfügen über sehr unterschiedliche Kenntnisse in Bezug auf barrierefreie Gestaltung und setzen diese wiederum nur teilweise um.

Bei den barrierefreien Web- und Client-Anwendungen wurde mit dem Aufbau eines Prüfschemas zur Bewertung der Barrierefreiheit von Anwendungen begonnen. In Anlehnung an die Inklusionsvereinbarung der RWTH wird der Schwerpunkt zunächst auf das Internet und dann auf das Intranet sowie die zentralen Anwendungen gelegt. Es wird deutlich, dass kommerzielle Softwareanbieter*innen zum Zeitpunkt der Erstellung des Aktionsplans noch keinen Schwerpunkt auf die Barrierefreiheit ihrer Anwendungen legen.

Es gibt einen etablierten Austausch zwischen dem Dezernat 5 - Organisation und IT, SBV und VORSCHUB.

Es existiert bereits eine Webseite „RWTH in leichter Sprache“ (www.rwth-aachen.de/leichtesprache).

Bei vielen Eigenproduktionen von Filmen v. a. für Social Media werden Untertitel (häufig in zweiter Sprache, meist englisch) eingepflegt.

Umsetzungsdienste werden nicht angeboten.



Teilziele

- Weiterer Ausbau der Barrierefreiheit der digitalen Angebote ①
- Erstellung weiterer Informations- und Schulungsangebote für alle Verantwortlichen und Interessierten in den Verwaltungs- und Lehreinheiten hinsichtlich barrierefreier Web- und IT-Gestaltung (siehe auch **Kapitel 4.1.3** Barrierefreie Lehre für den Bereich der Hochschuldidaktik) ②
- Sammlung und gut auffindbare Bereitstellung von Hinweisen auf Informations- und Schulungsangebote ③
- Ersatz von Programmen, die deutliche Barrieren aufweisen, durch Programme, die weniger Barrieren ausweisen (unter Beachtung der Inklusionsvereinbarung) ④
- Standardmäßiges Angebot von Dolmetschen in DGS für Hochschulangehörige mit Hörbeeinträchtigungen bei großen Veranstaltungen ⑤
- Darstellung zentraler Webseiten wie „RWTH in leichter Sprache“ in DGS ⑥
- Angebot von Umsetzungsdiensten in Einzelfällen für Hochschulangehörige, insbesondere Studierende, mit Sinnesbeeinträchtigungen¹⁰ ⑦



Konkrete Umsetzung

- Verbindliche Empfehlung des Rektorats zur Nutzung des barrierefreien Institutebaukastens an alle Einrichtungen und Institute der Hochschule (TZ ①) (zuständig: Dezernat 5 - Organisation und IT)
- Beratung der Einrichtungen und Institute der Hochschule durch weitere Angebote bei der Umsetzung der BITV 2.0 (TZ ①) (zuständig: Dezernat 5)
- Beratung der Einrichtungen und Institute der Hochschule durch weitere Angebote bei der Umsetzung der BITV 2.0 im Bereich Lehre (TZ ①) (zuständig: CLS)
- Nutzung der Expertise von (potenziellen) Nutzerinnen und Nutzern mit Beeinträchtigungen und externen Fachleuten bei der Prüfung von IT-Angeboten (TZ ①) (zuständig: Dezernat 5)
- Vorbereitung strategischer Maßnahmen zur verbesserten Barrierefreiheit der Lehr- und Lernangebote der RWTH Aachen University (zuständig: CLS) (TZ ①)
- Erstellung bzw. externe Beschaffung von Handreichungen und Videoanleitungen zur Gestaltung barrierefreier Dokumente (TZ ②) (zuständig: Dezernat 5)
- Unterstützung bei der technischen Umsetzung von Videoanleitungen und Handreichungen zur Gestaltung barrierefreier Dokumente hinsichtlich Web- und IT-Gestaltung (TZ ②) (inhaltliche Gestaltung Dezernat 5) (zuständig: CLS)
- Nutzung der zentralen Webseiten „Inklusion“ (ggf. im Intranet) als Informationsportal für Handreichungen, Schulungen etc. (TZ ③) (zuständig: Dezernat 5 und IGaD)
- Nutzung des Round Table Social Media zum Austausch über das Thema „Umsetzung der Barrierefreiheit“ (TZ ③) (zuständig: Dezernat 3 - Presse und Kommunikation)
- Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben zur Barrierefreiheit sowie der Inklusionsvereinbarung bei Beschaffungen von IT-Anwendungen (TZ ④) (zuständig: Dezernat 5)
- Aufbau einer Servicestelle zur Vermittlung von Dolmetscherinnen und Dolmetschern für DGS-Angebote u.a. für große und zentrale Veranstaltungen (TZ ⑤) (zuständig: SignGes)
- Angebot weiterer Webseiten in leichter Sprache und DGS (TZ ⑥) (zuständig: Dezernat 5)
- Prüfung eines angemessenen Angebots von Umsetzungsdiensten, Entscheidung über die Verortung dieses Service an der RWTH oder hochschulübergreifend oder extern (TZ ⑦)

¹⁰ Informationen zu Umsetzungsdiensten vom Deutschen Studentenwerk – Informations- und Beratungsstelle Studium und Beratung (2017) sind **online abrufbar**.

3.4 Information und Beratung



Vision 2026

Alle Hochschulangehörigen und Interessierten finden und erhalten die für sie relevanten Informationen zu Angeboten, Beratungen, Unterstützungen, Anträgen, Nachteilsausgleichen und Assistenzen in Bezug auf Studium, Lehre und Forschung.



Ausgangssituation 2020

Es gibt eine Vielzahl an Informationen und Beratungsstellen an der RWTH für die verschiedenen Themen der Hochschulangehörigen, Kooperationspartner*innen und Interessierten.¹¹ Auffindbarkeit, Zuständigkeit und tatsächliche Erreichbarkeit der Angebote ist aus Sicht der Hilfe- und Informationssuchenden mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen sehr komplex. Abstimmungen und Vernetzungen innerhalb der Hochschule finden im Rahmen des Runden Tisches Gleichbehandlung und Antidiskriminierung und bezogen auf das Beratungssystem der Studierenden über die Zentrale Studienberatung und die Koordinatorin des Aachener Mentoring Modell (AMM, Teil des CLS) statt. Übergreifende und spezifische Informationen sind teils schwer zu finden, die Beraterinnen und Berater haben bei Inklusionsthemen eine sehr heterogene Informationsbasis und Expertise.

Studieninteressierte wenden sich in der Regel zunächst an die Zentrale Studienberatung. Sollte Beratungsbedarf zum Nachteilsausgleich bestehen, werden sie an VORSCHUB verwiesen. VORSCHUB bietet auch zu anderen gesundheitsbedingten Schwierigkeiten im Studium Beratung und Unterstützung an.

Studierende können sich mit ihren Anliegen sowohl an die Zentrale Studienberatung, als auch an die dezentralen Beratungsstellen der Fachstudienberatung und in einigen Fakultäten auch an die Mentoringstellen wenden. Unter den zentralen und dezentralen Beratungsstellen gibt es definierte Zuständigkeiten und Ratsuchende werden ggfs. entsprechend weiterverwiesen. Für Fragen des Nachteilsausgleichs und Assistenzbedarfe ist VORSCHUB zuständig. Das Studentische Gesundheitsmanagement stellt Angebote zur Gesundheitsförderung zur Verfügung.

Für Studierende und Promovierende mit psychologischem Beratungsbedarf stehen an der RWTH zwei Beratungseinrichtungen zur Verfügung: Die Psychologische Beratung in der Zentralen Studienberatung und das Zentrum für Psychische Gesundheit am Universitätsklinikum Aachen.

Studierende und Beschäftigte können sich darüber hinaus auch im Gleichstellungsbüro vertraulich beraten lassen.

¹¹ Eine Übersicht der Beratungsstellen, die sich im Kontext „Runder Tisch Gleichbehandlung und Antidiskriminierung“ austauschen ist **online abrufbar**. Der Beratungswegweiser für Beratende für die Zielgruppe der Studierenden ist **im Intranet abrufbar**.



Des Weiteren können die Beschäftigten sich an eine der folgenden Beratungsstellen bzw. Einrichtungen wenden:

- die Schwerbehindertenvertretung (SBV),
- die Personalräte (für WMs bzw. für BTVs),
- die Sozialberatung,
- das Personaldezernat mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM),
- die Abteilung 12.1 - Karriereentwicklung dem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM),
- der Stabsstelle Arbeits- und Strahlenschutz und
- die Hochschulärztliche Einrichtung (HSA),

die auch für die unterschiedlichen Fragestellungen in Zusammenhang mit (Schwer-)Behinderungen und chronischen Erkrankungen zuständig sind.

Seit 2013 regelt die „Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ das förmliche Beschwerdeverfahren für Beschäftigte und auch für Studierende: Im ersten Schritt ist die vertrauliche Beratung durch eine der o.g. Institutionen vorgesehen; im zweiten Schritt kann die AGG-Beschwerdestelle, die im Rechtsdezernat angesiedelt ist, angesprochen werden, damit ein förmliches Beschwerdeverfahren eingeleitet wird.



Teilziele

- Aufbau einer klaren Struktur der Informationsdarstellung für Beratende, Studierende, Lehrende, Beschäftigte und Vorgesetzte ①
- Weiterentwicklung der Handreichungen, Videotutorials und Beispielsammlungen ②
- Weiterentwicklung der Beratungsstrukturen und Etablierung eines Lotsensystems ③



Konkrete Umsetzung

- Bündelung aller Informationen, Leitfäden und Kontakte zu verantwortlichen Personen und Stellen auf den zentralen Webseiten „Inklusion“ im Sinne eines Portals mit „Beratungslandkarte“ oder „Beratungslandkarte Inklusion“ (TZ ①) (vgl. **Kapitel 3.1** Kulturwandel und Sensibilisierung für Barrierefreiheit und den Zugewinn durch Inklusion, zuständig: Dezernat 5 und IGaD)
- Verlinkung von den Fakultätswebseiten auf zentrale Angebote und Informationen (TZ ①) (zuständig: Dezernat 5, Webteam, Abt. 1.1 - Akademische Angelegenheiten, Prüfungs- und Hochschulrecht, IGaD)
- Informationsvermittlung und -aktualisierung durch ZSB und CLS (AMM) für die Beratenden in den Fakultäten (TZ ①) (zuständig: ZSB, AMM)
- Regelmäßige Verbreitung von Informationen für (neue) Mitarbeitende und Professorinnen und Professoren durch fakultätsinterne Newsletter (Zielgruppen: Profs, Leitungen, WMs und BTVs), ebenso auch für alle Studierenden der Fakultäten (TZ ①) (zuständig: IGaD)
- Anhaltende Aufklärung über Beeinträchtigungen, insbesondere über unsichtbare Behinderungen und chronische Erkrankungen (TZ ②) (zuständig: IGaD, VORSCHUB, ZSB, SBV, SGM)
- Infos für neue Mitarbeitende und regelmäßige Updates, für die Studierenden über die Fakultäten, Infos im Willkommensworkshop der Neuberufenen (TZ ②) (zuständig: Dezernat 8 - Personal, Fakultäten inkl. Fachschaften bzw. Zuständige für Erstsemesterarbeit, VORSCHUB)
- Einbindung der Beratungen für behinderte und chronisch kranke Studierende in die zentralen und dezentralen Beratungsstrukturen und Ausbau der Schulungen für Beratende von FSB und AMM zum Verweis untereinander (Lotsensystem) und für Lehrende (TZ ③) (zuständig: ZSB, VORSCHUB, Abt. 1.1 - Akademische Angelegenheiten, Prüfungs- und Hochschulrecht, CLS/ExAcT, Abt. 12.1 - Karriereentwicklung)
- Weitere Verstetigung, Professionalisierung und Sichtbarmachung der zahlreichen Beratungsangebote zur Inklusion (TZ ③) (zuständig: IGaD und Beratungsnetzwerk)



4. Inklusion umsetzen: Aufgabenbereiche der Universitäten

Die Aufgaben der Universitäten werden im Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (kurz: HG) beschrieben:

„[Sie] dienen der Gewinnung wissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Pflege und Entwicklung der Wissenschaften durch Forschung, Lehre, Studium, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Wissenstransfer (insbesondere wissenschaftliche Weiterbildung, Technologietransfer, Förderung von Ausgründungen).“
(§ 3 Abs. 1 HG)

Daraus leiten sich Aufgabenbereiche ab, in denen auch Barrierefreiheit umgesetzt werden muss. Diese Aufgabenbereiche geben die Struktur der folgenden Kapitel vor: 4.1 Studium und Lehre, 4.2 Arbeiten an der Hochschule und 4.3 Forschung.

Die Arbeitsgruppen des Arbeitskreises Inklusion „Beschäftigte“, „Studierende“ und „Gestaltung von Lehre und wissenschaftlicher Karriere“ haben jeweils parallel die Situation der Studierenden und des Personals beleuchtet. Für die Formulierung von Visionen und Zielen bzw. der Darstellung der Ausgangssituation und der Ableitung konkreter Umsetzungsmaßnahmen bietet es sich jedoch an, entsprechend der Aufgabenbereiche bzw. Zielgruppen getrennt vorzugehen.

Die Situation der Studierenden wird im Abschnitt „4.1 Studium und Lehre“ beschrieben: Über die Ermöglichung des diskriminierungsfreien Zugangs und der Begleitung der Studienaufnahme über Studiendurchführung und barrierefreie Lehre und Prüfungen werden die Etappen bearbeitet.

Der Abschnitt „4.2 Arbeiten an der Hochschule“ geht auf die Beschäftigten ein. Alle Beschäftigten sollen einerseits individuell unterstützt werden, soweit sie besondere Bedarfe haben; andererseits werden generell diskriminierungsfreie Zugänge angestrebt. Ein weiteres Ziel der RWTH ist es, „die Voraussetzungen zu bieten, um behinderte Beschäftigte in den Arbeitsprozess zu integrieren und gute Beschäftigungsbedingungen zu schaffen“ (RWTH Aachen University 2019a: 1).

Schließlich soll die Forschung an der RWTH die o. g. Ziele unterstützen, indem beispielsweise die Accessibility-Forschung ausgebaut und gefördert wird. Dabei werden vorhandene Strukturen und die Forschungsarbeit etablierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler genutzt und durch innovative Förderformate entwickelt. Die Arbeitsgruppe „Forschungsinhalte“ (6) hat innovative Inhalte zusammengetragen. Dabei arbeitet bereits ein großer Teil der Akteur*innen der AG 6 als wissenschaftliche Expert*innen in diesen Bereichen.

4.1 Studium und Lehre

Für den Bereich des Qualitätsmanagements der Lehre war das Zertifizierungsverfahren im Kontext der Systemakkreditierung¹² ein wichtiger und strukturgebender Prozess. Nach der externen Zertifizierung ist die RWTH so aufgestellt, dass neue Studiengänge intern akkreditiert werden. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Prüfungs-, Lehr- wie Lernmethoden wird durch abgestimmte interne Prozesse laufend und in festgeschriebenen Qualitätszyklen gewährleistet. Diese Systematik kann auch genutzt werden, um die Barrierefreiheit von Studium und Lehre zu analysieren und Verbesserungen zu implementieren.

Die Prozessschritte Planung Studium, Studium, Evaluation Studium, Weiterentwicklung Studium wurden in diesem Kontext definiert und dienen auch als Rahmen für die Umsetzung von Barrierefreiheit und Inklusion für die Studierenden. Abbildung 2 „Inklusion im Kernprozess Studium & Lehre“ stellt dar, welche Bereiche in jedem Prozessschritt zu berücksichtigen sind, um Studium und Lehre inklusiv zu gestalten (vgl. auch Abbildung 3 „Prozesslandkarte der RWTH Aachen University im Anhang“).

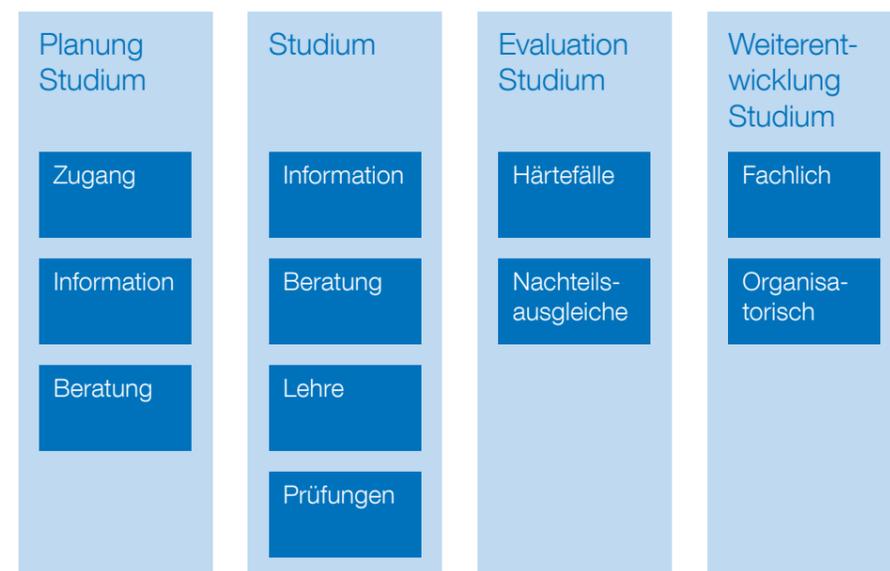


Abbildung 2: Inklusion im Kernprozess Studium & Lehre
Quelle: Eigene Darstellung, 2021

Von guten und damit inklusiven Angeboten, klaren Regelungen, leicht auffindbaren Informationen und unterstützenden Beratungen profitieren nicht nur die Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Für sie sind aber häufig noch besondere zusätzliche Angebote und Regelungen wie Nachteilsausgleiche und Härtefallregelungen notwendig, um strukturellen Diskriminierungen entgegenzuwirken. Mögliche Handlungsbereiche dafür werden in den folgenden Kapiteln Zugang zum Studium (4.1.1), Rahmenbedingungen der Studiendurchführung (4.1.2) und Barrierefreie Lehre (4.1.3) dargestellt.

¹² Mit dieser Systemakkreditierung wird bescheinigt, dass die Hochschule in der Lage ist, ihre Studiengänge zu evaluieren und zu zertifizieren (**online verfügbar**).



4.1.1 Zugang für Studierende



Vision 2026

Beeinträchtigte Studieninteressierte haben Zugriff auf alle Informationsangebote, insbesondere über Härtefallregelungen und spezielle Services. Sie erhalten bei Bedarf qualifizierte Unterstützung bei der Bewerbung, Einschreibung und Studienaufnahme.



Ausgangssituation 2020

Die Zentrale Studienberatung informiert über ihre Webseiten und im Rahmen von Einzel- und Gruppenberatungen an der RWTH und an Schulen über alle relevanten Aspekte der Studienaufnahme und verweist Personen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen auf das Beratungsangebot von VORSCHUB.



Teilziele

- Kritische Prüfung der Angebote für beeinträchtigte Studieninteressierte und ggf. Verbesserung der Erreichbarkeit und Darstellung (früher, auffälliger, umfassender, in Kooperation mit VORSCHUB und ZSB) ¹
- Verbesserung der Darstellung und Erreichbarkeit der Angebote für beeinträchtigte Studieninteressierte ²
- Angebot weiterer qualifizierter Schulungen für Beratende ³
- Verbesserte Einbindung in die zentralen und dezentralen Beratungsstrukturen ⁴



Konkrete Umsetzung

- Verbesserte Auffindbarkeit von Informationen auf zentraler Webseite „Inklusion“ (alle TZ) (vgl. **Kapitel 3.4** Information und Beratung)
- Personeller Ausbau der zentralen und dezentralen Beratungsangebote (alle TZ) (vgl. **Kapitel 3.4** Information und Beratung)
- Ausbau des Austauschs und der Vernetzung der Beratungsangebote (alle TZ) (vgl. **Kapitel 3.4** Information und Beratung)

4.1.2 Rahmenbedingungen der Studiendurchführung



Vision 2026

Studierende können unabhängig von individuellen Behinderungen oder chronischen Erkrankungen mit Erfolg an der RWTH Aachen University studieren. Für beeinträchtigte Studierende wird Chancengleichheit umgesetzt, indem sie bei ihren besonderen Bedarfen unterstützt werden und ihnen, wo nötig, Nachteilsausgleiche gewährt werden. Rahmenbedingungen wurden im Laufe der Studiengangsevaluationen geprüft und alternative Lehr- und Prüfungsformen ermöglicht.



Ausgangssituation 2020

Über die übergreifenden Prüfungsordnungen Bachelor- und Masterstudiengänge sind die Nachteilsausgleiche in allen Prüfungen verankert. Im Einzelnen wurden diese Regelungen getroffen:

„Ziel der Regelung ist, chronisch kranken oder durch länger andauernder oder ständiger körperlicher Behinderung beeinträchtigten Studierenden andere Formen der Prüfungen zu ermöglichen oder die Prüfungsdauer entsprechend anzupassen.“

§ 6 Absatz 7 der ÜPO:

Macht die Kandidatin bzw. der Kandidat durch ein ärztliches Zeugnis glaubhaft, dass sie bzw. er wegen länger andauernder oder ständiger körperlicher Behinderung oder chronischer Krankheit nicht in der Lage ist, eine Prüfung ganz oder teilweise in der vorgesehenen Form oder Dauer abzulegen, hat die bzw. der Vorsitzende des zuständigen Prüfungsausschusses der Kandidatin bzw. dem Kandidaten zu gestatten, gleichwertige Prüfungsleistungen in einer anderen Form oder Dauer zu erbringen. Bei der Festlegung von Pflichtpraktika bzw. verpflichtenden Auslandsaufenthalten sind adäquate Ersatzleistungen zu gestatten, wenn diese aufgrund der Beeinträchtigung auch mit Unterstützung durch die Hochschule nicht nachgewiesen werden können.

§ 17 Absatz 7 der ÜPO (hier geht es um die Bachelor-/Masterarbeit):

„Chronisch kranken oder behinderten Studierenden kann darüber hinaus im Wege eines Nachteilsausgleichs eine angemessene Verlängerung der Bearbeitungszeit gewährt werden. Die gesundheitliche Beeinträchtigung sowie die daraus resultierenden Auswirkungen während der Bearbeitungszeit sind durch aktuelle ärztliche Gutachten glaubhaft zu machen.“

Vgl. Übergreifende Prüfungsordnungen¹³

Eine Handreichung zur Beantragung von Nachteilsausgleichen ist als digitales und barrierefreies Angebot vorhanden und öffentlich zugänglich.¹⁴ Mitglieder der Prüfungsausschüsse in den Fakultäten und Fachbereichen tauschen sich mit Verantwortlichen für Prüfungsrecht der ZHV regelmäßig aus. Beeinträchtigte

¹³ Als Beispiel ist die „Übergreifende Prüfungsordnung für alle Bachelor- und Masterstudiengänge“ **online abrufbar**.

¹⁴ Abt. 1.1 – Akademische Angelegenheiten, Prüfungs- und Hochschulrecht: „Handreichung Nachteilsausgleich bei Prüfungsleistungen“; RWTH Aachen University (2021)



Teilziele

- Kritische Prüfung der Angebote für beeinträchtigte Studierende bzw. Ableitung dringender Bedarfe aus best2-Studie und lokalen Bedarfserhebungen **1**
- Überprüfung der Verfahren zum Nachteilsausgleich und Verbesserung des Informationsangebots für Studierende, Lehrende und Mitglieder der Prüfungsausschüsse **2**
- Berücksichtigung der Barrierefreiheit bei der Weiterentwicklung von Studiengängen (Anwesenheitspflichten, Praktika, Exkursionen und Prüfungsformate) **3**
- Angebot weiterer Studienassistenzen und Hilfsmittel **4**



Konkrete Umsetzung

- Etablierung von Austauschformaten wie z. B. einen „Stammtisch mit beeinträchtigten Studierenden“ (TZ **1**) (zuständig: VORSCHUB)
- Ausbau der (studentischen) Selbsthilfe und Peer-to-Peer-Begleitungen, evtl. in Synergie mit dem Gesundheitsbuddy-Konzept (TZ **1**) (zuständig: VORSCHUB, ZSB, für Studierende mit Sinnesbeeinträchtigungen: SignGes; SGM)
- Kontinuierlicher Austausch in der AG Studierende des Arbeitskreises Inklusion u.a. über die Bedarfe der beeinträchtigten Studierenden (TZ **1**) (vgl. **Kapitel 3.1** Kulturwandel und Sensibilisierung für Barrierefreiheit und den Zugewinn durch Inklusion, zuständig für das übergreifende Monitoring IGaD)
- Aufbau eines Angebots zur Unterstützung des Wiedereinstiegs nach Studienunterbrechung aufgrund längerer krankheitsbedingter Ausfälle (TZ **1**) (zuständig: ZSB)
- Verbesserte Informationen zu bestehenden Beratungs- und Unterstützungsangeboten u.a. auf den zentralen Webseiten „Inklusion“ (TZ **1**) (vgl. **Kapitel 3.4** Information und Beratung, zuständig: IGaD)
- Angebot weiterer qualifizierter Schulungen für Beratende (TZ **1**) (vgl. **Kapitel 3.4** Information und Beratung)
- Nutzung des Runden Tisches der Prüfungsausschüsse zum Austausch über Nachteilsausgleiche und Angebot von Schulungen für dessen Mitglieder (TZ **2**) (zuständig: Abt. 1.1 Akademische Angelegenheiten, Prüfungs- und Hochschulrecht)
- Ergänzung der Handreichung zum Nachteilsausgleich durch Sammlung von Fallbeispielen (TZ **2**) (zuständig: Abt. 1.1)
- Vorbereitung strategischer Maßnahmen zur verbesserten Barrierefreiheit der Lehr- und Lernangebote der RWTH Aachen University (TZ **3**) (zuständig: CLS)
- Nutzung der Studiengangsevaluationen, um Möglichkeiten zur Verbesserung von Chancengleichheit und Barrierefreiheit zu erkennen (TZ **3**) (zuständig: Abt. 6.2 - Lehre, IGaD)
- Angebot von personellen Hilfen zum Besuch der Hochschule wie Kommunikationsassistenzen für (Lehr-)Veranstaltungen sowie Studienassistenzen zur Unterstützung Studierender zum Beispiel bei Besuch und Mitschrift von Lehrveranstaltungen, bei Bibliotheksnutzung und der Organisation des Studienalltags etc. Aufbau eines Hilfsmittelpools für geeignete technische Unterstützungen. Die Leistungen zur Teilhabe an Bildung nach BTHG sollten berücksichtigt werden. (TZ **4**) (zuständig: VORSCHUB und IGaD, ggf. über Fakultäten)

4.1.3 Barrierefreie Lehre



Vision 2026

Die Lehrenden bieten barrierefreie bzw. barrierearme Lehr- und Lernmaterialien an. Die (sprachliche) Kommunikation mit den Studierenden wird, wo es nötig ist, durch Gebärdensprache unterstützt. Prüfungsformen können bedarfsgerecht angepasst werden.

Lehrende und Studierende haben Zugang zu Informationen über barrierefreie Gestaltung der Lehre. Umsetzungsdienste für Lernmaterialien oder Literatur werden angeboten.



Ausgangssituation 2020

In die Gestaltung barrierefreier Lehre sind verschiedene Akteurinnen und Akteure an der RWTH eingebunden, deren Ausgangssituation in den folgenden Abschnitten dargestellt wird:

Mit der Gründung des Centers für Lehr- und Lernservices, kurz CLS, wurde seit 2019 das Serviceangebot rund um die Gestaltung exzellenter Lehr- und Lernbedingungen an der RWTH weiter ausgebaut. Alle Abteilungen unterstützen die Umsetzung von Barrierefreiheit in der Lehre. Angebote sind größtenteils barrierefrei zugänglich.¹⁵

Im Zuge der schnellen Umstellung auf Online-Formate zeigt sich der Mehraufwand bei der Realisierung von Barrierefreiheit.

Im Folgenden werden einige Schlüsselereignisse benannt, die die Ausgangssituation im CLS skizzieren:

- Bereich Lernplattformmanagement (LPM): Webseiten sind barrierefrei gestaltet in Bezug auf Darstellung und Bedienbarkeit. In Moodle-Schulungen wird barrierefreie Gestaltung thematisiert.
- Bereich Aachener Mentoring Modell (AMM): Mentorinnen und Mentoren unterstützen benachteiligte Studierende in Prüfungsausschüssen in einigen Fakultäten.
- Bereich Medien für die Lehre (MfL): Videos werden teilweise Untertitelt, Nachteilsausgleich bei e-Prüfungen möglich.
- Bereich Lehrendenqualifizierung durch ExAct: Schulungsangebote zu Diversität und Barrierefreiheit in der Lehre existieren auf Anfrage; inklusive Hochschullehre wird als Querschnittsthema in verschiedenen Formaten bedacht (z. B. in den Materialien zur Lehrportfolioarbeit, kollegialen Beratung usw.). Im Rahmen des Lunch Lehre hat ein Vortrag „Inklusion im Uni-Alltag – Lehrveranstaltungen chancengerecht gestalten“ stattgefunden
- Zusammenarbeit mit VORSCHUB

Die Lehrangebote der RWTH werden systematisch mit Hilfe verschiedener Instrumente im Kontext der Studiengangsevaluation durch die Abteilung 6.2 - Lehre bewertet. Weitere Erläuterungen zum Nachteilsausgleich finden sich im **Kapitel 4.1.2** Rahmenbedingungen der Studiendurchführung.

¹⁵ Umfangreiche Informationen zum CLS mit seinen Abteilungen sind **online abrufbar**.



Teilziele

- Verstärkte Beratung der Lehrenden im Rahmen der möglichen Formate (wie Schulungen, Handlungsempfehlungen, Checklisten) zu barrierefreier Lehre und Unterstützung bei der Gestaltung der Lehre; Angebote gut auffindbar bereitstellen ①
- Erhebung konkreter Bedarfe von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen im Bereich der Lehre ②
- Nutzung der Studiengangsevaluationen zur Erhebung inklusionsrelevanter Bedarfe ③



Konkrete Umsetzung

- Installation bzw. Ausbau von „Barrierefreier Lehre“ als Querschnittsthema in allen sich anbietenden Angeboten des CLS; Basis ist das Monitoring aller Angebote, damit eine Eignungsprüfung erfolgen kann (TZ ①) (zuständig: CLS)
- Erstellung von Material zum Selbststudium für Lehrende (wie themenbezogene Handreichungen, Leitfäden und Checklisten) und Bereitstellung an zentraler Stelle (CLS-Moodle-Raum „Lehrbar“ und Verweise auf zentralen Webseiten „Inklusion“) (TZ ①) (zuständig: CLS)
- Verstärkte Gewinnung von neuberufenen Professor*innen als Multiplikator*innen für die Vision der inklusiven Hochschule z. B. im Rahmen stattfindender Lehr-Coachings (TZ ①) (zuständig: CLS und CPL)
- Nutzung von Einzelterminen bestehender Vernetzungsangebote wie den Lunch Lehre, um durch ausgewählte Referierende das Thema „barrierefreie Lehre“ zu positionieren (TZ ①) (zuständig: CLS)
- Bei Bedarf Angebot zusätzlicher Schulungstermine wie Themenspecials (TZ ①) (zuständig: CLS)
- Etablierung verbindlicher Vorgaben für Lehrende in Bezug auf diversitäts- und inklusionsgerechte Lehre bzw. Pflicht zur Teilnahme an entsprechenden Schulungen (TZ ①)
- Fortführung des Austauschs der Beteiligten im Rahmen der AG Gestaltung von Lehre und wissenschaftlicher Karriere des Arbeitskreises Inklusion (TZ ①)
- Integration inklusionsrelevanter Fragestellungen beispielsweise zu Bedarfen von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen in die Studiengangsevaluation (TZ ②) (zuständig: Abt. 6.2 - Lehre, IGaD)
- Evaluation der Barrierefreiheit von Lehrformaten und Ableitung von Empfehlungen (TZ ②) (zuständig: Abt. 6.2, IGaD)
- Überprüfung alternativer Lehr- und Prüfungsformen bzw. Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen im Zuge der jeweiligen Studiengangsevaluationen zur Verbesserung von Chancengleichheit und Barrierefreiheit (TZ ③) (zuständig: Abt. 1.1 - Akademische Angelegenheiten, Prüfungs- und Hochschulrecht, Abt. 6.2, IGaD)



4.2 Arbeiten an der Hochschule

An der RWTH waren Ende 2019 fast 11.000 Personen regulär und 5.848 Studierende als Hilfskräfte beschäftigt. Der folgenden Tabelle 2 „Personal nach Beschäftigungsart 2019“ sind die wichtigsten Daten als Vollzeitäquivalente (VZÄ) bzw. Anzahl an Personen zu entnehmen.

Personal	Fakultäten 1-8		Medizinische Fakultät		Hochschule insgesamt	
	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen
Profs	424	428	127	131	550	559
WMs	4.258	4.791	1.570	1.874	5.828	6.665
BTVs ohne Azubis	2.877	3.201	-*	-*	2.877	3.201
Gesamt ohne Azubis	7.558	8.420	1.697	2.005	9.225	10.425
Azubis	571	571	-*	-*	571	571
Gesamt	8.129	8.991	1.697	2.005	9.826	10.996
HiWis	2.694	5.472	348	376	3.042	5.848

Tabelle 2: Personal nach Beschäftigungsart 2019
 *BTVs und Azubis der Uniklinik RWTH Aachen sind kein Personal der Hochschule. Eigene Darstellung,
 Quelle: Zahlenspiegel 2019, RWTH Aachen University 2020 und Daten der Abt. 6.3 - Controlling

Führt man sich die gemeldeten Daten zu Schwerbehinderung unter den Beschäftigten vor Augen, fällt der sehr geringe Anteil an schwerbehinderten Menschen beim wissenschaftlichen Personal auf (vgl. **Tabelle 1**). Da es sich bei der Gruppe der WMs weit überwiegend um jüngere Personen handelt, ist zu vermuten, dass das Alter ein Grund für die geringere Zahl ist. Ob es dafür weitere Gründe gibt, sollte untersucht werden, damit dann ggfs. entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden können, um den Anteil von Beschäftigten mit Schwerbehinderung bzw. mit dem Status Gleichstellung zu erhöhen.

Ein wichtiger Schritt zur konkreten Umsetzung aller rechtlichen Erfordernisse des SGB IX an der RWTH war die Verabschiedung der Inklusionsvereinbarung 2019 (RWTH Aachen University 2019a). Sie gilt entsprechend der Nr. 2 der Inklusionsvereinbarung vom 15.01.2019 für alle Menschen, die nach § 151 SGB IX schwerbehindert oder einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind oder einen Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung bzw. auf Gleichstellung eingereicht haben, unabhängig davon, ob sie in einem Ausbildungs-, Dienst-, oder Arbeitsverhältnis an der RWTH stehen. In den Abschnitten „Präambel“ und „Ziele“ finden sich die zentralen Aussagen:

„Präambel

Die RWTH, die Schwerbehindertenvertretung und die Personalräte stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderung und beeinträchtigenden Erkrankungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern, diese barrierefrei zu gestalten und die berufliche Entwicklung zu fördern. Die Inklusionsvereinbarung dient dem Ziel, Chancengleichheit für alle Beschäftigten zu erreichen, sowie Diskriminierung und soziale Ausgrenzung von Krankheit, Behinderung und Schwerbehinderung zu verhindern. Dabei ist die dauerhafte berufliche Eingliederung gesundheitsbeeinträchtigter und behinderter Menschen nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. [...]

3. Ziele der Inklusionsvereinbarung

Ziel dieser Vereinbarung ist es, schwerbehinderte Menschen (i. S. d. Vereinbarung sind hiermit die im Geltungsbereich genannten Menschen gemeint) die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Ziel ist es weiterhin, Beschäftigte, insbesondere Führungskräfte, für die Belange schwerbehinderter Menschen zu sensibilisieren. Maßnahmen sind z. B.

- die Förderung und Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen,
- die Arbeitsplatzhaltung für diese Menschen,
- eine Arbeitszeitgestaltung, die besondere Anforderungen von schwerbehinderten Menschen möglichst weitgehend gerecht wird,
- die Planung und Durchführung von betrieblichen Eingliederungs- und Rehabilitationsmaßnahmen (z. B. das Betriebliche Eingliederungsmanagement und das Betriebliche Gesundheitsmanagement),
- die Optimierung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes,
- die Umsetzung der jeweils aktuellen Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik (BITV),
- die Förderung der Entwicklung der sozialen Kompetenzen, insbesondere der Führungskräfte und Personalverantwortlichen, sowie der Kolleginnen und Kollegen,
- die Vermeidung von Diskriminierung bzw. Ausgrenzung vom schwerbehinderten Menschen,
- die Hilfe bei psychosozialen Problemen z. B. durch die Sozialberatung der RWTH.

Für das Erreichen dieser Ziele arbeiten die Schwerbehindertenvertretung, die Personalräte und die Vertreter der Dienststelle, hier insbesondere die/der Inklusionsbeauftragte, eng zusammen.“

(RWTH Aachen University 2019a)

4.2.1 Zugang für Beschäftigte



Vision 2026

Die Beschäftigungspflicht von mindestens 5 % für Menschen mit Schwerbehinderung nach § 154 des SGB IX wird erfüllt bzw. übertroffen.

Menschen mit einem niedrigeren Grad der Behinderung oder einer chronischen Erkrankung, bei denen (noch) keine Schwerbehinderung oder Gleichstellung anerkannt wurde, erhalten ein umfassendes Beratungsangebot. Die in diesem Zusammenhang zu nennenden Beratungsstellen sind das BGM, die BEM-Koordinationsstelle, die Sozialberatung und auch die Schwerbehindertenvertretung. Ziel ist es dabei, diese Beschäftigten in ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen.



Ausgangssituation 2020

Die Beschäftigungspflicht von Menschen mit Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung von 5 % wird nicht erfüllt. Beim wissenschaftlichen Personal (WMs & Profs) wird diese Quote sehr deutlich unterschritten.

In der Inklusionsvereinbarung sind Maßnahmen festgeschrieben, die den Zugang von Menschen mit Behinderung unterstützen (RWTH Aachen University 2019a: 3):

- Jede Stellenausschreibung der RWTH (intern und extern) enthält folgenden Satz: „Bewerbungen geeigneter schwerbehinderter Menschen sind ausdrücklich erwünscht.“
- Menschen mit Schwerbehinderung, die sich bewerben und die formalen Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle erfüllen, werden zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.
- Hochschuleinrichtungen, die schwerbehinderte Menschen einstellen, erhalten eine Prämie.
- Die RWTH fördert Bewerberinnen bzw. Bewerber mit Schwerbehinderung bzw. Gleichgestellte, indem sie ihnen durch eine Berufsausbildung die Chance auf einen Start ins Berufsleben ermöglicht.



Teilziele

- Einstellung von mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung
- Prüfung, wie die Gruppe der Frauen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung besonders angesprochen werden kann
- Weitere Sicherung der bestehenden Beschäftigungsanteile von Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung



Konkrete Umsetzung

- Pflege des Monitorings zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung
- Erhöhung der Quote bei wissenschaftlichen Beschäftigten durch Ko-Finanzierung (bis zu 50 %) von mindestens drei schwerbehinderten oder gleichgestellten Doktorandinnen oder Doktoranden für höchstens drei Jahre je Person aus zentralen Mitteln der Hochschule

4.2.2 Rahmenbedingungen für Beschäftigte



Vision 2026

Die Rahmenbedingungen des Arbeitens ermöglichen den Beschäftigten mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen eine berufliche Eingliederung und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten (RWTH Aachen University 2019a: 1).

Die RWTH nimmt den Präventionsauftrag aus dem SGB IX durch gezielte Maßnahmen bei der Arbeitsplatzgestaltung (z. B. bei Neu- und Ersatzbeschaffung elektrisch motorisch höhenverstellbarer Schreibtische, Stehpulte etc.) und die gezielte Umsetzung der Verpflichtung zu einem wertschätzenden Umgang miteinander wahr und unterstützt diese Maßnahmen durch erforderliche finanzielle Ressourcen und entsprechende Personalführungsinstrumente.



Ausgangssituation 2020

Die Inklusionsvereinbarung gibt für die Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder mit Gleichstellung einen verbindlichen Rahmen bzgl. der Arbeitsorganisation vor. Dies betrifft die Bereiche Gestaltung von Arbeitsort, -zeit, -platz und -umfeld, barrierefreier Zugang zu Informationstechnik und Weiterbildung.

Es gibt einerseits Förderungen für Beschäftigte mit dem Ziel den Arbeitsplatz zu erhalten: Bei Situationen, die zur Gefährdung des Arbeitsplatzes einer schwerbehinderten oder gleichgestellten Person führen, werden die Schwerbehindertenvertretung (SBV), die Koordinationsstelle Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), das Personaldezernat und ggf. die Sozialberatung sowie der jeweilige Personalrat einbezogen, um eine gemeinsame Lösung zu erzielen.

Andererseits stehen für alle Beschäftigten zahlreiche verhaltens- und verhältnispräventive Angebote von BGM, BEM, SBV, Sozialberatung, Stabsstelle Arbeits- und Strahlenschutz, Hochschulärztliche Einrichtung (HSA), Zentrum für Psychische Gesundheit für Studierende und Doktoranden (ZPG), Hochschulsportzentrum (HSZ) etc. zur Verfügung, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Die Handlungsfelder bauliche Barrierefreiheit und Barrierefreiheit in der Informationstechnik werden in **Kapitel 3.2** Bauliche und räumliche Barrierefreiheit und **Kapitel 3.3** Information und Beratung behandelt.



Teilziele

Im Rahmen gültiger Dienstvereinbarungen sind einige der folgenden Punkte bereits umgesetzt:



Flexibilität von Arbeitsort und -zeit

Im Rahmen der gültigen Dienstvereinbarung zum flexiblen Arbeitsort an der RWTH Aachen University werden schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen vorrangig berücksichtigt, wenn eine Auswahl zu treffen ist und diese Entscheidung bei Berücksichtigung von familiären oder anderen personalfürsorgischen Gründen vertretbar ist.

Die Organisation der Arbeitszeit trägt im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeit den Bedürfnissen der schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen Rech-

nung. Für Beschäftigte, die wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigung einen höheren Pausenbedarf haben oder auf eine flexible Arbeitszeitgestaltung angewiesen sind, wird nach Absprache mit dem Personaldezernat und unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung im Einzelfall eine entsprechende Arbeitszeitregelung getroffen.



Arbeitsplatzgestaltung

Die RWTH stützt mit Unterstützung des Landschaftsverbands Rheinland (LVR) bzw. der Agentur für Arbeit die Arbeitsplätze für Beschäftigte mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung so aus, dass aufgrund einer Behinderung bestehende Nachteile soweit wie möglich ausgeglichen werden. Die RWTH wird die durch die geänderten Förderbedingungen zusätzlich erforderlichen finanziellen Mittel dafür zur Verfügung stellen, soweit es finanziell vertretbar ist.

Auch bei Personen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, die nicht als Schwerbehinderte oder Gleichgestellte anerkannt sind, wird basierend auf der Beurteilung der Arbeitsbedingungen der Arbeitsplatz so gestaltet, dass damit bestehende Nachteile möglichst ausgeglichen werden. Die Kosten dafür sind grundsätzlich von der jeweiligen Hochschuleinrichtung zu tragen. In Sonderfällen kann bei erheblicher finanzieller Belastung eine zentrale Finanzierung beantragt werden. Ein entsprechendes Verfahren ist zu entwickeln.



Gestaltung des Arbeitsumfelds

Schwerbehinderten Menschen mit dem Merkzeichen „aG“/ „G“ oder schweren inneren Funktionseinschränkungen mit einem GdB von 60 oder Beschäftigte, die zeitweise in der Gehfähigkeit eingeschränkt sind (Vorlage eines zeitlich befristeten ärztlichen Attestes), erhalten basierend auf der Grundlage der örtlichen Gegebenheiten eine Parkberechtigung in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz. Die Vergabe der Sondergenehmigung erfolgt nach Prüfung durch die Schwerbehindertenvertretung.

Darüber hinaus sollen weitere Maßnahmen realisiert werden:



Konkrete Umsetzung

- Etablierung des „Check-up 40+“ als Maßnahme, die drohende Behinderung durch präventive Vorsorge und Früherkennung verhindern kann
- Schaffung von Beratungsangeboten bzw. Steigerung der Sichtbarkeit bestehender Beratungsangebote
- Regelmäßige Gespräche mit den zuständigen Stellen (Arbeitssicherheit, Hochschulärztliche Einrichtung, Sozialberatung, BGM u.a.), ob Handlungsempfehlungen für Personen ohne anerkannte Schwerbehinderung erforderlich sind
- Beschaffung von Hilfsmitteln bzw. Ausstattungen zur Vorbeugung von Erkrankungen (z. B. höhenverstellbare Tische oder andere Hilfsmittel wie Lesegeräte, mobile Rampen oder Assistenz)
- Systematische und regelmäßige Erhebungen der konkreten Bedarfe und Wünsche der verschiedenen Gruppen: Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung, chronisch Erkrankte nach Statusgruppen

4.2.3 Personalentwicklung für alle Beschäftigten und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses



Vision 2026

Beschäftigte mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen werden in ihrem beruflichen Fortkommen sowie in ihrer Karriereentwicklung gestärkt. Der Erfahrungsaustausch unter den Beschäftigten mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen wird gefördert.

Von den Verlängerungsoptionen der Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten mit Behinderungen oder schwerwiegenden chronischen Erkrankungen im Sinne des § 2 Abs. 1 WissZeitVG wird im Bedarfsfall Gebrauch gemacht.

Gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten werden individuelle Weiterbildungen und Coachings angeboten, um sich ihren Stärken entsprechend beruflich weiterzuentwickeln.



Ausgangssituation 2020

Auszubildende mit Schwerbehinderung werden vorrangig weiterbeschäftigt. In der Regel wird ihnen nach Bestehen der Abschlussprüfung eine Beschäftigung von zwei Jahren angeboten.

Es gibt Weiterbildungsangebote, insbesondere für Führungskräfte zu den Themen „Betriebliches Eingliederungsmanagement“, „Suchtkrankheit verstehen und als Ausbilder*innen angemessen reagieren“, „Umgang mit Beschäftigten mit Beeinträchtigungen“ (LVR-Kooperation) und „SGB IX für Führungskräfte – Impuls und Erfahrungsaustausch im Schwerbehindertenrecht für Führungskräfte und Personalverantwortliche“.

Bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung besteht eine Verlängerungsoption für wissenschaftliche Beschäftigte in der Qualifikationsphase um zwei Jahre.



Teilziele

- Ausbau der Angebote wie Weiterbildung, Coaching, Mentoring und Networking für gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte
- Öffnung der Fortbildungsmaßnahmen für alle Hochschulangehörigen der RWTH; sie sind teilweise verpflichtend für bestimmte Beschäftigungsgruppen (z. B. Führungskräfte)



Konkrete Umsetzung

- Angebot von regelmäßigen Weiterbildungen gemäß den gemeldeten Bedarfen
- Aufbau eines Angebots zur Einzelförderung von Personen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen
- Unterstützung von Selbsthilfegruppen, Chatrooms und anderen Austauschformaten für verschiedene Gruppen (z. B. junge Kolleginnen und Kollegen nach der Ausbildung, Promovierende, Internationale, in einzelnen Fachkontexten, ...)
- Ständige Sensibilisierung für die Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung durch die Beteiligung der SBV in Einstellungs- und Personalfragen
- Entwicklung eines Konzeptes zur zentralen Finanzierung der Weiterbeschäftigungsoption nach dem WissZeitVG in der Qualifizierungsphase für schwerbehinderte oder schwerwiegend chronisch erkrankte WMs



4.2.4 Fortbildung der Führungskräfte



Vision 2026

Fortbildungen für Führungskräfte stellen sicher, dass alle Maßnahmen bekannt gemacht und die Führungskräfte für die Belange von Mitarbeitenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sensibilisiert werden. Dabei werden Formate wie Workshops, Online-Schulungen und Coachings durch gut auffindbare (digitale) Informationen und Handreichungen ergänzt.

Der Besuch von Fortbildungen wird Führungskräften seitens der RWTH aktiv verpflichtend vorgeschrieben bzw. zumindest mit Nachdruck nahegelegt.



Ausgangssituation 2020

Führungskräften werden Fortbildungen zur Umsetzung der Inklusionsvereinbarung angeboten. Sie werden durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilung und die SBV bei Fragen der Inklusion von gesundheitlich eingeschränkten Beschäftigten unterstützt.



Teilziele

- Inhaltliche Ergänzung von Fortbildungen für Führungskräfte durch Inhalte und Sensibilisierungsangebote für das Thema Inklusion
- Steigerung der Teilnahmezahlen durch aktive Empfehlungen zur Teilnahme seitens der Hochschulleitung
- Ergänzung der Fortbildungen durch ständig und übersichtlich verfügbare Informationen und Coachings
- Beratung der Führungskräfte bei speziellen Fragen bzgl. der Inklusion von gesundheitlich eingeschränkten Beschäftigten durch die SBV im Rahmen des gesetzlichen Auftrags, im Bedarfsfall unter weiterer Beteiligung des Personaldezernats oder des Inklusionsbeauftragten



Konkrete Umsetzung

- Ergänzung der zentralen Webseiten „Inklusion“ mit einschlägigen Informationen
- Schaffung weiterer Angebote, auch in anderen Formaten: Handreichungen, Podcasts, etc.
- Verpflichtende Teilnahme für neue Führungskräfte vorsehen sowie regelmäßige Sensibilisierung der vorhandenen Führungskräfte für diese Formate

4.3 Forschung



Vision 2026

An der RWTH Aachen University werden sowohl theoretische als auch anwendungsbezogene Forschungsprojekte zu Inklusionsthemen über Fakultäts-grenzen hinweg realisiert. Einzelne Forschungsschwerpunkte werden zu Zentren ausgebaut oder entwickeln sich zu größeren, interdisziplinären Verbänden.



Ausgangssituation 2020

An der RWTH findet in vielen Instituten und Fakultäten bereits Forschung statt, die Aspekte von Inklusion aus verschiedenen Perspektiven berücksichtigt oder auch als zentrales Thema hat. Eine Übersicht über die zahlreichen Forschungsprojekte wird auf der zentralen Webseite „Inklusion“ der RWTH Aachen University dargestellt.

Das Kompetenzzentrum für Gebärdensprache und Gestik (SignGes) an der RWTH Aachen University ist seit mehr als 25 Jahren in interdisziplinären Forschungsprojekten im Bereich Sinnesbehinderungen aktiv (insb. Linguistik, Psychologie, Informatik und Neurowissenschaft). Gehörlose Menschen in den Fokus nehmend hat SignGes seit Anfang der 90er-Jahre mehr als 20 Forschungsprojekte in den Bereichen Gebärdensprachforschung, multimodale Sprachverarbeitung und Berufliche Rehabilitation akquiriert und erfolgreich und nachhaltig durchgeführt. Die Projektteams sind stets paritätisch mit gehörlosen und hörenden Mitarbeiter*innen besetzt. Aufgrund der visuellen Medialität der Deutschen Gebärdensprache (DGS) wurde in den Bereichen Digitalisierung, Web- und Video-basierter Medienkommunikation in DGS geforscht.

Im Rahmen der internen ERS-Forschungsförderung¹⁶ wurde ein Seed-Fund-Call für Accessibility-Forschung ausgeschrieben und ein Projekt zur Förderung ausgewählt. Hier geht es um die Entwicklung einer digitalen Maske, die es DGS-Nutzer*innen ermöglicht, in den sozialen Medien ohne Preisgabe ihrer Identität mit anderen Signer*innen per Video zu kommunizieren.

Eine explizite Auseinandersetzung mit einer an Inklusion orientierten Forschung findet auch im Kontext der Lehramtsausbildung an der RWTH Aachen University statt. Das dem FachdidaktikForum angegliederte NachwuchsForum stellt nicht nur methoden- und themenspezifische Angebote zur Unterstützung Promovierender bereit, sondern fördert im Rahmen übergreifender Austausch- und Vernetzungsformate auch die fachdidaktische Forschung zum Thema „Inklusion“. Hierzu plant das Lehr- und Forschungsgebiet (LuF) Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Heterogenität unter anderem eine Interpretationswerkstatt, die ein- bis zweimal pro Semester stattfinden soll. An diesem LuF sind auch weitere Forschungsprojekte im Kontext Inklusion angesiedelt.



Teilziele

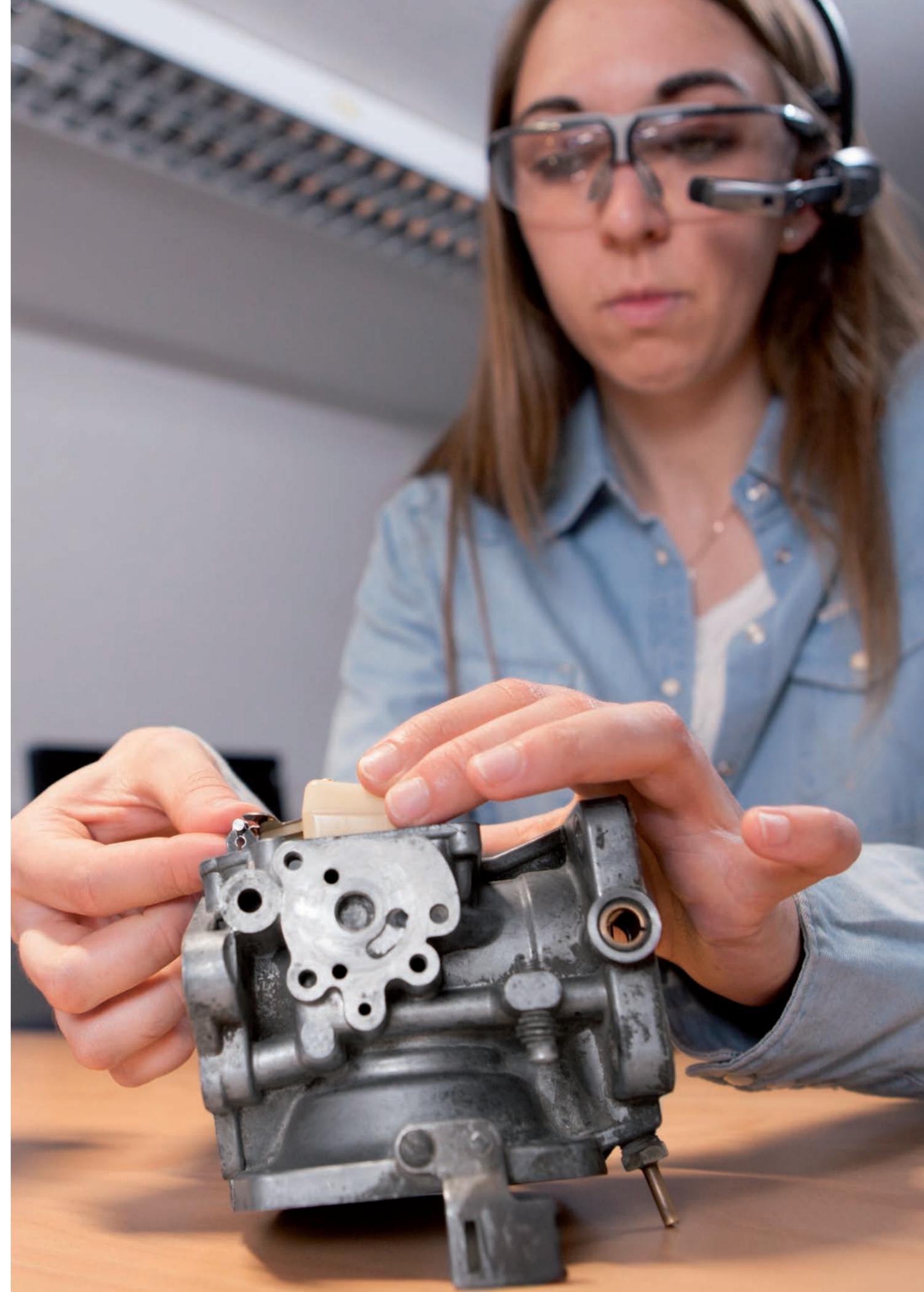
- Erhöhung der Sichtbarkeit und Auffindbarkeit von Forschungsprojekten zu Inklusionsthemen sowie Kompetenzgruppen (Forschungslandkarte)
- Initiierung weiterer Projekte, in denen Inklusion inhaltlich wie personell eine Rolle spielen soll, z. B. Einbindung von Inklusionsaspekten und -praktiken in Verbundprojekten, Living Labs, der Exzellenzstrategie der RWTH etc.
- Förderung des interdisziplinären Austauschs
- Nutzung wissenschaftlicher Formate in Fakultäten für das Inklusionsthema

¹⁶ Weitere Informationen finden sich im ERS-Portal, **online verfügbar**.



Konkrete Umsetzung

- Angebot konkreter Forschungsförderung für disziplinäre und interdisziplinäre Projekte, z. B. im Rahmen von Seed-Fund-Projekten in regelmäßigen Abständen
- Angebot von Speed-Dating-Workshops für Forscher*innen, die ihre Projekte inhaltlich inklusiver gestalten möchten, z. B. im Rahmen der Exzellenzinitiative und Profildomänen
- Angebot eines jährlichen, offenen Workshops zur Sensibilisierung für die Bezugnahme auf Differenzkategorien im Forschungsprozess und zur Reflexion des eigenen empirischen Inklusionsverständnisses, z. B. Diskussionen zum Forschungsdesign oder der empirischen Daten selbst und dies unter Einladung von passenden Expert*innen
- Ausrichtung einer fachlichen Tagung mit inklusionsdidaktischen Inhalten und dem Schwerpunkt darauf, wie Veranstaltungen barrierefrei gestaltet werden können
- Etablierung einer Interpretationswerkstatt des Lehr- und Forschungsgebiets „Heterogenität“





5. Implementierung und Evaluation, Qualitätssicherung

Der Arbeitskreis Inklusion wird die Umsetzung der konkreten Maßnahmen unterstützen und begleiten. Regelmäßig wird der Fortschritt überprüft, indem die zuständigen Akteurinnen und Akteure sich in den jeweiligen Arbeitsgruppen darüber austauschen. Die Geschäftsführung unterstützt die Evaluationen und fasst sie jährlich in einem Sachstandsbericht zusammen.

2023 wird von der Geschäftsführung des Arbeitskreises ein umfassender Zwischenbericht erstellt und den Hochschulgremien vorgelegt. Ziel ist es, Hindernisse bei der Implementierung zu identifizieren und weitere Möglichkeiten der Umsetzung auszuloten.

Eine Fortschreibung des Aktionsplans für die Folgejahre ist auf Basis einer Entscheidung des Rektorats vorgesehen.

Abkürzungsverzeichnis I

Allgemein ohne Kategorien von Beschäftigten

AGG	Allgemeines Gleichstellungsgesetz, AGG-Beschwerdestelle: Anlaufstelle für Beschwerden nach dem AGG an der RWTH
AMM	Aachener Mentoring Modell (Einheit des CLS)
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGG NRW	Gesetz des Landes Nordrhein-Westfalen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (Behindertengleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen – BGG NRW)
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement (Teil des UGM)
BLB	Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW (eigentlich: BLB NRW)
BITV 2.0	Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung)
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BTHG	Bundesteilhabegesetz
CLS	Center für Lehr- und Lernservices der RWTH
CPL	Center for Professional Leadership
DGS	Deutsche Gebärdensprache
ERS	Exploratory Research Space (RWTH-interne Forschungsförderungsinstitution)
ETS	Exploratory Teaching Space (RWTH-interne Forschungsförderungsinstitution)
ExAcT	Excellent Academic Teaching (Einheit des CLS)
FSB	Fachstudienberatung(en)
GdB	Grad der Behinderung
GG	Grundgesetz
GSB	Gleichstellungsbeauftragte
HSA	Hochschulärztliche Abteilung
HSZ	Hochschulsportzentrum
IGaD	Rektoratsstabsstelle Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management der RWTH
LPM	Lernplattform Management (Einheit des CLS)
LVR	Landschaftsverband Rheinland, u.a. Leistungsträger für Menschen mit Behinderung
MfL	Medien für die Lehre (Einheit des CLS)
SAM	SelfAssessment (Einheit des CLS)
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen
SGM	Studentisches Gesundheitsmanagement (Teil des UGM)
SignGes	Kompetenzzentrum für Gebärdensprache und Gestik der RWTH Aachen University
UGM	Universitäres Gesundheitsmanagement (BGM & SGM)
UN-BRK	Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung
VORSCHUB	Beauftragte bzw. Vertretung für die Belange Studierender mit chronischer Erkrankung und Behinderung
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
ZPG	Zentrum für Psychische Gesundheit

Abkürzungsverzeichnis II

Kategorien von Beschäftigten

Azubis	Auszubildende (in Technik und Verwaltung)
BTVs	Beschäftigte in Technik und Verwaltung (inkl. Auszubildende)
Hiwis	Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte
Profs	Professorinnen und Professoren (gehören zum wissenschaftlichen Personal)
WMs	Wissenschaftliche Mitarbeitende (gehören zum wissenschaftlichen Personal)

Literaturverzeichnis

Aichele, Valentin (2010): Behinderung und Menschenrechte: Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 23/2010, S. 13–19. **Online verfügbar** [Zugriff am 20.07.2021]

Autorengruppe Bildungsbericht (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein Indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen, Bielefeld.

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (Hrsg.) (2018): UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Berlin. **Online verfügbar** [Zugriff am 20.07.2021]

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2019): Neuntes Buch Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 14. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2789) geändert worden ist, Stand: Zuletzt geändert durch Art. 8 G v. 14.12.2019. **Online verfügbar** [Zugriff am 20.07.2021]

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2020): Zweiter und dritter Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. **Online verfügbar** [Zugriff am 20.07.2021]

Burckhart, Holger/ Jäger, Bennet (2016): Menschenrechte, in: Hedderich, Ingeborg/ Biewer, Gottfried/ Hollenweger, Judith/ Markowetz, Reinhard. Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik. Bad Heilbrunn, S. 87–92.

Ennuschat, Jörg (2019): Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderungen – Prüfungsrechtliche Bausteine einer inklusiven Hochschule. Rechtsgutachten. **Online verfügbar** [Zugriff am 20.07.2021]

Gattermann-Kasper, Maike (2018): Nachteilsausgleich für Studierende mit Beeinträchtigungen. Arbeitshilfe für Beratende. **Online verfügbar** [Zugriff am 20.07.2021]

Grote, Klaudia (2017): ‚Inclusion Gain‘ – Der Nutzen technischer und sozialer Lösungen zur Barrierefreiheit für die Gesamtgesellschaft. **Online verfügbar** [Zugriff am 20.07.2021]

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 15. November 2019 (BGBl. I S. 1546) geändert worden ist. **Online verfügbar** [Zugriff am 20.07.2021]

Hochschulrektorenkonferenz (2009): „Eine Hochschule für Alle“. Empfehlung der 6. Mitgliederversammlung am 21.04.2009 zum Studium mit Behinderung/ chronischer Krankheit. **Online verfügbar** [Zugriff am 20.07.2021]

IBS. Deutsches Studentenwerk - Informations- und Beratungsstelle Studium und Beratung (2017): Barrierefreie Umsetzung von Studienmaterialien für Studierende mit Behinderung. Eine Umfrage der IBS zu Bestand, Aufgaben und Ressourcen von Umsetzungsdiensten an Hochschulen.

Online verfügbar [Zugriff am 20.07.2021]

Klein, Uta (Hrsg.) (2016): Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung, Weinheim/ Basel.

Middendorf, Elke/ Apolinarski, Beate/ Becker, Karsten/ Bornkessel, Philipp/Brandt, Tasso/ Heißenberg, Sonja/ Poskowsky, Jonas (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. **Online verfügbar** [Zugriff am 20.07.2021]

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (MKW) (Hrsg.) (2019): Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) in der Fassung des Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes vom 12. Juli 2019 (GV. NRW. S. §77), Düsseldorf.

Online verfügbar [Zugriff am 20.07.2021]

Neuntes Buch Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 14. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2789) geändert worden ist, Stand: Zuletzt geändert durch Art. 8 G v. 14.12.2019.

Platte, Andrea/ Voigt, Stefanie/ Werner, Melanie (2016): Befreiung von Barrieren braucht mehr als Barrierefreiheit. Inklusive Hochschulbildung. In: Klein, Uta (Hrsg.): Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung, Weinheim/ Basel, S. 123–135.

Poskowsky, Jonas/ Heißenberg, Sonja/ Zaussinger, Sarah/ Brenner, Julia (2016): beeinträchtigt studieren – best2. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit. **Online verfügbar** [Zugriff am 20.07.2021]

RWTH Aachen University (2018): The Integrated Interdisciplinary University of Science and Technology – Knowledge. Impact. Networks. Aachen.

Online verfügbar [Zugriff am 20.07.2021]

RWTH Aachen University (2019a): Inklusionsvereinbarung für die Rheinisch-Westfälisch Technische Hochschule Aachen. Aachen.

Online verfügbar [Zugriff am 20.07.2021]

RWTH Aachen University (2019b) (Herausgegeben im Auftrag des Rektors vom Dezernat für Planung, Entwicklung und Controlling der RWTH Aachen University): Zahlenspiegel 2018. Aachen. **Online verfügbar** [Zugriff am 20.07.2021]

RWTH Aachen University (2021): Handreichung zum Thema Nachteilsausgleich bei Prüfungsleistungen im Rahmen des Handbuchs für Studium und Lehre, Version 2.0. Stand: 16.03.2021. Aachen. **Online verfügbar** [Zugriff am 20.07.2021]

Richter, Caroline (2016): Welche Chance auf eine Professur hat Wissenschaftsnachwuchs mit Behinderung? Selektivität und Exklusion in der Wissenschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung (38/1), S. 142–161.

Schmitz, Alina/ Engels, Dietrich (2020) Teilhabebericht Nordrhein-Westfalen 2020. Bericht zur Lebenssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen und zum Stand der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Erstellt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. **Online verfügbar** [Zugriff am 20.07.2021]

Technische Universität Dresden (2017): Aktionsplan der technischen Universität Dresden zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Online verfügbar [Zugriff am 20.07.2021]

Anhang



Abbildung 3: Prozesslandkarte der RWTH Aachen University
Quelle: RWTH Aachen University, Abteilung 6.2 - Lehre, **online verfügbar**

Impressum

Herausgegeben im Auftrag des Rektors und verabschiedet vom Senat der RWTH Aachen University

Verantwortlich:

Prorektorat für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs

Prof. Dr. Doris Klee

E-Mail: prorektorat-personal@rektorat.rwth-aachen.de

Vorsitzende des Arbeitskreises Inklusion

Prof. Dr. Irene Mittelberg

E-Mail: irene.mittelberg@ifaar.rwth-aachen.de

Rektoratsstabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD)

Dr. Ralitsa Petrova-Stoyanov

Katrin Feldmann

E-Mail: genderanddiversity@rwth-aachen.de

Redaktion:

Katrin Feldmann (IGaD), Barbara Teschner (IGaD)

Mitglieder der sechs Arbeitsgruppen des Arbeitskreises

Inklusion und des Beirates:

Dr. Mandana Biegi, Jörg Dautzenberg, Jürgen Heutz, Marion Kalde,

Thorsten Karbach, Prof. Dr. Sina-Mareen Köhler, René Luchte,

Dr. Meike Penkwitt, Dr. Iris Reimann, Agnes Völker, Jana Zimmermann u. a.

Gestaltung:

Stabsstelle Marketing

Fotos:

Martin Braun: Titel, S. I, S. III, S. 1, S. 5, S. 14, S. 15, S. 25, S. 30, S. 45, S.49

Peter Winandy: Porträt Prof. Rüdiger, Porträt Prof. Klee

Ute Haupts: Porträt Prof. Mittelberg

Mario Irrmischer: S. 9, S. 22, S. 27, S. 34, S. 35, S. 41, S. 44

Sabine Edel: S. 17

Druck:

Frank Druck+Medien GmbH & Co. KG

Stand: 09/2021

Thinking the Future
Zukunft denken