

Aktionsplan der Hochschulen Sachsen-Anhalts

„Einfach machen!“

—

*Ein Handlungskonzept für eine inklusive Hochschulkultur in
Sachsen-Anhalt¹*

Rahmenkonzept

Verfasst von Lara-Sophie Pohling, M.A., Inklusionskoordination
Dr. Wiebke Bretschneider, Marleen Kloska, M.A. und Prof. Dr. Matthias Morfeld,
unter Mitwirkung der Vertretungen aller zehn Hochschulen und Universitäten
des Landes Sachsen-Anhalt

¹ Gefördert durch die Sozialagentur Sachsen-Anhalt und das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung – FKNZ 01906-015-6.11.

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel.....	3
2	Einleitung.....	6
3	Begriffserklärung	8
3.1	Behindertenbeauftragte*r	8
3.2	Schwerbehindertenvertretung	11
3.3	Inklusionsbeauftragte*r	12
3.3.1	Unterscheidung SBV und Inklusionsbeauftragte	14
3.3.2	Aufgaben der Inklusionsbeauftragten	16
3.4	Aktionsplan	17
3.4.1	Inhalt eines Aktionsplanes	18
3.4.2	Vorgehen	19
3.5	Handlungskonzept	20
3.6	Inklusionsvereinbarung	20
4	Aktionsplan für Inklusion an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt.....	23
4.1	Vorgehen.....	23
4.2	Aktueller Stand an den Hochschulen.....	27
4.2.1	Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle	27
4.2.2	Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle	27
4.2.3	Fachhochschule der Polizei	27
4.2.4	Hochschule Anhalt.....	28
4.2.5	Hochschule Harz	28
4.2.6	Hochschule Magdeburg-Stendal	28
4.2.7	Hochschule Merseburg.....	29
4.2.8	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.....	29
4.2.9	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg	30
4.2.10	Theologische Hochschule Friedensau	32
4.3	Vergleich mit anderen Hochschulen.....	33
4.4	Handlungsfelder.....	35

4.4.1	Handlungsfeld 1 – Bauliche Barrierefreiheit	37
4.4.2	Handlungsfeld 2 – Barrierefreie Kommunikation und technische Barrierefreiheit	41
4.4.3	Handlungsfeld 3 – Freizeit, Kultur, Sport – Alltag außerhalb der Hochschule .	44
4.4.4	Handlungsfeld 4 – Querschnittsaufgaben	48
4.4.5	Handlungsfeld 5 – Studium und Studierende	53
4.4.6	Handlungsfeld 6 – Lehre und Lehrende	56
4.4.7	Handlungsfeld 7 – Verwaltung und Mitarbeitende der Hochschule	59
4.4.8	Handlungsfeld 8 – Nach der Hochschule: Berufseinstieg	62
4.4.9	Handlungsfeld 9 – Evaluation des Aktionsplanes	63
5	Schlusswort	66
6	Literaturverzeichnis	67
6.1	Quellenverzeichnis.....	70
7	Abbildungsverzeichnis	72
8	Tabellenverzeichnis	72
9	Anhang.....	73
9.1	Übersicht der Kontaktdaten.....	73
9.2	Inklusionsvereinbarungen der Hochschulen in Sachsen-Anhalt	74

1 Präambel

In den vergangenen Jahren haben sich eine Vielzahl an Bildungseinrichtungen im tertiären Bereich mit der Erstellung strategischer Konzepte beschäftigt, die darauf abzielen, Hochschulen und Universitäten für alle Menschen zugänglich und inklusiv zu gestalten.

Der vorliegende Aktionsplan versteht sich lediglich als Vorschlag und soll keine verpflichtende Wirkung entfalten. Er ist vielmehr das Resultat einer einmaligen Gelegenheit, bei der sich eine wissenschaftliche Arbeitsgruppe im Zeitraum von einem Jahr intensiv mit bestehenden Aktionsplänen oder vergleichbaren Konzepten aus Sachsen-Anhalt und anderen Bundesländern auseinandersetzen konnte. Alle genutzten und zur Verfügung gestellten Unterlagen und Texte sind frei zugänglich und können jederzeit für die eigene Institution genutzt, ergänzt und anderweitig modifiziert werden.

Der hier vorgelegte Entwurf eines Aktionsplans für Inklusion für die zehn Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt verfolgt das Ziel, eine inklusive Hochschullandschaft zu gestalten, in der allen Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden uneingeschränkter Zugang zu Bildungsangeboten und eine gleichwertige Teilnahme am Hochschulleben möglich ist. Damit wird eine Forderung der Artikel 24 Bildung und 27 Arbeit in der UN-BRK umgesetzt. Dazu sollen konkrete Maßnahmen formuliert und umgesetzt werden, die Studierende bzw. Mitarbeitende mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen in ihrem Alltag an der Universität unterstützen. Zudem sollen alle Mitglieder und Angehörige der Universität für die vielfältigen Bedürfnisse von Menschen mit unterschiedlichen Bedarfen und verschiedenen kulturellen und sozialen Hintergründen sensibilisiert werden.

Die Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt tragen dabei als Bildungsträger eine besondere Verantwortung für die wissenschaftliche Ausbildung und Teilhabe aller Menschen unabhängig von Herkunft, Geschlecht, sozialer Stellung und/oder Beeinträchtigung. In einer vielfältigen Gesellschaft sind Hochschulen nicht nur Orte der Lehre und der Forschung, sondern auch Plattformen für soziale Interaktion, Chancengleichheit und damit für Inklusion. Es ist die gemeinsame Aufgabe aller Hochschulen, Barrieren abzubauen und ein Umfeld zu schaffen, in dem jede*r Einzelne, unabhängig von ihren oder seinen individuellen Voraussetzungen, die Möglichkeit erhält, ihr oder sein bestmöglichstes akademisches sowie persönliches Potenzial zu entfalten.

Mit der Implementierung und darauffolgenden Umsetzung dieses Plans setzen wir einen deutlichen Impuls für mehr Inklusion, Vielfalt und Gleichberechtigung in der akademischen

Landschaft Sachsen-Anhalts. Zudem verpflichten wir, die Vertretungen der Hochschulen, Behindertenbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragte, uns dazu, alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um die Hochschulen als Orte der Offenheit und eines respektvollen Miteinanders zu stärken und somit die Grundlage für eine gerechte, gleichberechtigte und zukunftsfähige Gesellschaft zu legen.

Dieser Aktionsplan ist ein lebendiges Dokument, das kontinuierlich von jeder der zehn Hochschulen individuell weiterentwickelt wird, um sich den wandelnden Bedürfnissen und Herausforderungen anzupassen. Dadurch werden die Hochschulen zu Orten, an denen Inklusion nicht nur ein Konzept, sondern eine gelebte Realität wird.

Wording

In der vorliegenden Ausarbeitung werden die Bezeichnungen „Studierende mit (Schwer-) Behinderung“, „Beschäftigte mit (Schwer-)Behinderung“ sowie „Studierende mit Beeinträchtigung“ und „Beschäftigte mit Beeinträchtigung“ genutzt. Damit wird lediglich die Personengruppe angesprochen, die von den Maßnahmen des vorliegenden Aktionsplanes profitieren soll. Die Bezeichnung darf und muss von jeder Bildungseinrichtung mit den entsprechenden Akteur*innen individuell ausgehandelt und bilateral abgesprochen werden und ist nicht bindend. Alle Personen haben das Recht, selbst zu entscheiden, wie sie benannt werden möchten. Die Selbstbezeichnung einer Person soll respektiert werden.

Inklusive Sprache

In diesem Schriftstück wird das Sternchen genutzt, nicht nur um alle Menschen anzusprechen, sondern auch weil es im Sinne der Barrierefreiheit von DBSV empfohlen wird.²

„Um dem Urteil zum Personenstandsgesetz vom Oktober 2017 gerecht zu werden und alle Menschen in ihrer geschlechtlichen Vielfalt anzusprechen, werden in deutschsprachigen Texten neben genderneutralen Formen („Team“ statt „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, siehe oben) auch Gender-Kurzformen wie

- Leser*in
- Leser_in

² Vgl. Gastautorin (2024): Barrierefrei gendern: Was soll ich beachten?, In: genderleicht.de. [online] <https://www.genderleicht.de/barrierefrei-gendern-was-soll-ich-beachten/> [15.07.24].

- Leser:in

genutzt. Diese sind für viele blinde und sehbehinderte Menschen problematisch, wie den folgenden Erläuterungen entnommen werden kann, und deshalb nicht zu empfehlen.

Falls jedoch mit Kurzformen gegendert werden soll, empfiehlt der DBSV, das Sternchen zu verwenden, unter anderem, weil davon auszugehen ist, dass Doppelpunkt und Unterstrich für sehbehinderte Menschen schlechter erkennbar sind als das Sternchen.“³

Wir entscheiden uns gegen den Genderdoppelpunkt. Denn dieser steht auf „einer Liste nicht empfohlener Gender-Kurzformen des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes. Gründe sind Probleme beim Vorlesen – sei es durch einen Computer oder durch eine Person – und bei der Darstellung in Blindenschrift. Trotzdem wird der Doppelpunkt als eine besonders blinden- und sehbehindertenfreundliche Form des Genders dargestellt. Grund ist vermutlich die Annahme, dass der Doppelpunkt von Screenreadern standardmäßig nicht vorgelesen werde, weil er im Gegensatz zu Stern und Unterstrich kein Sonderzeichen, sondern ein Interpunktionszeichen ist. Abgesehen davon, dass dies von den Screenreadern unterschiedlich gehandhabt wird, hat der Doppelpunkt jedoch wichtige Funktionen, weshalb viele blinde und sehbehinderte Menschen ihn sich vorlesen lassen. Das Unterdrücken des Doppelpunktes führt zudem zu einer längeren Pause als das Unterdrücken anderer Zeichen. So kann der Eindruck entstehen, der Satz sei zu Ende.“⁴

³ Gendern (o. D.): In: Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. [online] <https://www.dbsv.org/gendern.html> [17.07.24].

⁴ Ebd. [online] [17.07.24].

2 Einleitung

Im Rahmen der Realisierung des Landesaktionsplans Sachsen-Anhalt zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) „*einfach machen – Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft*“ 2.0 wurde die Erstellung und Ausarbeitung eines allgemeinen Aktionsplanes „Inklusive Hochschulen Sachsen-Anhalt“ in Angriff genommen.

Bereits 2017 kamen Herr Robert Richard und Frau Dr. Britta Krause, vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, auf den Fachbereich Angewandte Humanwissenschaften zu, um die Möglichkeiten der Erstellung eines Aktionsplans Inklusive Hochschule auszuloten. Im Rahmen studentischer Seminare wurde daraufhin begonnen dies umzusetzen. Richtig Fahrt nahm dieses Vorhaben jedoch erst auf, als das Projekt Inklusive Bildung Sachsen-Anhalt (INBIST) an die HS Magdeburg-Stendal kam. Hier konnte dann die Koordinatorin INBIST Frau Dr. Wiebke Bretschneider entscheidende Beiträge liefern, so dass dieser Aktionsplan nun für den Standort Stendal seit 2021 vorliegt.

Laut der Maßnahme Nummer 33 des Landesaktionsplanes des Landes Sachsen-Anhalt soll die „Verabschiedung von Aktionsplänen durch die Hochschulen des Landes“⁵ bis 2024 erfolgen.

Es geht zum einen um die Information zu Aktionsplänen und zum anderen um die Unterstützung bei deren Erstellung, wie dort aufgelistet wird. Detailliert sind alle festgelegten Maßnahmen im Landesaktionsplan nachzulesen, spezielle Maßnahmen zum Handlungsfeld 2, Bildung und lebenslanges Lernen ab Seite 47.⁶

Auf Grundlage des Landesaktionsplan „*einfach machen – Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft*“ 2.0 konnte ein Projekt über die Sozialagentur und damit die Stelle der Inklusionskoordination an der Hochschule Magdeburg-Stendal, am Standort Stendal initiiert und finanziert werden. Durch diese Stelle wurde die Umsetzung der UN-BRK an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt dynamisiert und ein Aktionsplan als Entwurf ausgearbeitet, der den zehn Hochschulen und Universitäten Sachsen-Anhalts zum Ende des Projekts zur Verfügung gestellt werden wird.

⁵ Haseloff, Reiner; Petra Grimm-Benne; Land Sachsen-Anhalt (2021): Landesaktionsplan Sachsen-Anhalt zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention [„einfach-machen. Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“ 2.0], S. 50. [online] https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/3_Menschen_mit_Behinderungen_2015/2021_07_29_Landesaktionsplan_2.0_zur_Veroeffentlichung.pdf [14.10.24].

⁶ Vgl. ebd. [online] [14.10.24].

Alle Hochschulen in Sachsen-Anhalt und Ihre Vertreter*innen wurden für die Ausarbeitung aktiv einbezogen und im Zuge einer Tagung am 07. November 2024 um Ergänzungen gebeten. Zudem sollte der Aktionsplan und die damit verbundene Tagung auch der Vernetzung der unterschiedlichen Vertretungen und verantwortlichen Personen der Hochschulen im Bereich der Inklusion dienen.

Nicht zuletzt hat der Plan keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da Inklusion ein fließender und sich stetig verändernder Prozess ist. Mit diesem dynamischen Prozess müssen sich Hochschule, Lehrende und Vertrauenspersonen, wie Behindertenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragter, Inklusionsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung sowie Personalrat und die Verwaltung aktiv auseinandersetzen und immer wieder aufs Neue anpassen.

Kleineren Hochschulen (bspw. die Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle) haben durch die geringere Zahl an Studierenden häufiger die Möglichkeit Individuallösungen zu finden und sich an die Studierenden, die mit einer Einschränkung an die Hochschule herantreten, anzupassen. Veränderung wie das Bereitstellen anderer Räumlichkeiten ist meist unmittelbar möglich.

Diese Entscheidungen auf eher „kurzem Dienstweg“ können in größeren Institutionen nicht so leicht und ohne weiteres getroffen werden, da verschiedene Akteur*innen involviert werden müssen, um zum Ziel zu kommen. Es ist sinnvoll, innerhalb der Hochschule mit den verschiedenen Fakultäten einheitliche Prozesse für relevante Entscheidungsbereiche zu entwickeln, umzusetzen und diese regelmäßig zu überprüfen.

3 Begriffserklärung

Im Folgenden sollen die für den Aktionsplan relevanten Begrifflichkeiten bzw. Bezeichnungen der Interessenvertretungen in Bezug zum Thema Inklusion und Diversität innerhalb des Hochschulkontextes benannt und näher definiert werden. Dabei handelt es sich neben der*m Behindertenbeauftragten, um die Schwerbehindertenvertretung und die*den Inklusionsbeauftragte*n.

Des Weiteren sollen die Begrifflichkeiten Aktionsplan und Inklusionsvereinbarung näher erläutert werden.

3.1 Behindertenbeauftragte*r

Die oder der Behindertenbeauftragte (auch als Beauftragte*r für die Belange von Menschen mit Behinderung bezeichnet) wird im Folgenden BB genannt. Die Grundlage für die Aufgaben des*der BB bildet der § 73 im Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA). Dort heißt es,

„¹[f]ür Mitglieder und Angehörige der Hochschule mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen ist vom Senat ein Beauftragter oder eine Beauftragte zu bestellen. ²Die Aufgaben des oder der Behindertenbeauftragten umfassen die Mitwirkung bei der Planung und Organisation der Lehr- und Studienbedingungen nach den Bedürfnissen von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, bei der studien- und berufsvorbereitenden Beratung sowie bei der Ausführung notwendiger behinderungsgerechter technischer und baulicher Maßnahmen. ³Der oder die Behindertenbeauftragte ist berechtigt, an allen Sitzungen der Kollegialorgane und Kollegialgremien beratend teilzunehmen. ⁴Der oder die Behindertenbeauftragte hat das Recht zur notwendigen und sachdienlichen Information, zum Einbringen von Vorschlägen und zur Stellungnahme in allen Angelegenheiten, die die Belange der Mitglieder und Angehörigen der Hochschule mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen unmittelbar berühren. ⁵Die Stelle des oder der Behindertenbeauftragten ist so auszustatten, dass er oder sie seine oder ihre Aufgaben angemessen wahrnehmen kann. ⁶Der oder die Behindertenbeauftragte kann auf seinen oder ihren Antrag teilweise, bei Hochschulen mit mehr als 12 000 Hochschulmitgliedern ganz von seinen oder ihren Dienstaufgaben freigestellt werden, soweit es die Aufgaben als Behindertenbeauftragter oder Behindertenbeauftragte erfordern. ⁷Über die Freistellung entscheidet, über die Ausstattung beschließt der Senat.“⁷

⁷ HSG LSA (2021) [online] <https://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/bsst/document/jlr-HSchulGST2021pP73> [18.01.25].

Die Aufgaben der Interessensvertretung können auch durch einen Inklusionsbeirat oder Inklusionsteam, wie es an einigen Hochschulen in Sachsen-Anhalt der Fall ist, unterstützt werden.⁸

Als einzige Vertretung für die Studierenden mit Behinderung oder Beeinträchtigung und/oder chronischen Erkrankungen fungiert die*der BB als deren Ansprechperson bei den verschiedensten Belangen wie barrierefreie Teilnahme an Lehrveranstaltungen, Beantragungen von Nachteilsausgleichen, bei prüfungsrelevanten Fragen oder nimmt Hinweise zu auftretenden Barrieren im Hochschulkontext entgegen. Der*die BB vertritt also auch die Interessen von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen und setzt sich für gleichberechtigte Studienbedingungen sowie Inklusion im Hochschulbereich ein.

An den Hochschulen in Sachsen-Anhalt werden die Aufgaben des oder der Behindertenbeauftragten wie folgt zusammengefasst. Beispielhaft sind nachfolgend Texte von vier Hochschulen aufgeführt.

Hochschule Anhalt:

„Die Aufgaben des Behindertenbeauftragten der Hochschule Anhalt umfassen nach §73 des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt die Mitwirkung bei der Planung und Organisation der Lehr- und Studienbedingungen nach den Bedürfnissen behinderter Mitglieder und Angehöriger der Hochschule, bei der studien- und berufsvorbereitenden Beratung sowie bei der Ausführung notwendiger behinderungsgerechter technischer und baulicher Maßnahmen. Er setzt sich also für die Belange der behinderten Hochschulmitglieder und -angehörigen, d.h. das hauptamtlich oder hauptberuflich an der Hochschule Anhalt tätige Personal sowie die Studierenden ein. Wichtige Themen sind dabei die Barrierefreiheit der Hochschule und die Lehr- und Prüfungsbedingungen behinderter Studierender.

Der Behindertenbeauftragte der Hochschule Anhalt, Prof. Stefan Schlechtweg (Fachbereich Informatik und Sprachen) steht Ihnen als Ansprechpartner zur Verfügung. Bitte kontaktieren Sie ihn, falls Sie Fragen haben oder Sie durch Ihre Situation vor Herausforderungen im Studium oder im Arbeitsleben stehen. Selbstverständlich werden Ihre Anliegen vertraulich behandelt. Nehmen Sie bitten vorher per E-Mail oder telefonisch Kontakt aufzunehmen.“⁹

Hochschule Harz:

„Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigungen Behindertenbeauftragte nach § 73 HSG LSA

⁸ Vgl. Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-c): Behindertenbeauftragte. In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online] <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Behindertenbeauftragte/> [30.05.24].

⁹ Hochschule Anhalt (o. D.): Behindertenbeauftragter. [online] <https://www.hs-anhalt.de/hochschule-anhalt/profil/beauftragte/behindertenbeauftragter.html> [15.10.24].

Die Aufgaben der vom Senat Beauftragten für Mitglieder und Angehörige der Hochschule mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen umfassen die Mitwirkung bei der Planung und Organisation der Lehr- und Studienbedingungen nach den Bedürfnissen von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, bei der Studien- und berufsvorbereitenden Beratung sowie bei der Ausführung notwendiger behinderungsgerechter technischer und baulicher Maßnahmen.“¹⁰

Hochschule Magdeburg-Stendal:

„Der Behindertenbeauftragte der Hochschule wird entsprechend des § 73 des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt vom Senat bestellt und steht behinderten und chronisch kranken Hochschulangehörigen als Ansprechpartner zur Verfügung. Er wirkt bei der Planung und Organisation der Lehr- und Studienbedingungen nach den Bedürfnissen behinderter Personen, bei der studien- und berufsvorbereitenden Beratung sowie bei der Ausführung notwendiger behinderungsgerechter technischer und baulicher Maßnahmen mit. Auch Studieninteressierten mit Handicap steht er beratend und unterstützend zur Seite. Der Behindertenbeauftragte vertritt die Interessen beeinträchtigter Menschen in Studium und Lehre und berät Gremien und Hochschulleitung in diesen Angelegenheiten.“¹¹

Hochschule Merseburg:

*„Die Hochschule Merseburg setzt sich aktiv dafür ein, dass Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung ihr Studium und ihre Arbeit **gleichberechtigt** und **selbstbestimmt** gestalten und absolvieren können. Im Sinne des Hochschulgesetzes von Sachsen-Anhalt wird daher dafür Sorge getragen, dass behinderte und chronisch kranke Hochschulmitglieder sowie Angehörige der Hochschule **nicht benachteiligt** werden und alle Angebote der Hochschule in Anspruch nehmen können. Zudem wirkt der Behindertenbeauftragte darauf hin, die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Hochschulleben zu gewährleisten und weiterzuentwickeln.*

[...]

Die Aufgaben des Behindertenbeauftragten der Hochschule Merseburg umfassen nach §73 des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt die Mitwirkung bei der Planung und Organisation der Lehr- und Studienbedingungen nach den Bedürfnissen behinderter Mitglieder und Angehöriger der Hochschule, bei der studien- und berufsvorbereitenden Beratung sowie bei der Ausführung notwendiger technischer und baulicher Maßnahmen.“¹²

¹⁰ Hochschule Harz (o. D.): Barrierefreiheit. In: Hochschule, Organisation, Interessenvertretung, Behindertenbeauftragte. [online] <https://www.hs-harz.de/hochschule/organisation/interessenvertretungen/barrierefreiheit> [15.10.24].

¹¹ Hochschule Magdeburg-Stendal (o. D.): Behindertenbeauftragter des Senats. [online] <https://www.h2.de/hochschule/leitung-und-gremien/gremien-und-beauftragte/behindertenbeauftragter.html> [15.10.24].

¹² Hochschule Merseburg (2023): Behindertenbeauftragter der Hochschule Merseburg neu gewählt. [online] <https://www.hs-merseburg.de/hochschule/information/neuigkeiten/details/behindertenbeauftragter-der-hochschule-merseburg-neu-gewaehlt-1/> [15.10.24].

Insgesamt lässt sich sagen, dass den BBs eine hohe Relevanz und ein breites Spektrum an Aufgaben zukommt, dazu zählen unterschiedliche Herausforderungen im Bereich Studium und Lehre, die unter Punkt 4.4 Handlungsfelder genannt werden. Diese sind, wie aus den oberen Aufgabenbeschreibungen der Hochschulen hervorgeht, sehr umfassend. Doch zu beachten ist, dass die Beauftragten keine Umsetzungsverantwortung tragen oder Verantwortung für die Formulierung von Maßnahmen. Sie sollen vielmehr Prozesse begleiten und initiieren. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei den Themenverantwortlichen Stellen. Die strategische Verantwortung für die Formulierung von Zielen und Maßnahmen liegt bei der Hochschulleitung siehe § 3 Absatz (3), Absatz (6) HSG LSA.

Daher bedarf es entsprechender Voraussetzungen an den einzelnen Hochschulen und Universitäten. Zum einen ist eine gute Grundstruktur innerhalb der Hochschule, die Ausstattung des*der BB selbst, als auch die Unterstützung des*der BB seitens der Hochschule bei der Umsetzung von Maßnahmen essenziell. Zum anderen ist die Sensibilisierung auf allen Ebenen mit den jeweiligen Entscheider*innen für die Arbeit der*des BB wichtig.

3.2 Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV), ist die gewählte Interessenvertretung der Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung und gleichgestellten Beschäftigten. Eine SBV wird gemäß § 177 SGB IX in Unternehmen bzw. Betrieben gewählt, in denen mindestens fünf Menschen mit Schwerbehinderung dauerhaft und nicht nur vorübergehende beschäftigt sind. Die Wahl der SBV findet alle vier Jahre statt. Ihre Rechte (wie Initiativ-, Anhörungs-, Beteiligungs-, sowie Kontroll- und Überwachungsrechte) orientieren sich an den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) oder der Personalvertretungsgesetze (PersVG). Ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten sind im IX. SGB geregelt.

Zu den Hauptaufgaben der Schwerbehindertenvertretung zählen, die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben zu fördern und deren Interessen im Betrieb oder in der Dienststelle zu vertreten. Weitere Aufgaben der SBV finden sich unter § 178 SGB IX.

Zu den Aufgaben der SBV gehören unter anderem:

- die Überwachung der Einhaltung geltender Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienst- oder Betriebsvereinbarungen und Verwaltungsordnungen sowie die

Sicherstellung, dass die Arbeitgeber*innen ihre Verpflichtungen gegenüber den Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung erfüllen;

- die Beantragung von „Maßnahmen zur beruflichen Teilhabe und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung bei den zuständigen Stellen“¹³;
- das Entgegennehmen von Anregungen sowie Beschwerden, mit dem Ziel, durch Verhandlungen mit den Arbeitgeber*innen eine Lösung und deren Umsetzung zu erreichen;
- die Mitwirkung an Verhandlungen zum Abschluss von Inklusionsvereinbarungen;
- die Beteiligung an „der Einführung und Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)“¹⁴;
- die Unterstützung von Beschäftigten „bei der Antragstellung auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung.“^{15; 16}

Damit wird deutlich, dass sich die SBV um die Fragen der Mitarbeitenden mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen der Hochschule kümmert und für ebendiese Personen als Ansprechperson fungiert. Somit nimmt die SBV die Position als wichtigstes Bindeglied und Interessenvertretung zwischen allen Beschäftigten der Hochschule mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte sowie deren Vorgesetzten und/oder Kolleg*innen ein.

3.3 Inklusionsbeauftragte*r

„Seit dem 01.01.2018 heißen die ehemals ‚Arbeitgeberbeauftragte/r‘“ genannten Beauftragten der Arbeitgebenden **Inklusionsbeauftragte**‘[sic]“¹⁷. Wortwörtlich werden sie im SGB IX § 181 als „Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers“ bezeichnet.

Nach § 181 SGB IX sind Unternehmen wie Hochschulen dazu verpflichtet mindestens eine*n Inklusionsbeauftragte*n zu bestellen, sobald Menschen mit Schwerbehinderung oder

¹³ Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-g): Schwerbehindertenvertretung (SBV). In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online] <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Schwerbehindertenvertretung-SBV/> [30.05.24].

¹⁴ Ebd. [online] [31.05.24].

¹⁵ Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln o. D.-g, [online] [31.05.24].

¹⁶ Vgl. ebd. [online] [31.05.24].

¹⁷ Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-e): Inklusionsbeauftragte. In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online] <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Inklusionsbeauftragte/> [26.06.24].

gleichgestellte Personen beschäftigt werden. Diese Regelung gilt auch dann, wenn eine Schwerbehindertenvertretung bereits im Unternehmen vorhanden ist.¹⁸

Ein*e Inklusionsbeauftragte*e vertritt den oder die Arbeitgeber*innen in Angelegenheiten der Menschen mit Schwerbehinderung vertritt. Diese Verpflichtung gilt für alle Dienststellen und Betriebe, in denen Menschen mit Schwerbehinderung und/oder ihnen gleichgestellte Personen beschäftigt sind, ungeachtet dessen, ob eine SBV existiert. Falls notwendig, können mehrere Inklusionsbeauftragte ernannt werden.¹⁹

Wenn der*die Inklusionsbeauftragte selbst eine Schwerbehinderung hat, kann dies in bestimmten Situationen von Vorteil sein. Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung können aus eigener Erfahrung und auf Augenhöhe andere Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung beraten –ähnlich wie bei der Peer Counseling Ansatz der Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB)²⁰. Laut Bundesteilhabegesetz (BTHG) werden bestehende Beratungsangebote, die eine Beratung von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung durch Menschen mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung, das Peer Counseling, gefördert.²¹

Die Hauptaufgabe des*der Inklusionsbeauftragten besteht darin, sicherzustellen, dass die Arbeitgeber*innen ihre gesetzlichen Verpflichtungen erfüllen.²²

Bestellung eines*einer Inklusionsbeauftragten:

- Arbeitgeber*innen ernennen einen oder mehrere Inklusionsbeauftragte durch eine einseitige Erklärung, ohne dass formelle Vorschriften erforderlich sind. Häufig werden hierfür Personalverantwortliche oder Sicherheitsingenieur*innen ausgewählt.
- Inklusionsbeauftragte sind befugt, rechtlich gültige Erklärungen abzugeben und vertreten damit den*die Arbeitgeber*in.

¹⁸ Vgl. Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-d): Betriebliche Interessenvertretungen. In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online] <https://www.talentplus.de/inklusion-gestalten/inklusion-in-der-praxis/betriebliche-interessenvertretung/> [28.06.24].

¹⁹ Vgl. Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln o. D.-e, [online] [27.06.24].

²⁰ Vgl. EUTB (2022) Die Beratungsmethode des Peer Counseling im Kontext der EUTB. [online] <https://www.teilhabeberatung.de/artikel/die-beratungsmethode-des-peer-counseling-im-kontext-der-eutb> [20.01.25].

²¹ Vgl. BTHG (2016) S. 5. [online] https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a766-das-neue-bundesteilhabegesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [21.01.25].

²² Vgl. §181 SGB IX (2016) [online] https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/BJNR323410016.html#BJNR323410016BJNG003500000 [14.10.24].

- Ein*e Inklusionsbeauftragte*r mit eigener Schwerbehinderung ist, wenn möglich, dabei vorzuziehen, da er*sie aufgrund seiner*ihrer eigenen Behinderungsgeschichte lösungsorientiert und gleichberechtigt für die Bedarfe von Menschen mit Schwerbehinderung arbeitet. (siehe EUTB)²³ So könnte dem erfolgreichen Ansatz des Peer Counseling am ehesten entsprochen werden. Doch darf die Person nicht gleichzeitig als Vertrauensperson für Menschen mit Schwerbehinderung oder als Mitglied des Betriebs- bzw. Personalrats fungieren, damit Interessenkonflikte vermieden werden.²⁴
- Arbeitgeber*innen müssen die zuständige Agentur für Arbeit sowie das Integrationsamt umgehend über die Benennung eines*r Inklusionsbeauftragten informieren.^{25; 26}

3.3.1 Unterscheidung SBV und Inklusionsbeauftragte

Tabelle 1: Unterschied zwischen Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragten

Unterschied	SBV	Inklusionsbeauftragte*r
Hauptaufgabe	Vertretung der Menschen mit Schwerbehinderung oder gleichgestellte Personen im Unternehmen	Vertretung und Beratung von Arbeitgebenden zum Thema Schwerbehinderung. Sie haften persönlich neben der*dem Arbeitgeber*in „[...] für die ordnungsgemäße Erfüllung der ihnen [von der*dem Arbeitgeber*in] übertragenen Aufgaben nach dem Schwerbehindertenrecht. Gegenüber [der*dem Arbeitgeber*in] haften sie nur bei

²³ Vgl. EUTB 2022, [online] [21.01.25].

²⁴ Vgl. Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln o. D.-e, [online] [14.10.24].

²⁵ Vgl. § 163 Absatz 8 SGB IX (2016) [online] https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/BJNR323410016.html#BJNR323410016BJNG003500000 [14.10.24].

²⁶ Vgl. Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln o. D.-e, [online] [26.06.24].

		Vorsatz und grober Fahrlässigkeit ²⁷ .
Verpflichtend?	Fakultativ für die Hochschulen/ Universitäten. Ab fünf Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung, die länger als sechs Monate an der Hochschule beschäftigt sind, ist eine Wahl möglich und eine SBV kann gewählt werden. Hinweis: Es besteht keine Pflicht eine SBV zu wählen, wenn sich bspw. keine Person findet, welche dieses Amt ausüben möchte. Wenn keine örtliche SBV gewählt wurde, dann geht es wie beim Personalrat in die Stufenvertretung – z.B. Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) bzw. Hauptschwerbehindertenvertretung (HSBV).	Ja, spätestens ab dem ersten Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung ist die Ernennung verpflichtend.
Wie viele Personen?	Es wird eine Vertrauensperson gewählt. Die Anzahl der Stellvertretungen wird im Rahmen des Wahlverfahrens festgelegt. Bei großen Unternehmen gibt es zusätzlich Gesamt- oder Konzern-SBV und dort bilden SBV und eine	Es gibt mindestens eine*n Inklusionsbeauftragte*n pro Unternehmen. In der Praxis wird häufig eine Person pro Betrieb ernannt.

²⁷ O. V. 2021, S 31.

	Stellvertretung zusammen die SBV eines Betriebes.	
Wahl oder Bestellung?	Alle vier Jahre wird die SBV von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung gewählt. Die Wahltermine sind zentral vorgegeben und finden alle 4 Jahre im Zeitraum vom 1. Oktober bis 30. November statt. Die nächsten regulären Wahlen finden im Jahr 2026 statt.	Der*die Inklusionsbeauftragte wird vom Unternehmen bzw. Universität oder Hochschule bestellt.
Selbst eine Behinderung?	Von Vorteil, aber nicht notwendig	Von Vorteil, aber nicht notwendig
Freigestellt vom Tagesgeschäft?	Ab 100 schwerbehinderten Beschäftigten müssen Unternehmen die Vertrauensperson auf ihren Wunsch von beruflichen Tätigkeiten teilweise oder vollständig freistellen	Nein, aber nach eigenem Ermessen der Betriebe möglich.

Quelle: Anlehnung an Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-d): Betriebliche Interessenvertretungen. In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online] https://www.talentplus.de/inklusion-gestalten/inklusion-in-der-praxis/betriebliche-interessenvertretung/#headline-ws_4d075624-1-2 [20.08.24].

Der größte Unterschied besteht darin, dass der*die Arbeitgeber*in gegenüber der*dem Inklusionsbeauftragten weisungsberechtigt ist und der SBV gegenüber nicht.

3.3.2 Aufgaben der Inklusionsbeauftragten

Inklusionsbeauftragte sollten über umfangreiche Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht verfügen oder ihr Wissen diesbezüglich erweitern und durch regelmäßige Fortbildung auf dem

aktuellsten Stand halten. Sie fungieren als Ansprechpartner*innen auf Seite des*der Arbeitgeber*in für die Beschäftigten mit Schwerbehinderung und denen Gleichgestellte sowie für die SBV und den Personalrat. Außerdem arbeiten sie sowohl mit der Arbeitsagentur als auch dem Integrationsamt zusammen. Des Weiteren sollen Inklusionsbeauftragte darauf achten, dass die Arbeitgeber*innen ihre Pflichten zum Schutz und zur Förderung der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung einhalten und so den*die Arbeitgeber*in vor möglichen Pflichtverletzungen schützen. Bei Konflikten setzen sie sich für einen fairen Interessenausgleich zwischen allen Beteiligten ein.²⁸

Aufgaben/ Tätigkeiten des*der Inklusionsbeauftragten:

- Sie fungieren als Ansprechpartner*innen auf Arbeitgeber*innenseite für Mitarbeitende mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte sowie für die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat. Eine vertrauensvolle und enge Zusammenarbeit zwischen den drei Parteien wird angestrebt.
- Sie tragen dafür Sorge, dass die rechtlichen Verpflichtungen zum Schutz und Förderung von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung eingehalten werden, um das Unternehmen bzw. die Institution wie Hochschule oder Universität vor möglichen Pflichtverletzungen zu bewahren.
- Im Falle von Konflikten setzen sie sich für einen fairen Interessenausgleich zwischen allen Beteiligten ein.
- Sie fungieren als Vertretung der Arbeitgeber*innen in allen Belangen, welche Mitarbeitende mit Schwerbehinderung betreffen.
- Bei Interessenkonflikten wägen sie die Interessen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte gegen jene des Unternehmens ab und beraten die Arbeitgeber*innen entsprechend.²⁹

3.4 Aktionsplan

Aktionspläne sollen dazu beitragen, die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Unternehmen und Institutionen wie Hochschulen und Universitäten umzusetzen, um die Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu fördern. So ist auch der hier

²⁸ Vgl. Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln o. D.-e, [online] [26.06.24].

²⁹ Vgl. Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln o. D.-d, [online] [05.07.24].

vorgelegte Aktionsplan zu verstehen, der zur Sensibilisierung der Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen beitragen soll. Des Weiteren soll er bei der Formulierung sowie Umsetzung von Maßnahmen für bessere Teilhabe von Beschäftigten und Studierenden mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt unterstützen.³⁰ Konkret heißt es im Landesaktionsplan Sachsen-Anhalt in der Maßnahme Nr. 33 „Verabschiedung von Aktionsplänen durch die Hochschulen des Landes“³¹.

Nr.	Maßnahmen
33.	Verabschiedung von Aktionsplänen durch die Hochschulen des Landes Einschlägige Bestimmungen UN-BRK: • Information über Aktionspläne • Unterstützung bei der Erstellung von Aktionsplänen Zuständige Stelle: MW, MS Umsetzung: 2021-2024 Querschnitt mit Handlungsfeldern Barrierefreiheit, Kommunikation, Information und selbstbestimmte Lebensführung / Berufliche Bildung, Arbeit und Beschäftigung / Bewusstseinsbildung / Frauen und Mädchen mit Behinderungen sowie Benachteiligung wegen mehrerer Gründe

Abbildung 1: Landesaktionsplan Sachsen-Anhalt, Maßnahme 33 - Verabschiedung von Aktionsplänen durch die Hochschulen des Landes (MW: Ministerium für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt, MS: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung)

Quelle: Haseloff, Reiner; Grimm-Benne, Petra; Land Sachsen-Anhalt (2021): Landesaktionsplan Sachsen-Anhalt zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention [„einfach-machen. Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“ 2.0], S. 50. [online] https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/3_Menschen_mit_Behinderungen_2015/2021_07_29_Landesaktionsplan_2.0_zur_Veroeffentlichung.pdf [15.10.24].

3.4.1 Inhalt eines Aktionsplanes

Durch die enthaltenden Handlungsfelder soll ein Aktionsplan dazu beitragen, den Inklusionsgedanken und die Prinzipien der UN-BRK in die Unternehmensphilosophie (Philosophie der Hochschule bzw. Universität), Strukturen und Prozesse zu integrieren. Das Hauptziel ist die gleichberechtigte, uneingeschränkte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an allen Bereichen des Lebens, einschließlich der Beschäftigung.

Die Inhalte eines Aktionsplans werden von den relevanten Akteur*innen der Hochschule wie SBV, BB, Inklusionsbeauftragte*r, Inklusionsteam, Personalrat u.a. gemeinsam entwickelt.

³⁰ Vgl. Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-b): Aktionspläne. In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online] <https://www.rehadat-gutepaxis.de/inklusion-gestalten/aktionsplaene/> [24.07.24].

³¹ Vgl. Haseloff, Grimm-Benne, Land Sachsen-Anhalt 2021, S. 50. [online] [18.10.24].

Dabei können sie sich unter anderem am Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung orientieren, der Handlungsfelder zur Unterstützung und Umsetzung von Inklusion enthält sowie an dem jeweiligen Landesaktionsplan des Bundeslandes.

Viele Unternehmen bzw. Institutionen verwenden diese Handlungsfelder als Grundlage für ihren eigenen Aktionsplan, passen ihn jedoch an die spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens an und ergänzen ihn. Dies ist notwendig, weil der Aktionsplan individuell auf die Situation des Unternehmens oder Institution abgestimmt sein soll, um die relevanten Handlungsfelder zu berücksichtigen. Die Umsetzung erfolgt schließlich durch die Entwicklung und Anwendung geeigneter Maßnahmen, um die Inklusionsziele in den definierten Handlungsfeldern zu erreichen.³²

3.4.2 Vorgehen

Im Wesentlichen dient ein Aktionsplan als Modell für einen bestimmten Ablauf. In diesem Modell liegt der Fokus auf der Bestimmung spezifischer Handlungsfelder mit klaren Zielen und umsetzbaren Maßnahmen. Am Ende des Prozesses steht eine Erfolgskontrolle und Evaluierung der umgesetzten Maßnahmen. Diese ermöglicht eine Messung und Bewertung des Fortschritts und des Erfolgs anhand festgelegter Kriterien. Aus den Ergebnissen können weiterer Bedarf und Verbesserungsmöglichkeiten abgeleitet werden, um den Prozess durch zusätzliche oder angepasste Maßnahmen weiterzuentwickeln.³³

³² Vgl. Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-a): Aktionsplan. In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online] <https://www.talentplus.de/inklusion-gestalten/inklusion-in-der-praxis/aktionsplan/> [20.08.24].

³³ Vgl. ebd. [online] [21.08.24].

In der Praxis hat sich ein Ablauf in acht Schritten als effektiv für die Erstellung eines Aktionsplans erwiesen. Dieser Ablauf wird in der folgenden Abbildung veranschaulicht:

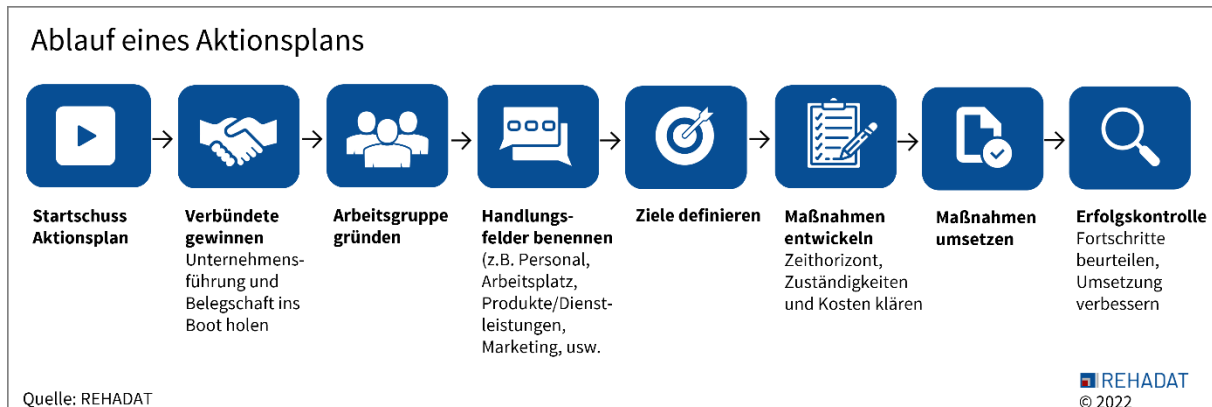


Abbildung 2: Ablauf eines Aktionsplanes

Quelle: Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-a): Aktionsplan. In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online] <https://www.talentplus.de/inklusion-gestalten/inklusion-in-der-praxis/aktionsplan/> [21.08.24].

3.5 Handlungskonzept

Handlungskonzept wird als Begriff häufig im Sozialwesen, in der Sozialpädagogik und in der Pädagogik genutzt. Erstmals wurde der Ausdruck von Doktor Karlheinz Geißler und Doktorin Marianne Hege in den Diskurs um die Methoden in der Sozialen Arbeit eingeführt. Der Begriff beschreibt in der Sozialen Arbeit das Zusammenwirken von Menschenbild, Inhalten, Prozessen, Zielen, Techniken sowie Methoden für eine Intervention.^{34,35}

3.6 Inklusionsvereinbarung

Seit dem Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) am 30.12.2016 ersetzt der Begriff „Inklusionsvereinbarung“ den früheren Begriff „Integrationsvereinbarung“ siehe § 166 SGB IX.³⁶ Bereits abgeschlossene Integrationsvereinbarungen behalten aber weiterhin ihre Gültigkeit. Dies ist unter § 241 Übergangsregelungen im SGB IX Absatz 6 nachzulesen. In einer Inklusionsvereinbarungen einigen sich Arbeitgeber*innen, Personalrat und SBV auf Ziele und Maßnahmen, welche die Beschäftigungssituation von Menschen mit Schwerbehinderung und gleichgestellten Personen verbessern sollen. Darin wird unter anderem festgelegt, wie die Eingliederung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung in die Personalplanung gefördert werden kann, einschließlich eines angemessenen Anteils von Frauen mit Behinderungen

³⁴ Vgl. Galuske, Michael 2013, S.24-26, 28 f.

³⁵ Vgl. Geißler, Karlheinz A.; Hege, Marianne 2007, S. 20, 21-27.

³⁶ Vgl. Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-f): Inklusionsvereinbarung. In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online] <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Inklusionsvereinbarung/> [11.07.24]

und/oder chronischen Erkrankungen.³⁷ Das Integrationsamt kann zu den Verhandlungen hinzugezogen werden und im Falle von Meinungsverschiedenheiten zwischen den Beteiligten, Arbeitgebenden und den genannten Vertretungen, SBV und Personalrat, vermittelnd auftreten.³⁸

Mögliche Themen, die in einer Inklusionsvereinbarung behandelt werden, umfassen unter anderem:

- *„Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung,*
- *Arbeitsorganisation,*
- *Arbeitszeit und Teilzeitarbeit,*
- *anzustrebende Beschäftigungsquote,*
- *Ausbildung junger Menschen mit Behinderungen,*
- *Prävention (Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Gesundheitsförderung).“³⁹*

Inklusionsvereinbarungen sind praxisorientierte Kollektivvertragliche Vereinbarung auf betrieblicher oder Dienststellenebene, die verbindliche Regelungen enthalten und Rechtskraft entfalten können. Sie sind auf konkreten Bedingungen der Dienststellen oder Hochschulen abgestimmt. Es handelt sich hierbei um eine Vereinbarung bzw. einen Aushandlungsprozess zwischen Dienststelle, Personalrat und SBV. Die Inklusionsvereinbarungen zielen darauf ab, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zu schaffen und zu erhalten. Die erforderlichen Maßnahmen sollten basierend auf den Erfahrungen der Interessenvertretung (BB und SBV), welche die institutionelle Situation der Beteiligten kennen, geplant und durchgeführt werden. Dabei sind sie an keine festgelegten Vorschriften gebunden, denn die Regelungen in den Inklusionsvereinbarungen können über Gesetze und Verordnungen hinausgehen. Wiederum sind die Regelungen in den Gesetzen und Verordnungen jedoch zumindest als Mindestanforderungen zu sehen. Sie beinhalten Überlegungen zu den Zielen des SGB IX, die in konkrete Maßnahmen umgesetzt werden, dabei werden auch gegebenenfalls Verantwortliche und Fristen festgelegt. Genauer ist unter dem § 166

³⁷ Vgl. Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln o. D.-f, [online] [11.07.24]

³⁸ Vgl. § 166 Absatz 1 SGB IX 2016, [online] [15.10.24].

³⁹ Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.): Inklusionsbeauftragte. [online] [12.07.24].

Inklusionsvereinbarung im SGB IX⁴⁰ nachzulesen. Den Ablauf einer Inklusionsvereinbarung zeigt die nachstehende Abbildung⁴¹.

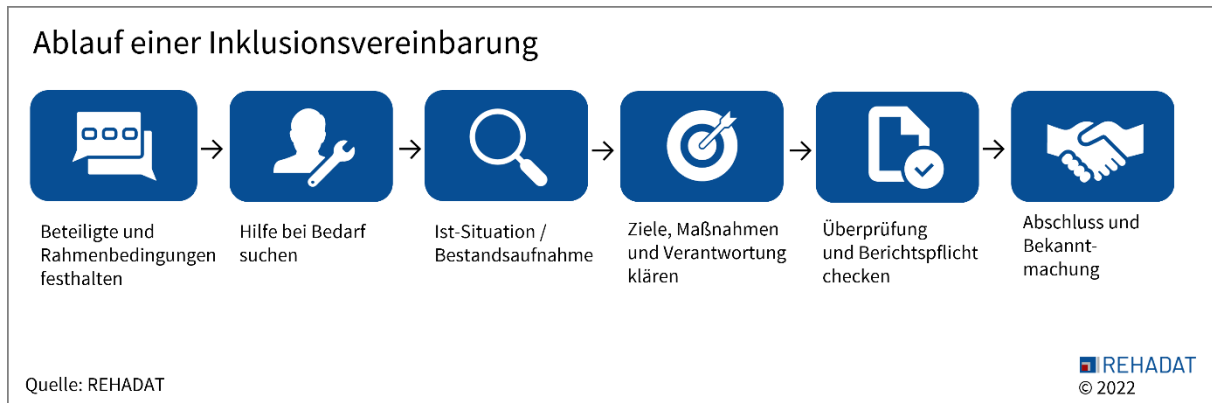


Abbildung 3: Ablauf einer Inklusionsvereinbarung

Quelle: Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-f.): Inklusionsvereinbarung. In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online] <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Inklusionsvereinbarung/> [13.07.24].

⁴⁰ Vgl. § 166 SGB IX 2016, [online] [15.10.24].

⁴¹ Abb. Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln o. D.-f., [online] [13.07.24].

4 Aktionsplan für Inklusion an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt

In diesem Kapitel wird zunächst auf das Vorgehen zum Erstellen dieses Entwurfs eingegangen, welche Hochschulen und Vertreter*innen kontaktiert wurden und ob bereits Aktionspläne vorlagen. Es wird der aktuelle Stand an den Hochschulen und Universitäten mit den unterschiedlichen Akteur*innen, BB, SBV und Inklusionsbeauftragten, dargelegt. Danach werden die Aktionspläne, welche als Vorlage für diesen Entwurf dienen und für eine Analyse herangezogen worden sind, genannt und verlinkt. Anschließend werden die ausgearbeiteten Handlungsfelder vorgestellt und die entwickelten Maßnahmen detailliert beschrieben.

4.1 Vorgehen

Zunächst wurde eine Liste aller Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt zusammengetragen. Berücksichtigt für diesen Aktionsplan wurden folgende Hochschulinstitutionen:

- Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle
- Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle
- Fachhochschule der Polizei
- Hochschule Anhalt
- Hochschule Harz
- Hochschule Magdeburg-Stendal
- Hochschule Merseburg
- Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
- Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- Theologische Hochschule Friedensau

Des Weiteren wurden die verantwortlichen Personen der verschiedenen Bereiche nach und nach erfasst, also die Namen und Kontaktdaten der aktuellen Behindertenbeauftragten, Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragte, zusätzlich wurden auch noch die Gleichstellungsbeauftragten ermittelt, wenn keine der anderen Positionen besetzt war. Eine Übersicht mit allen Kontaktdaten, E-Mail-Adressen, Telefonnummern, ebendieser Personen und deren Kontaktdaten befindet sich im Anhang auf Seite 73.

Tabelle 2: Vertreter*innen der Hochschulen bzw. Universitäten (Stand August 2024)

Vertreter*innen Hochschule/Universität	Behinderten- beauftragte	Schwerbehinderten- vertretung	Inklusions- beauftragte
Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle	Heike Becker	Kathrin Roth	Sabine Stolte
Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle	Christoph Zschunke	Christoph Zschunke	Christoph Zschunke
Fachhochschule der Polizei	André Skora-Heer, René Stelzer, Kerstin Hergeselle	-	-
Hochschule Anhalt	Prof. Dr. Stefan Schlechtweg	Christian Städtler	Andrea Severin
Hochschule Harz	Regina Bernhardt	Ricarda Wozniak	-
Hochschule Magdeburg- Stendal	Prof. Dr. Thomas Harborth	Evelyn Grimm	Kanzlerin Dr. Antje Hoffmann
Hochschule Merseburg	Prof. Dr. Ulf Schubert	Rita Lux Kirsten Schunke Julia Schubert	-
Martin-Luther-Universität Halle	Prof. Dr. Thorsten Meyer-Feil	Skadi Kalbitz	Dr. Christian Paschke
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg	Siegrid Liebherr	Thomas Ring	-
Theologische Hochschule Friedensau	- An der Theologischen Hochschule Friedensau gibt es weder BB, SBV noch Inklusionsbeauftragte, teils werden die Aufgaben von der Gleichstellungsbeauftragten, Linda Reinicke, übernommen.	-	-

Quelle: Eigene Darstellung

Bevor dieser erste Entwurf des Aktionsplanes gefertigt wurde, sind im Vorhinein die Hochschulvertreter*innen via Brief seitens der Inklusionskoordination und Herrn Prof. Dr. Matthias Morfeld über das Projekt informiert worden.

Von jeder der zehn Hochschulen wurde, wenn vorhanden, der*die Behindertenbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung oder der*die Inklusionsbeauftragte zum 06. Mai 2024 via Brief kontaktiert. Teils wurden auch Gleichstellungsbeauftragte angeschrieben, wenn andere Positionen seitens der Website nicht ersichtlich waren.

In der darauffolgenden Woche, 13. bis 19. Mai 2024, wurden nochmal drei Vertreter*innen der Hochschulen über eine E-Mail kontaktiert und mit einigen telefonisch Rücksprache

gehalten. In der dritten Woche, 20. bis 26. Mai 2024 wurde mit einer Hochschule telefonisch Kontakt aufgenommen und die zuständige Vertretungsperson ausfindig gemacht.

Eine genaue Übersicht, über welche Vertretung die Kontaktaufnahme stattfand, ist der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Tabelle 3: Übersicht Abkürzungen

• Behindertenbeauftragte*r/ Behindertenvertretung	BB
• Schwerbehindertenvertretung	SBV
• Inklusionsbeauftragte*r	IB
• Gleichstellungsbeauftragte*r	GB
• Rektor*in	R

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 4: Übersicht der kontaktierten Vertretungsperson

Hochschule/ Universität	SBV	BB	IB	GB	R	andere
Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle			X	X		
Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle					X	
Fachhochschule der Polizei						X
Hochschule Anhalt	X	X				
Hochschule Harz	X	X				
Hochschule Magdeburg-Stendal						X
Hochschule Merseburg	X	X				
Martin-Luther-Universität Halle- Wittenberg	X	X	X			
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg	X	X			X	
Theologische Hochschule Friedensau					X	

Quelle: Eigene Darstellung

Die Hochschulen wurden via Mail und später auch nochmals telefonisch zu eigenen vorhandenen Aktionsplänen angefragt.

Tabelle 5: Übersicht vorhandener Aktionspläne und/oder Inklusionsvereinbarung

Hochschulen/Universitäten	Aktionsplan	Inklusionsvereinbarung
Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle	-	x
Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle	-	-
Fachhochschule der Polizei	-	-
Hochschule Anhalt	-	x
Hochschule Harz	-	x
Hochschule Magdeburg-Stendal	x	-
Hochschule Merseburg	-	-
Martin-Luther-Universität Halle- Wittenberg	-	x
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg	-	x
Theologische Hochschule Friedensau	-	-
Bei der Theologischen Hochschule Friedensau wird im Gleichstellungskonzept auf Inklusion und Diversität eingegangen		

Quelle: Eigene Darstellung

Zur Verfügung stand bei der Abfrage im Mai 2024 der Aktionsplan der Hochschule Magdeburg-Stendal „Auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule“ (Stand 2021). Außerdem liegen Stand Mai 2024 an der Theologischen Hochschule Friedensau ein Gleichstellungskonzept sowie fünf Inklusionsvereinbarungen an der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle, der Hochschule Anhalt, der Hochschule Harz, der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg jeweils eine eigene Inklusionsvereinbarung vor.

Eine Rückmeldung und/oder gegebenenfalls Zurverfügungstellung der Aktionspläne bzw. Handlungskonzepte, Inklusionsvereinbarungen oder Leitfäden erfolgte schließlich von allen Hochschulen. Bei der Zusammentragung wurde ersichtlich, dass bisher nur eine Hochschule in Sachsen-Anhalt einen eigenen Aktionsplan ausgearbeitet hat. Andere waren zum Zeitpunkt der Erfassung (Sommersemester 2024) in Arbeit wie bspw. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

Detailliertere Informationen zum Stand der einzelnen Hochschulen Sachsens-Anhalts finden sich im nächsten Kapitel 4.2 *Aktueller Stand bei den Hochschulen*.

4.2 Aktueller Stand an den Hochschulen

Nachfolgend werden die aktuellen Situationen der Hochschulen skizziert (Stand Mai 2024).

Im Folgenden werden die Gegebenheiten an den Hochschulen bezüglich vorhandener Pläne bzw. Vereinbarungen o.ä. sowie die tätigen Personen im Feld der Inklusion genannt. Bei Besonderheiten der Universitäten oder Hochschulen im Bereich der Inklusion wird auch dies in den nächsten Kapiteln erläutert. Alles bezieht sich auf den Stand im September 2024.

4.2.1 Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle

Die Kunsthochschule Burg Giebichenstein Halle besitzt eine Inklusionsvereinbarung aus dem Jahr 2022. Des Weiteren sind drei Personen in ihrer Funktion als Behindertenbeauftragte*r, Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragte*r tätig.

Behindertenbeauftragter	Heike Becker
Schwerbehindertenvertretung	Kathrin Roth
Inklusionsbeauftragter	Sabine Stolte

4.2.2 Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle

Die Evangelische Hochschule für Kirchenmusik hat keine Inklusionsvereinbarung o.ä. Aufgrund der Größe der Hochschule werden viele Entscheidungen und Veränderungen für Studierende mit Behinderung unmittelbar und sehr individuell behandelt und umgesetzt. Für diese Aufgaben stellt die Hochschule einen Verantwortlichen, der alle drei Vertretungen als Behindertenbeauftragter, Schwerbehindertenvertretung als auch Inklusionsbeauftragter abdeckt.

Behindertenbeauftragter Schwerbehindertenvertretung Inklusionsbeauftragter	Christoph Zschunke
--	--------------------

4.2.3 Fachhochschule der Polizei

Die Fachhochschule der Polizei Sachsen-Anhalt hat keine Inklusionsvereinbarung und besitzt eine Schwerbehindertenvertretung.

Behindertenbeauftragte*r	POK André Skora-Heer, Vertretungen: POK René Stelzer RARin Kerstin Hergeselle
Schwerbehindertenvertretung	
Inklusionsbeauftragte*r	

4.2.4 Hochschule Anhalt

Die Hochschule Anhalt verabschiedete im Dezember 2022 eine Inklusionsvereinbarung, welche im amtlichen Mitteilungsblatt der Hochschule aufgeführt ist. Außerdem werden alle drei Ämter als Behindertenbeauftragte*r, Schwerbehindertenvertretung sowie Inklusionsbeauftragte*r besetzt.

Behindertenbeauftragter	Prof. Dr. Stefan Schlechtweg
Schwerbehindertenvertretung	Christian Städler
Inklusionsbeauftragter	Andreas Severin

4.2.5 Hochschule Harz

Die Hochschule Harz besitzt eine Inklusionsvereinbarung und führt diese in ihrem amtlichen Mitteilungsblatt im Februar 2022 auf. Des Weiteren liegt auch ein Gleichstellungskonzept (2022 – 2026) vor. In der Hochschule werden die Ämter als Behindertenbeauftragte und als Schwerbehindertenvertretung begleitet.

Behindertenbeauftragte	Regina Bernhardt
Schwerbehindertenvertretung	Jessica Krecisz Ricarda Wozniak (1. Stellvertreterin)
Inklusionsbeauftragte	Dr. Angela Kunow

4.2.6 Hochschule Magdeburg-Stendal

Die Hochschule Magdeburg hat im Jahr 2021 einen ersten Aktionsplan für die Hochschule erstellt. An der Hochschule Magdeburg-Stendal sind alle drei Ämter als Behindertenbeauftragte*r, Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragte*r besetzt.

Behindertenbeauftragter	Prof. Dr. Thomas Harborth
Schwerbehindertenvertretung	Evelyn Grimm
Inklusionsbeauftragte	Kanzlerin Dr. Antje Hoffmann

Außerdem ist 2018 das Projekt *Inklusive Bildung Sachsen-Anhalt* (INBIST; heute KIB) gestartet, in dem Bildungsfachkräfte an der Hochschule Magdeburg-Stendal ausgebildet und qualifiziert

worden sind. Die Bildungsfachkräfte sind nun in eigener Sache an den Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt tätig, um über Inklusion und Ihre Sichtweise zu sprechen. Das Kompetenzzentrum Inklusive Bildung (KIB) als verstetigter Nachfolger von INBIST Sachsen-Anhalt wird seit 2018 von Dr. Wiebke Bretschneider an der Hochschule Magdeburg-Stendal am Standort Stendal geleitet.

Des Weiteren gibt es ein Netzwerk für Diskriminierungsschutz – Mosaik h2 sowie die Antidiskriminierungsbeauftragten Prof. Dr. Josefine Heusinger und Prof. Dr. Claudia Wendel. Zusätzlich dazu wurde im November 2024 eine Stabstelle Chancengleichheit, Inklusion und Diversität an der Hochschule gegründet, die sich dafür einsetzt, dass in Lehre und Forschung Chancengleichheit, Inklusion und Diversität mehr eingebunden und die Sichtbarkeit, ebendieser Themen und der Ausbau an Fortbildungsangeboten gesteigert wird.

4.2.7 Hochschule Merseburg

Die Hochschule Merseburg besitzt keine Inklusionsvereinbarung o.ä. Die drei Ämter, des Behindertenbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und des Inklusionsbeauftragten, werden von folgenden Personen bekleidet.

Behindertenbeauftragter	Prof. Dr. Ulf Schubert
Schwerbehindertenvertretung	Rita Lux, Kirsten Schunke (1. Stellvertreterin), Julia Schubert (2. Stellvertreterin)
Inklusionsbeauftragter	Dr. René Angelstein

4.2.8 Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

An der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg liegt eine Inklusionsvereinbarung von Mai 2022 vor und derzeit arbeitet das Inklusionsteam unter dem Vorsitz des Behindertenbeauftragten Herrn Prof. Dr. Thomas Meyer-Feil an der Erstellung eines eigenen Aktionsplanes für die Universität.

Die Ämter, des Behindertenbeauftragten, Schwerbehindertenvertretung sowie Inklusionsbeauftragten, sind wie folgt verteilt.

Behindertenbeauftragter	Prof. Dr. Thorsten Meyer-Feil
Schwerbehindertenvertretung	Skadi Kalbitz
Inklusionsbeauftragter	Dr. Christian Paschke

Zum Inklusionsteam der Martin-Luther-Universität gehören neben dem Behindertenbeauftragten des Senats, der Schwerbehindertenvertretung und dem Inklusionsbeauftragten, der oder die Vertreter*in der Stabstelle Vielfalt und Chancengleichheit, Vertreter*innen des Personalrats, Vertreter*in der Gleichstellungsbeauftragten, ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, eine vom Studierendenrat benannte Person sowie eine Fachkraft für Arbeits- und Umweltschutz. Grundlage für die Arbeit des Teams bildet die Inklusionsvereinbarung der Universität.

Das Inklusionsteam tagt mehrfach im Semester und tauscht sich über die Belange der Mitarbeitenden mit Behinderung oder ihnen gleichgestellten aus. Problemfelder werden besprochen und Handlungsbedarfe aufgedeckt. Das Team besteht aus engagierten Menschen, die eine inklusivere Hochschulkultur realisieren wollen und bereits dabei sind einen Aktionsplan für die Universität zu entwickeln.

Die MLU verfügt über die Hochschullernwerkstatt, Praktikumsplätze und Arbeitsplätze sowie Arbeitsgruppen zum Themenfeld „Inklusion und Exklusion in Bildung, Erziehung und Sozialisation“.⁴²

„Die Hochschullernwerkstatt (HSLW) Erziehungswissenschaften in Halle/Saale ist ein Raum, der durch das Zusammenwirken von materialen Gegebenheiten, organisatorischen und konzeptionell-methodischen Entscheidungen als spezifische Ressource an der Universität verstanden wird. Als hochschuldidaktischer Experimentalraum bietet die HSLW, neben physischen, materialreichen Räumen, vorrangig Erwachsenen einen Ort reflexiver Selbsterfahrung und -erprobung.“⁴³ Es ist ein Ort für Inklusion und Partizipation.⁴⁴

4.2.9 Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg besitzt seit April 2021 eine Inklusionsvereinbarung. Des Weiteren sind die Ämter der Behindertenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung besetzt.

⁴² Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (o. D.): Inklusion und Exklusion in Bildung, Erziehung und Sozialisation. [online] https://www.reha.uni-halle.de/arbeitsbereiche/inklusion_exklusion/ [18.01.25].

⁴³ Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (o. D.): Selbstverständnis. [online] https://www.philfak3.uni-halle.de/institut/hochschullernwerkstatt/dielerwerkstatt/2640678_2885615/ [21.01.25].

⁴⁴ Vgl. ebd. [online] [21.01.25].

Behindertenbeauftragte	Frau Siegrid Liebherr
Schwerbehindertenvertretung	Herr Thomas Ring
Inklusionsbeauftragte*r	-

Das Inklusionsteam, das mehrfach jährlich tagt und sich über die Belange der Mitarbeitenden mit Behinderung oder ihnen gleichgestellten auseinandersetzt, Probleme bespricht wie bspw. nicht zugängliche Gebäude und/oder funktionstüchtige Aufzüge. Das Team besteht aus engagierten Menschen, die versuchen eine inklusivere Hochschulkultur zu schaffen und gemeinsam mit Personen aus dem Integrationsamt individuelle und schnelle Lösungen für die Kolleg*innen mit Beeinträchtigung zu finden und zu realisieren. Mitglieder des Inklusionsteams an der Otto-von-Guericke-Universität sind neben Schwerbehindertenvertretung und deren Vertreter*innen, Mitarbeiter*innen des Personalrates, Behindertenvertretung, Betriebsarzt/-ärztin, Mitarbeiter*innen aus dem Bereich Arbeitssicherheit und Personen aus dem Integrationsamt.

Des Weiteren hat die OvGU im Jahr 2023 unter der Leitung von Prof. Dr. Olaf Dörner ein Inklusionslabor eröffnet, wo mithilfe von künstlicher Intelligenz zunächst Prototypen für inklusive Arbeitsplätze zum Lernen und Lehren entwickelt und erforscht werden. So können hier Menschen mit Behinderung mit Menschen ohne Behinderung im Team zusammenarbeiten. In Zusammenarbeit mit dem Inklusionslabor forscht Katharina Pongratz aktuell zu Bildungsfachkräften, „Bildungsfachkräfte – Eine qualitative-empirische Studie“⁴⁵ über Erwachsene mit geistiger Behinderung an deutschen Hochschulen.^{46,47}

Projektskizze Inklusionslabor:

Die Professur der Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt wissenschaftliche Weiterbildung und Weiterbildungsforschung an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg setzt sich mit „Fragestellungen rund um das Thema ,Erwachsenen-/Weiterbildung

⁴⁵ Vgl. Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (2024): In: Mitarbeitende, Katharina Pongratz, Projekte. [online] <https://www.wwb.ovgu.de/Mitarbeitende/Katharina+Pongratz.html> [18.09.24].

⁴⁶ Vgl. Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (2023): Labor für inklusive Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung gestartet. [online] https://www.ovgu.de/Universitaet/Zusammen+die+Welt+neu+denken/Neuigkeiten/PM+93_2023-p-136520.html [26.09.24].

⁴⁷ Vgl. Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (2023): EINE UNI FÜR ALLE?! Uni Magdeburg startet Labor für inklusive Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung, Pressemitteilung, Nr. 93/2023. [online] https://www.ovgu.de/unimagdeburg_media/Presse/Dokumente/Pressemitteilungen/2023/PM+Eine+Uni+f%C3%BCr+Alle_%21.pdf [26.09.24].

und Inklusion'. Von Relevanz sind hierbei Fragen, inwieweit Erwachsenen-/Weiterbildung inklusiv sein kann und wie inklusive Erwachsenen-/Weiterbildungsforschung möglich ist.“⁴⁸

Das „Zentrum für Digitalisierung und Inklusion“ (ZDI) bietet Beratung/Weiterbildung für inklusive Teilhabe und dient daneben der Forschung. „Kernstück des ZDI ist dabei das „Digitale Inklusionslabor für Weiterbildung, Forschung und vernetztes Arbeiten“, welches sich gerade im Aufbau befindet [...].“⁴⁹ Ziel ist die Entwicklung eines „intelligenten“ Labors, wo mithilfe „[...] von KI und Assistenzsystemen Erwachsene mit und ohne unterschiedliche Beeinträchtigungen zusammenarbeiten [...]“⁵⁰, was parallel erforscht wird. Die Ausstattung ist individuell zusammengestellt und auf die Bedarfe der beeinträchtigten Erwachsener zugeschnitten. „Neben der Forschung im Labor stellt die Beratung z.B. von Unternehmen und Verbänden rund um das Thema „Inklusion“ einen weiteren Schwerpunkt des ZDI dar. Um diesen genannten Personenkreisen das „Erlebnis“ Inklusionslabor näher zu bringen, sollen virtuelle Darstellungen (Dateien) des Labors und seiner vielfältigen Einsatzmöglichkeiten erstellt werden. Verschiedene virtuelle Varianten des Inklusionslabors werden damit erlebbar und können so präsentiert sowie zu Forschungszwecken evaluiert werden.“⁵¹

4.2.10 Theologische Hochschule Friedensau

An der Theologischen Hochschule Friedensau sind die Ämter der oder des Behindertenbeauftragten, Schwerbehindertenvertretung und der oder des Inklusionsbeauftragten nicht besetzt. Aber die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten setzt sich mit dem Thema Inklusion auseinander und fungiert als Ansprechperson für Studierende mit Behinderung oder Beeinträchtigung.

Behindertenbeauftragte*r	-
Schwerbehindertenvertretung	-
Inklusionsbeauftragte*r	-
Gleichstellungsbeauftragte	Linda Reinicke

Die Theologische Hochschule Friedensau hat im Juni 2016 ein Gleichstellungskonzept verabschiedet, welches die Themenbereiche Inklusion und Barrierefreiheit behandelt.

⁴⁸ Zadek 2024.

⁴⁹ Ebd.

⁵⁰ Ebd.

⁵¹ Ebd.

4.3 Vergleich mit anderen Hochschulen

Ein Aktionsplan behandelt verschiedene Handlungsfelder, sowie es auch im Landesaktionsplan Sachsen-Anhalt aufgeführt wird.⁵² Im Landesaktionsplan 2.0 sind 98 Maßnahmen in zwölf verschiedenen Handlungsfeldern enthalten. In diesem Entwurf für Hochschulen werden ausschließlich Handlungsfelder berücksichtigt, die individuelle Maßnahmen im Hochschulkontext betreffen und auf die der Aktionsplan angewendet wird.

Da dieser Aktionsplan lediglich eine Vorlage darstellt und damit als Idee dienen soll, wurden in diesem Zuge verschiedene Aktionspläne verglichen und neun Handlungsfelder herausgearbeitet.

Anhand der bundesweit verfügbaren Aktionspläne wurden zunächst exemplarisch neun verschiedene Aktionspläne aus sechs Bundesländern und deren verschiedene Handlungsfelder analysiert. Da nach einer gewissen Zeit der Durchsicht und Analyse der Aktionspläne eine Häufung der Maßnahmen auftrat und eine Sättigung nach neun Aktionsplänen erreicht wurde, wurden keine weiteren Aktionspläne mehr hinzugezogen. Den Hochschulen und Universitäten Sachsen-Anhalts steht es frei sich weiterer hier nicht aufgeführter Aktionspläne anderer Hochschulen bzw. Universitäten zu bedienen und diese ebenfalls als Vorlage zu nutzen.

Bei den verwendeten Aktionsplänen handelte es sich um Aktionspläne aus Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen. In der nachstehenden Tabelle findet sich eine Übersicht zu den Hochschulen und den verwendeten Aktionsplänen mit Links.

⁵² Vgl. Haseloff, Grimm-Benne, Land Sachsen-Anhalt 2021, S. 7, 21. [online] [16.10.24].

Tabelle 6: Übersicht zu den bundesweiten Hochschulen und den verwendeten Aktionsplänen mit Links

Bundesländer	Hochschulen	Links
Niedersachsen	Leibniz Universität Hannover	https://www.uni-hannover.de/fileadmin/Studienberatung/Neu_ab_Relaunch/05 Studium Beratung und Hilfe/02 Studieren mit Handicap/Aktionsplan Inklusion LUH.pdf
Nordrhein-Westfalen	RWTH Aachen	https://www.igad.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaabferyjh
Sachsen	Hochschule Zittau-Görlitz TU Chemnitz TU Dresden Universität Leipzig	https://www.hszg.de/fileadmin/Redakteure/Hochschule/Studium/zum Studium/Angebote Schueler/2023-12-13 Aktionsplan Inkl.HSZG.final.pdf https://www.tu-chemnitz.de/tu/inklusion/PDF/Aktionsplan Inklusion TUC2023 Reinfassung.pdf https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/ressourcen/dateien/inklusion/aktionsplan-2-0-deutsch https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/191029 Aktionsplan Inklusion.pdf
Sachsen-Anhalt	Hochschule Magdeburg-Stendal	Nur intern verfügbar
Schleswig-Holstein	Fachhochschule Kiel	https://www.fh-kiel.de/fileadmin/user_upload/presentation_aktionsplaninklusivehochschule_a4_210107_08_web .pdf
Thüringen	Friedrich-Schiller-Universität Jena	https://www.hanfried.uni-jena.de/vhbmedia/15325/fsu-aktionsplan-zur-umsetzung-der-un-brk.pdf

Quelle: Eigene Darstellung

4.4 Handlungsfelder

Es wurden verschiedene Bereiche erfasst, die in einer folgenden tabellarischen Übersicht zusammengetragen worden sind, daraus ergaben sich dementsprechend die neun Handlungsfelder, die anschließend aufgeführt und näher definiert werden. Exemplarisch sind einige Unterthemen aufgelistet worden, die durch die Analyse herausgearbeitet wurden.

Tabelle 7: Herausgearbeitete Handlungsfelder

Bereiche	Unterthemen
Bauliche Barrierefreiheit	Aufzüge, Mensa, Seminarräume, etc.
Barrierefreie Kommunikation und technische Barrierefreiheit	Website, Braille-Beschriftung
Freizeit, Kultur & Sport (Alltag außerhalb der HS)	Wohnen Mobilität
Querschnittsaufgaben, übergreifende Handlungsfelder	Beratung & Service, Sensibilisierung, Hochschulalltägliche Interaktion, Forschung und wissenschaftliche Qualifikation
Studium und Studierende	Studieninteressierte Studierendenorientierung und Hochschulzugang
Lehre und Lehrende	Prüfungen, barrierefreie Wissensvermittlung, Planung barrierefreier Veranstaltungen
Mitarbeitende & Verwaltung	Barrierearme Arbeitsplätze Inklusive Beschäftigung und Ausbildung
Einstieg ins Berufsleben	Veranstaltungen für den Berufseinstieg
Evaluation	Fortlaufende Überprüfung des Aktionsplanes

Quelle: Eigene Darstellung

Wichtig ist es, dass im individuell zu erstellenden Plan jeder Hochschule neben der Definition der Handlungsfelder die Maßnahmen, die sich dem Handlungsfeld zuordnen lassen, erfasst

und die Verantwortlichen für die Maßnahmen benannt werden sowie ein zeitlicher Rahmen für die Umsetzung festgelegt und sichtbar gemacht wird. Dies könnte wie folgt aussehen.

Exemplarische Darstellung tabellarische Aufteilung in einem Aktionsplan mit Maßnahmen, Zuständigkeit und zeitlicher Rahmung

Tabelle 8: Beispielhafte Darstellung der tabellarischen Aufteilung im Aktionsplan mit Maßnahmen, Verantwortlichen und zeitlichem Rahmen

Nr.	Maßnahmen	Verantwortliche	Zeitlicher Rahmen
1.	Zugänglichkeit • Muss gewährleistet werden • Auf den Wegen, in den Gebäuden	Bereich X, BB und SBV	Kurz- bis mittelfristig, fortlaufend
2.	Wege auf dem Hochschulgelände • Wege müssen für Menschen mit Gehbehinderung barrierefrei/ -arm sein sowie rollstuhlgerecht und blindengerecht • Kopfsteinpflaster ist eher ungeeignet • Entwicklung eines einheitlichen Leit- und Orientierungssystems	Bereich Y, SBV	Mittelfristig, fortlaufend
3.	Taktiler Bodenbelag • Auf dem gesamten Hochschulgelände • In den Gebäuden • Regelmäßige Nachrüstung und Überprüfung	Bereich X und Y, Person mit Sehbehinderung	Mittelfristig, fortlaufend
4.	Aufzug- und Rampenkennzeichnung • Beschilderung (Wo befinden sich die Fahrstühle? Wie erreicht man diese) • Leitsystem zu den Fahrstühlen für Menschen mit Sehbehinderung Symbole für Fahrstühle bei der Beschilderung für Menschen	Koordination für Inklusion, Bereich X	Kurzfristig

Quelle: Eigene Darstellung

Maßnahme	Ziel der Umsetzung	Zuständigkeit und Beteiligung	Zeitraum für die Umsetzung	Kriterien für die Evaluation der Zielerreichung
HGF 1-1 Veröffentlichung des Aktionsplanes der TU Chemnitz	allgemeine Information zum Thema Inklusion und Bewusstseinsbildung	Koordinatorin für Inklusion, Bereich Pressestelle und Crossmedia-Redaktion	kurzfristig	Veröffentlichung des Aktionsplanes 2023 auf der Webseite „Inklusion und Barrierefreiheit“, TUC aktuell-Beitrag, sonstige Öffentlichkeitsarbeit und Informationsangebote
HGF 1-2 Sensibilisierung der Hochschulangehörigen, Information zu Handlungsbedarfen, Schwerpunkten sowie gesetzlichen Grundlagen	allgemeine Information zum Thema Inklusion und Bewusstseinsbildung	Beauftragte/Beauftragter für Studierende mit Beeinträchtigung, Koordinatorin für Inklusion, zentraler Koordinator für digitale Barrierefreiheit, Bereich Pressestelle und Crossmedia-Redaktion	kurz- bis mittelfristig, fortlaufend	Öffentlichkeitsarbeit und Informationsangebote sowie Veranstaltungen und Fortbildungen im Bereich Inklusion und Barrierefreiheit
HGF 1-3 Aufnahme des Ziels einer inklusiven Hochschule in das Leitbild und die Diversitätsstrategie der TU Chemnitz	allgemeine Information zum Thema Inklusion und Bewusstseinsbildung sowie hochschulpolitische und hochschulstrategische Verankerung des Themas „Inklusive Hochschule“	Koordinatorin für Inklusion, Steuerungskreis zum Audit „Vielfalt gestalten“	kurz- bis mittelfristig	Integration von Inklusion im Leitbild und Veröffentlichung einer Diversitätsstrategie

Abbildung 4: Auszug des Aktionsplans der TU Chemnitz 2024 bis 2028

Quelle: Technische Universität Chemnitz (o. D.): Aktionsplan 2024 bis 2028 zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Die TU Chemnitz auf dem Weg zur inklusiven Hochschule. S. 10. [online] https://www.tu-chemnitz.de/tu/inklusion/PDF/Aktionsplan_Inklusion_TUC2023_Reinfassung.pdf [20.01.25].

4.4.1 Handlungsfeld 1 – Bauliche Barrierefreiheit

Damit ist der Zugang zur Hochschuleinrichtung sowie innerhalb der Hochschulgebäude gemeint. Im Vordergrund steht die Barrierefreiheit bzw. der barrierefreie Zugang zu Gebäuden, Seminarräumen, Vorlesungssälen, Bibliothek, Mensa und allen weiteren relevanten Einrichtungen für die Mitglieder der Hochschule, welche für das Studieren und Arbeiten von Bedeutung sind.

Dieses Ziel ist erreicht, wenn

„Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt Zugang zur physischen Umwelt, zu Einrichtungen und zu allgemeinen Diensten haben. Ihre individuelle Mobilität ist gewährleistet.“

Voraussetzungen:

- *Menschen mit Behinderungen nutzen unbeschränkt alle Infrastrukturen und öffentlichen Angebote.*
- *Gebäude, in denen allgemeine Angebote zur Verfügung gestellt werden, sind barrierefrei (im Sinne von § 5 Behindertengleichstellungsgesetz Sachsen-Anhalt – BGG LSA).*
- *Die Rechtsvorschriften stellen sicher, dass Barrierefreiheit beim Bauen und bei Gestaltung der Verkehrsinfrastruktur immer berücksichtigt wird.*
- *Die Rechtsvorschriften stellen sicher, dass Barrierefreiheit bei allgemeinen*

Angeboten immer berücksichtigt wird.

- *Menschen mit Behinderungen können sich selbstbestimmt über den Stand der Barrierefreiheit von Gebäuden, Einrichtungen und Diensten informieren – im Netz und in den Einrichtungen selbst.*
- *Es besteht umfassendes Wissen in der bei den Trägern der öffentlichen Verwaltung und bei privaten Anbietern über die Notwendigkeit der Barrierefreiheit von Gebäuden, Einrichtungen und Diensten.*
- *Die angebotenen Dienste sind barrierefrei.*
- *Es werden angemessene Vorkehrungen ergriffen, um den Zugang zu Einrichtungen und Diensten in konkreten Einzelfällen sicherzustellen.*

Es gibt Informationen, Handreichungen und Leitfäden zu spezifischen Belangen von Menschen mit Behinderungen.“⁵³

Wichtige Anlaufstelle sind die Bundesfachstelle Barrierefreiheit und die Landesfachstelle für Barrierefreiheit in Zerbst/Sachsen-Anhalt, die unter folgenden Links zu erreichen sind.

https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Home/home_node.html

<https://www.lf-barrierefreiheit-st.de/>

Das Handlungsfeld umfasst hier beispielhaft 13 Maßnahmen, die im Folgenden kurz umrissen werden.

1. Zugänglichkeit

Die Zugänglichkeit muss auf dem gesamten Hochschulgelände und in allen Gebäuden gewährleistet sein. Das betrifft insbesondere die Wege und den Zugang zu allen Einrichtungen, wie Hörsaalgebäuden, Mensa, Bibliothek etc., und Räumlichkeiten, Hörsäle, Seminarräume, Arbeitsräume u.ä., an der Universität bzw. Hochschule.

2. Wege auf dem Hochschulgelände

Die Zuwegungen müssen barrierefrei bzw. barrierearm sein, um auch Menschen mit Gehbehinderung, rollstuhlfahrenden Personen und Personen mit Blindheit den Zugang zu ermöglichen. Kopfsteinpflaster ist in diesem Zusammenhang ungeeignet. Es sollte zudem ein

⁵³ Haseloff, Grimm-Benne, Land Sachsen-Anhalt 2021, S. 31. [online] [16.10.24].

einheitliches Leit- und Orientierungssystem entwickelt werden, das allen Akteur*innen Orientierung bietet und bestmöglich auch haptisch und auditiv aufbereitet wird.

3. Taktile Bodenbelag

Ein taktiler Bodenbelag oder sogenannte Blindenleitlinien sollten sowohl auf dem gesamten Hochschulgelände als auch innerhalb der Gebäude vorhanden sein. Dieser Bodenbelag muss regelmäßig überprüft und nachgerüstet werden, um die Sicherheit und die Barrierefreiheit zu gewährleisten.

4. Aufzug- und Rampenkennzeichnung

Vorhandene Aufzüge und Rampen müssen klar beschildert sein. Es muss leicht ersichtlich sein, wo sich die Personenaufzüge oder eine Rollstuhlrampe befinden und wie diese zu erreichen sind. Zudem ist ein Leitsystem für Menschen mit Sehbehinderung erforderlich. Die Beschilderung sollte auch Symbole enthalten, um Menschen, die Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache haben, die Orientierung zu erleichtern. Die regelmäßige Wartung und Instandhaltung der Aufzüge ist von hoher Wichtigkeit.

5. Unterfahrbare Tische

In allen Räumen der Hochschule sollten unterfahrbare Tische bereitgestellt werden. Dies betrifft Seminarräume, Vorlesungssäle, das Audimax, Arbeitsräume, die Bibliothek sowie die Mensa. In großen Räumen mit Treppen müssen sowohl unten als auch oben Möglichkeiten zum barrierefreien Arbeiten geschaffen werden.

6. Barrierefreie Mensa

Die Mensa sollte mit taktilem Bodenbelag ausgestattet sein. Zudem müssen unterfahrbare Tische vorhanden sein, um allen Studierenden die Nutzung der Mensa zu ermöglichen. Die Ausgabe der Speisen sowie die Kassen müssen ebenfalls auch für Personen im Rollstuhl erreichbar sein. Zum Verzehr von Speisen von Menschen mit Seheinschränkung bzw. Blindheit müssen entsprechende Hilfsmittel vorgehalten werden (z.B. Tellerranderhöhung). Ebenfalls für gehörlose Menschen müssen die Möglichkeiten geschaffen werden, sich in der Mensa zu verständigen und ihr Essen eigenständig zu bestellen.

7. Barrierefreies WC

Behindertengerechte Toiletten müssen z.B. für Personen im Rollstuhl ausreichend Platz zum Wenden bieten. Die Anbringung von Haltegriffen ist essenziell. Ebenso kann der Einbau einer Pflegeliege von Vorteil sein. In besonders geräumigen WCs stellt eine Umsetzhilfe ein probates Hilfsmittel dar. Die regelmäßige Wartung und Instandhaltung der WCs ist dringend erforderlich.

8. Türen

Die Türbreite muss den Bedürfnissen von rollstuhlfahrenden Personen angepasst sein. Türen sollten dabei entweder offen stehen oder per Türschalter zu öffnen sein. Es ist von Vorteil, die Türgriffe tiefer anzubringen. Gleichmaßen dürfen Beschilderungen nicht zu hoch sondern müssen tiefer angebracht werden.

9. Haltestellen & öffentlicher Nahverkehr

Auf dem Hochschulgelände gelegene Haltestellen müssen barrierefrei gestaltet sein. Dazu gehört auch hier wieder ein taktiler Fußboden, sowie die zusätzliche Bereitstellung der Fahrdaten in auditiver und taktiler Form. Um die Erreichbarkeit der Hochschule für alle zu verbessern, sollte eine gute Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr (ÖPNV) gewährleistet sein, einschließlich Bus-, Straßenbahn- und Zugverbindungen. Hierzu sollte die Hochschule/Universität eng mit den örtlichen Verkehrsbetrieben zusammenarbeiten. Eine Barrierefreiheit der Auskunftssysteme und Apps des öffentlichen Nahverkehrs kann seitens der Hochschulen/Universitäten bei den örtlichen Verkehrsbetrieben angeregt werden.

10. Treppen

Treppen müssen kontrastreich gestaltet sein und müssen mit stabilen Handläufen ausgestattet sein. Die Kennzeichnung des Handlaufs mit Brailleschrift oder in Reliefschrift dient zusätzlich der Orientierung im Treppenhaus.

11. Induktions- und Hörschleifen in Seminarräumen und Vorlesungssälen

Um die Teilhabe von schwerhörigen Menschen mit Hörgeräten zu gewährleisten, sollten in allen Seminarräumen und Vorlesungssälen Induktionsschleifen installiert werden.

12. Barrierefreier Geländeplan

Es sollte ein detaillierter Plan des Hochschulgeländes erstellt werden, auf dem alle barrierefrei zugänglichen Gebäude, Sanitäranlagen und Räumlichkeiten ersichtlich sind. Dieser Plan muss leicht zugänglich und erfassbar sein, um die Orientierung auf dem Campus zu erleichtern.

13. Denkmalschutz

Das Thema Denkmalschutz im Zusammenhang mit Barrierefreiheit ist ein sehr herausforderndes Thema. Eine gute Anlaufstelle ist die Landesfachstelle für Barrierefreiheit Sachsen-Anhalt. Zu erreichen unter folgenden Links:

<https://www.ukst.de/startseite-ukst-1/nachrichten-fuer-die-startseite/lf-barrierefreiheit-st>
<https://www.ukst.de/barrierefreiheit>

4.4.2 Handlungsfeld 2 – *Barrierefreie Kommunikation und technische Barrierefreiheit*

Dieses Handlungsfeld ist erreicht, wenn

„Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt Zugang zu Informations- und Kommunikationstechnologien haben, ihre Meinung frei äußern und sich Informationen und Gedankengut beschaffen, empfangen und weitergeben können.“

Voraussetzungen:

- *Öffentliche analoge und digitale Kommunikations- und Informationsangebote sind barrierefrei im Sinne § 5 BGG LSA.*
- *Rechtsvorschriften stellen sicher, dass Barrierefreiheit bei der Erstellung von analogen und digitalen Angeboten immer berücksichtigt wird.*
- *Menschen mit Behinderungen können sich über den Stand der Barrierefreiheit von Kommunikations- und Informationsangeboten informieren.*
- *Bei den Trägern der öffentlichen Verwaltung besteht umfassendes Wissen über die Notwendigkeit der Barrierefreiheit von Kommunikations- und Informationsangeboten.*
- *Menschen kennen ihre Rechte, u. a. das Recht auf freie Meinungsäußerung.*
- *Kommunikationsmöglichkeiten werden über verschiedene Formate sichergestellt.*
- *Menschen erhalten die Unterstützung, die sie zur freien Meinungsäußerung benötigen.*

- *Menschen werden in ihrer freien Meinungsäußerung respektiert, ihre Meinung wird berücksichtigt und fließt in den Diskurs ein.*⁵⁴

Die elf Maßnahmen dieses Entwurfs werden nun anschließend skizziert.

1. Barrierefreie Veröffentlichung des Aktionsplanes

Der Aktionsplan muss barrierefrei veröffentlicht werden, damit alle Menschen Zugang zu den relevanten Informationen haben. Dies ist entscheidend, um die Teilhabe zu gewährleisten und die Informationspflicht der Hochschule zu erfüllen.

2. Sensibilisierung aller Mitglieder

Alle Hochschulmitglieder, einschließlich externer Mitarbeiter*innen, sollten auf dem Gebiet der Inklusion sensibilisiert werden. Besonders bei Nachfragen von und im Umgang mit Personen mit Behinderungen sind Freundlichkeit und Verständnis sowie eine sensible Gesprächsführung auf Augenhöhe entscheidend. Dies fördert eine positive und inklusive Kommunikationskultur an der Hochschule.

3. Orientierungs-App

Eine App könnte entwickelt werden, um das Campusgelände zu erkunden und leicht zu navigieren. Sie könnte helfen, barrierefreie Einrichtungen wie barrierefreie WCs und Personenaufzüge zu finden. Die App sollte über eine Sprachausgabe für Sehbeeinträchtigte und Blinde verfügen und in einfacher Sprache gestaltet sein. Ein Beispiel für ein solches Projekt existiert bereits an der Hochschule Merseburg (HoMe-App).

4. Barrierefreie Website & Intranet

Die Hochschul-Website muss barrierefrei gestaltet werden. So ist eine Sprachausgabe für sehbeeinträchtigte Personen sowie die Funktion, die Website in leichte bzw. leichtere Sprache umzuschalten, zu integrieren. Bereits der Prozess der Programmierung und Erstellung der Website muss inklusiv und barrierefrei gestaltet sein und gedacht werden sowie die

⁵⁴ Haseloff, Grimm-Benne, Land Sachsen-Anhalt 2021, S. 37. [online] [17.10.24].

Organisation dessen, damit Partizipation möglich wird. Auch beim Design sollte inklusiv gedacht werden, hinsichtlich Farben und Übersichtlichkeit – es braucht ein Design für alle.

Die Startseite sollte eine Verlinkung zur Behindertenbeauftragten und zu weiteren Servicestellen für Studierende mit Behinderung oder chronischen Krankheiten enthalten. Auch eine Verlinkung zur Schwerbehindertenvertretung für Mitarbeitende der Hochschule sollte hier zu finden sein.

Das Thema "Studieren mit Behinderung" sollte direkt von der Startseite aus zugänglich sein. Alle elektronischen Angebote der Website (Immatrikulationsamt, Prüfungsamt, Hochschulbibliothek etc.) müssen barrierefrei sein. Formulare für Anmelde-, Zulassungs- und Rückmeldeverfahren sowie Prüfungen müssen ebenfalls in barrierefreier Form zur Verfügung stehen.

Wichtig ist hier der Verweis zum Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG).

5. Barrierefreiheit von Informations- und Kommunikationssystemen

Die Informations- und Kommunikationssysteme im Hochschulkontext müssen weiter optimiert werden, um Barrierefreiheit für alle sicherzustellen.

6. Thematisierung von Inklusion in der Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit

Inklusion sollte ein zentraler Bestandteil der Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule sein, um das Bewusstsein zu stärken und die Maßnahmen zur Barrierefreiheit transparent zu kommunizieren.

7. Braille-Beschriftung

Um die Orientierung für Personen mit Sehbeeinträchtigung oder Blindheit zu verbessern, sollte ein Braille-Drucker angeschafft werden, der auf langlebigem, nachhaltigem Material (Papier oder Metall) druckt. Braille-Beschriftung sollte z.B. auf Etagen – oder Türbeschilderungen verfügbar sein. Es ist dabei ratsam, die Beschriftung der Raumnamen zu vermeiden, da sich diese oft ändern. Zusätzlich könnten Speisenbezeichnungen in der Mensa mit Braille-Beschriftungen versehen oder über eine Tonausgabe angekündigt werden.

8. Krankmeldungen

Es sollte eine vereinfachte Online-Plattform zur Krankmeldung geschaffen werden, die für alle Angestellten der Hochschule zugänglich ist. Die Nutzeroberfläche der Plattform sollte ebenfalls in leichter Sprache verfügbar sein.

9. Darstellung in leichter Sprache

Es ist wichtig, auf dem gesamten Campus, einschließlich der Mensa, Büros, Vorlesungssäle, Seminarräume und der Bibliothek, Informationen in leichter Sprache bereitzustellen. Speziell in der Mensa sollten der Speiseplan sowie die Inhaltsstoffe und Portionsgrößen durch Symbole und einfache Erklärungen dargestellt werden. Zum Beispiel könnten Chilischoten für Schärfe, Zuckerstücke für Zucker und Süße sowie verschiedene Tellergrößen zur Visualisierung der Portionsgrößen verwendet werden. Zusätzlich sollten Bilder und Icons eingesetzt werden, um die Verständlichkeit zu erhöhen.

Auch bei der Website sollte die Möglichkeit bestehen leichte Sprache einzustellen. Dies muss bereits im Prozess der Erstellung der Website mitgedacht werden.

10. Erstellung einer Faktenseite

Eine Faktenseite zur Datenlage der Hochschule in Bezug auf Barrierefreiheit und Inklusion sollte erstellt werden. Sie sollte Informationen über Studierende und Mitarbeitende mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen enthalten und zur Transparenz beitragen.

11. Erstellung digitaler Medien

Bei der Erstellung von barrierefreien/ barrierearmen digitalen Medien ist die Landesfachstelle für Barrierefreiheit Sachsen-Anhalt eine gute Anlaufstelle und kann Hilfestellung bieten.

Zu erreichen unter folgenden Links:

<https://www.ukst.de/startseite-ukst-1/nachrichten-fuer-die-startseite/lf-barrierefreiheit-st>

<https://www.ukst.de/barrierefreiheit>

4.4.3 Handlungsfeld 3 – Freizeit, Kultur, Sport – Alltag außerhalb der Hochschule

Hierbei geht es um das Recht der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderung am kulturellen Leben, als auch an den Freizeit- und Sportangeboten teilzunehmen. Dieses Ziel

wird verwirklicht, wenn Menschen mit Behinderung an den Freizeitaktivitäten, am Sportprogramm der Universitäten und Hochschulen, am kulturellen Leben am Campus sowie in der Stadt des Hochschul-Standortes beteiligt sind und dieses auch aktiv mitgestalten können.⁵⁵

„Voraussetzungen:

- Gesetzliche Regelungen zur Gewährleistung des barrierefreien Zugangs zu Sport -, Freizeit- und Kultureinrichtungen sind geschaffen.*
 - Menschen mit Behinderungen können sich niedrigschwellig und barrierefrei über Sport-, Freizeit- und Kulturveranstaltungen und -vereine informieren.*
 - Sie können diese Veranstaltungen und Vereine barrierefrei erreichen.*
 - Sie können aktiv an Sport-, Freizeit- und Kulturveranstaltungen mitwirken.*
 - Sie erhalten die dafür notwendigen Fortbildungen niedrigschwellig und barrierefrei.*
 - Anbieter*innen von Sport-, Freizeit- und Kulturveranstaltungen und -vereinen können sich über die spezifischen Belange von Menschen mit Behinderungen informieren und berücksichtigen diese.*
 - Anbieter*innen treffen angemessene Vorkehrungen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu ihren Angeboten zu ermöglichen.*
 - Die Anbieter*innen von Sport-, Kultur und Freizeitveranstaltungen sind sensibilisiert. Information und Beratung zu individuellen Belangen sind zugänglich.*
- Handreichungen bzw. Fortbildungen zur inklusiven Bereitstellung von Angeboten stehen zur Verfügung.*
- Menschen mit Behinderungen tragen als Expert*innen zur Gestaltung bzw. Bereitstellung von Sport-, Kultur- und Freizeitangeboten bei.“⁵⁶*

Nun folgend werden zehn Maßnahmen benannt und erläutert.

1. Wohnen

Die Hochschule sollte behindertengerechte Zimmer oder Wohnungen in der Nähe des Campus bzw., bei verteilten Lehr- und Lerngebäuden, zentrumsnah in der Nähe der universitären Gebäude bereitstellen. Um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen, wie beispielsweise Rollstuhlfahrer*innen, stets die Möglichkeit auf eine geeignete, bezahlbare und

⁵⁵ Vgl. Haseloff, Grimm-Benne, Land Sachsen-Anhalt 2021, S. 73. [online] [18.10.24].

⁵⁶ Ebd. [online] [18.10.24].

hochschulnahe Unterkunft haben, sollten spezielle Mietverträge ausgearbeitet werden. Zudem sollte Menschen mit Behinderung ein Vorrecht auf diese Wohnplätze eingeräumt werden, und das Angebot an barrierefreiem Wohnraum kontinuierlich erweitert werden.

2. Mobilität

Die Erreichbarkeit der Hochschule und darüber hinaus zu Freizeit- und Kulturangeboten in der Stadt der Hochschule/Universität muss gewährleistet werden sowohl mit Bus, Straßenbahn als auch Zug bzw. S-Bahn. Um dies umsetzen zu können und die Teilhabe aller zu ermöglichen, sollte die Hochschule eng mit den örtlichen Verkehrsbetrieben zusammenarbeiten.

3. Sportangebote an der Hochschule

Die Sportangebote der Hochschule sollten inklusiv gestaltet sein, damit sie für alle zugänglich sind. Dies erfordert geschulte Trainerinnen, die im Umgang mit Menschen mit Behinderungen sensibilisiert sind. Menschen mit Behinderung sollten in die Entwicklung und Gestaltung des Sportprogramms als Akteurinnen und Expert*innen ihrer eigenen Bedürfnisse eingebunden werden. Das Sportprogramm sollte vielfältige Angebote beinhalten, darunter auch spezielle Sportmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen.

4. Zugang zu Rehabilitationssport und -möglichkeiten im Hochschulkontext

Die Hochschule sollte Möglichkeiten für Rehabilitationssport bereitstellen, sodass Menschen mit Behinderungen diese Angebote bei Bedarf in Anspruch nehmen können. Auch hier sollten Menschen mit Behinderung als Expert*innen ihrer eigenen Belange einbezogen werden.

5. Barrierefreie Freizeitangebote

Es sollten barrierefreie Freizeitaktivitäten angeboten werden, die sowohl von Studierenden für Studierende als auch von Mitarbeiterinnen für Mitarbeiterinnen organisiert werden. Diese Aktivitäten sollten für alle zugänglich sein und seitens der Hochschule regelmäßig angeboten werden. Die Hochschule sollte dabei Menschen mit Behinderung als Akteurinnen und Expertinnen in ihren eigenen Belangen berücksichtigen.

6. Kulturelle Angebote und weitere Freizeitangebote durch Menschen mit Behinderung

Die Hochschule sollte barrierefreie und barrierearme kulturelle Veranstaltungen organisieren. Eine Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung oder Einrichtungen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, ist hier zentral. Dies könnte Theateraufführungen, Kinoabende oder Museumsbesuche umfassen. Menschen mit Behinderung sollten aktiv in die Organisation eingebunden werden, um Inklusion als festen Bestandteil der Hochschulkultur zu verankern.

7. Ehrenamtliches Engagement von Menschen mit Behinderung

Die Hochschule sollte Informationen zu ehrenamtlichen Engagementmöglichkeiten so bereitstellen, dass sie für Menschen mit Behinderung zugänglich sind. Flyer, Plakate, Infoveranstaltungen oder andere Formate sollten für alle verständlich und erreichbar sein. Auch hier ist es wichtig, Menschen mit Behinderungen als Expert*innen in die Planung und Umsetzung einzubeziehen.

8. Präsenz

Die Hochschule sollte die kulturelle und sportliche Präsenz von Menschen mit Behinderung aktiv unterstützen und fördern. Dies kann durch gezielte Projekte und Veranstaltungen geschehen, die die Sichtbarkeit und Teilnahme von Menschen mit Behinderung an kulturellen und sportlichen Aktivitäten stärken.

9. Übersicht über kulturelle Angebote

Eine Broschüre oder ein vergleichbares Informationsmaterial sollte erstellt werden, um die kulturellen Highlights der Stadt und der Hochschule für Menschen mit Behinderung zugänglich zu machen. Diese Übersicht erleichtert es Menschen mit Behinderung, sich über barrierefreie Veranstaltungen und Freizeitmöglichkeiten zu informieren.

10. Barrierefreie Informationsmaterialien bei Veranstaltungen

Die Hochschule sollte sicherstellen, dass bei allen Veranstaltungen barrierefreie Informationsmaterialien zur Verfügung stehen. Diese sollten in einfacher Sprache verfasst und visuell so gestaltet sein, dass sie für alle Besucher*innen zugänglich sind.

4.4.4 Handlungsfeld 4 – Querschnittsaufgaben

Im Nachfolgenden werden 21 übergreifende Maßnahmen unter diesem Kapitel zusammengefasst, die sich nicht eindeutig zu den spezifischen Handlungsfeldern zuordnen ließen.

1. Beratung und Service

Die Hochschule bietet eine zentrale Anlaufstelle, die für alle Anliegen zugänglich ist und auf spezifische Beratungsstellen verweist.

- **Anlaufstellen:** Niedrigschwellige Anlauf- und Beratungsstellen werden in den einzelnen Fachbereichen eingerichtet. Zusätzlich soll eine Meldestelle für Diskriminierung und Barrieren geschaffen werden, bei der Betroffene Unterstützung und Beratung finden.
- **Vernetzung:** Die Beratungsangebote für Studierende mit Behinderungen werden durch die Behindertenbeauftragten weiterentwickelt und professionell vernetzt. Eine Zusammenarbeit mit Volkshochschulen, etwa durch Gebärdensprachkurse und Informationen in leichter Sprache, soll das Angebot ergänzen.
- **Qualifizierung:** Es finden regelmäßige Fortbildungen und Informationsveranstaltungen für alle Hochschulangehörigen statt, um die Sensibilisierung für Inklusions- und Diversitätsthemen zu stärken.
- **Peer-Counseling Ansatz etablieren:** Menschen mit Behinderung beraten andere Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Krankheit, dies können Mitarbeiter*innen und/oder Studierende sein

2. Sensibilisierung

Die Hochschule setzt Maßnahmen zur Förderung des Verständnisses für Inklusion und Barrierefreiheit um und schafft ein Bewusstsein für psychische und physische Erkrankungen sowie kognitive Einschränkungen. Dabei findet die Sensibilisierung des Themas Inklusion für alle Mitglieder der Hochschule statt (Beschäftigte, Angestellten in der Verwaltung, Lehrende, externen Angestellten, Studierenden, des Studierendenrates und Fachschaftsrates).

- Begrifflichkeiten klären: Wichtige Begriffe wie Inklusion, Normalität und Barrierefreiheit werden klar definiert, um eine gemeinsame Grundlage zu schaffen.
- Aufklärung: Die Hochschule stellt umfassende Informationen zu verschiedenen Krankheitsbildern, den damit verbundenen Einschränkungen und Hinweisen zu notwendigen Anpassungsmaßnahmen und gegebenenfalls Nachteilsausgleichsmaßnahmen bereit, um das Verständnis für unterschiedliche Bedürfnisse zu fördern.
 - psychische, seelische Behinderung
 - körperliche Behinderung
 - Sehbehinderung/ Blindheit
 - Gehörlosigkeit/ Hörschädigung
 - Sprachbeeinträchtigung
 - Neurodiversität
 - u.ä.
- Maßnahmen kontextualisieren: Diese Anpassungs- und Nachteilsausgleichsmaßnahmen müssen kontextualisiert werden und Mitgliedergruppen bezogen für die jeweiligen agierenden Personen erfolgen. Dabei ist zum einen die Entwicklung eines gestuften zielgruppenspezifischen Kommunikationskonzepts relevant, das es ermöglicht auf die notwendigen Informationen zuzugreifen. Zum anderen werden Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Mitgliedergruppen benötigt.
- „Kehrseite der Inklusion“: Die Balance zwischen individueller Unterstützung und Selbstbestimmung wird im Blick behalten, um Inklusion nachhaltig und wirksam zu gestalten.
- Vermittler*innen: Zufriedenheit und Bedürfnisse von Studierenden und Mitarbeitenden mit Behinderung werden regelmäßig erfasst. Es können somit aktuelle Probleme aufgedeckt und Handlungsbedarfe identifiziert werden. Dadurch wird die Sensibilisierung vorangebracht und das Inklusionsbewusstsein kontinuierlich gestärkt.

3. Forschung

Die Hochschule fördert gezielt Menschen mit Behinderung in der Forschung und unterstützt sie bei Promotionsvorhaben und der weiteren wissenschaftlichen Karriere. Der Ist-Stand zur Barrierefreiheit wird regelmäßig in internen Studien erfasst. Das Thema Inklusion, Diversität,

Barrierefreiheit wird immer wieder aktiv zum Thema gemacht und in die Forschungslandschaft integriert und bei Forschungsprojekten besonders unterstützt.

4. Leitbild der Hochschule überarbeiten

Das Leitbild der Hochschule wird aktualisiert, um Diversität und Inklusion als zentrale Werte auszuweisen und diese zu fördern. Im Leitbild verankern sich Grundwerte wie Respekt, Wertschätzung und gegenseitige Unterstützung, um eine Kultur der Offenheit und des Miteinanders zu schaffen.

5. Alltägliche Interaktion

Die Hochschule fördert durch Gesundheitsmanagement, Achtsamkeit und Maßnahmen zur Stressbewältigung das Wohlbefinden aller Mitglieder und Angehörigen. Mit Angeboten wie regelmäßigen Bewegungszeiten, Ruhephasen und gesunder Ernährung wird auf eine gesunde Balance geachtet. Zusätzlich gibt es psychologische Unterstützungsangebote und gezielte Maßnahmen gegen Mobbing.

6. Infopoint einrichten

Ein Infopoint auf dem Campus sorgt für Orientierung und Informationen zur Barrierefreiheit. Befindet sich direkt am Campus-Eingang eine Informationssäule mit Campuskarte und Knopfdruck-Sprachausgabe, bietet dies den Besucher*innen via Sprachausgabe Orientierung. Online ergänzt eine digitale Karte die Orientierung und informiert über barrierefreie Wege und barrierefreie WCs.

7. Vertretungen für SBV und Behindertenbeauftragte*r

Vertretungsregelungen für die Schwerbehindertenvertretung und Behindertenbeauftragten umsetzen, denn diese sichern eine durchgängige Ansprechbarkeit.

8. Separate Räumlichkeiten für Schwerbehindertenvertretung & Behindertenbeauftragte*r

Der Schwerbehindertenvertretung und den Behindertenbeauftragten wird ein eigener, geschützter Arbeitsraum zur Verfügung gestellt. Dies gewährleistet Diskretion, Datenschutz und ein geschütztes Umfeld für vertrauliche Beratung.

9. Qualifikation der Schwerbehindertenvertretung & Behindertenbeauftragte*r

Für die SBV und die Behindertenvertretung werden regelmäßige Schulungen angeboten, beispielsweise eine jährliche Weiter- und Fortbildung im Rahmen des Studium Generale, um sicherzustellen, dass sie stets auf dem neuesten Stand sind und optimal unterstützen können.

10. Transparenz und Sichtbarkeit der Schwerbehindertenvertretung & Behindertenbeauftragte*r

Um die Sichtbarkeit der Arbeit der SBV und Behindertenbeauftragten zu unterstützen und auch um für mehr Transparenz zu sorgen, sind die Vertrauenspersonen dazu aufgefordert Jahresberichte über ihre Arbeit Ziele und Erfolge im Hochschulkontext zu verfassen. Diese sind allen Mitgliedern der Hochschule über die Website o.ä. zur Verfügung zu stellen.

11. Erleichterter Zugang für Beschäftigte der Hochschule/Universität

Insbesondere für Mitarbeiter*innen mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen werden die Zugangsmöglichkeiten erleichtert und relevante Ansprechpartner*innen sind auf der Website schnell und einfach zu finden. Zuständige Stellen, Vorgehen und Prozesse beim Antritt einer Stelle als Person mit Schwerbehinderung und/oder chronischer Erkrankung werden auf den entsprechenden Seiten verlinkt.

12. Commitment, Einverständnis und Solidarisierung

Die Hochschule setzt ein klares Zeichen für Vielfalt und Inklusion, indem sie die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Es braucht eine Sensibilisierung für die Bedeutung eines hochschulübergreifenden Behinderungsbegriffs in Anlehnung an die UN-BRK innerhalb des Hochschulkontextes und Diskussionsräume für dessen Konkretisierung, um eine einheitliche Definition und Transparenz sicherzustellen.

13. Studierendendokumente

Studiendokumente werden barrierefrei gestaltet, sodass alle Studierenden Zugang zu erforderlichen Formularen und Dokumenten haben.

14. Arbeitsgruppen/interne Netzwerke

Aufgebaute Arbeitsgruppen und hochschulinterne Netzwerke werden zur gegenseitigen Unterstützung seitens der Hochschulen gefördert. Diese Netzwerke dienen dem Austausch und unterstützen Studierende und Mitarbeiter*innen mit und ohne Behinderung.

15. Selbsthilfegruppen

Die Hochschule unterstützt Selbsthilfegruppen für Studierende und Mitarbeitende mit Behinderung, um Ängste vor Stigmatisierung zu reduzieren und den Erfahrungsaustausch zu fördern.

16. Qualifizierung eigener Bildungsfachkräfte

Die Hochschule fördert die Qualifikation von Bildungsfachkräften mit Behinderung und ermöglicht ihnen in Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen, in verschiedenen Fachbereichen tätig zu werden.

17. Gleichstellungs- und Inklusionsfonds

Ein eigens eingerichteter Fonds für Gleichstellung und Inklusion finanziert spezifische Maßnahmen und fördert Studierende und Mitglieder der Hochschule mit Behinderung oder chronischer Erkrankung.

18. Kommission für Chancengleichheit, Gleichstellung und Inklusion

Eine Senatskommission für Chancengleichheit, Gleichstellung und Inklusion wird eingerichtet, um den Senat zu diesen Themen zu beraten und ihre Umsetzung zu begleiten.

19. Inklusive/ barrierearme/ barrierefreie Veranstaltungen

Hochschulveranstaltungen jeglicher Art für Studierende und/oder Lehrende und/oder Mitarbeitende sollen inklusiv, barrierefrei bzw. -arm gestaltet werden. Handreichungen können bei der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung angefragt werden.

Link: <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/3336/gestaltung-barrierefreier-tagungen-seminare-und-sonstiger-veranstaltungen>

20. Sichtbarkeit und Sensibilisierung der „Unsichtbaren“

Für mehr Sichtbarkeit und Sensibilisierung von „unsichtbaren“ Behinderungen und Beeinträchtigungen sorgen. Damit auch Mitgliedern der Hochschule mit nicht-sichtbaren Behinderungen mehr Unterstützung erfahren. Es sollte für mehr Präsenz im Hochschulkontext gesorgt und diese unterstützt bzw. gefördert werden (Website, Veranstaltungen, Seminare, Vorlesungsreihen, Lehre etc.).

21. Zusammenarbeit der Prüfungsämter und Erstellung eines Kataloges für Nachteilsausgleiche

Die Kommunikation und Zusammenarbeit der Prüfungsämter untereinander muss gefördert werden. Des Weiteren soll ein Katalog für Studierende mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen für die Nachteilsausgleiche erarbeitet werden, welcher dem Prüfungsausschuss und den Prüfungsämtern zur Verfügung gestellt werden. Dieser Katalog kann bspw. in Zusammenarbeit mit dem Behindertenbeauftragten erarbeitet werden.

4.4.5 Handlungsfeld 5 – *Studium und Studierende*

Ein wichtiger Punkt ist die Schaffung einer inklusiven Studierendenschaft, damit Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Krankheit inklusiv studieren können.

Um diese inklusive Studierendengemeinschaft an der Hochschule zu fördern, zielt die Hochschule darauf ab, Studierende mit und ohne Behinderung aktiv in das gemeinsame Miteinander einzubinden. Ziel ist es, eine Gemeinschaft zu schaffen, in der Barrieren systematisch abgebaut werden und alle Studierenden unabhängig von individuellen Einschränkungen gleichberechtigt und unterstützend zusammenarbeiten können.

Das 5. Handlungsfeld umfasst exemplarisch neun Maßnahmen, die folgend kurz skizziert werden.

1. Kommunikation und Zugänglichkeit für Studierende

Die Hochschule verbessert gezielt die Kommunikation und Zugänglichkeit für Studieninteressierte und eingeschriebene Studierende, indem sie umfassende Informationen zum Zulassungsverfahren bereitstellt und die Bedingungen für eine chancengleiche

Durchführung des Studiums sowie faire Prüfungsbedingungen optimiert. Die Hochschule bietet zudem Möglichkeiten für ein flexibles Teilzeitstudium und krankheitsbedingte Beurlaubungen an, um Studierenden die Anpassung an individuelle Lebensumstände zu ermöglichen. Darüber hinaus wird ein strukturiertes System des Nachteilsausgleichs bei Prüfungen als etablierte Maßnahme zur Chancengleichheit weiter gestärkt. Angebote zur Interessenvertretung sowie Informationen und Unterstützung für den Berufseinstieg fördern langfristige Perspektiven für die Studierenden. Die Rahmenbedingungen für das Studium werden regelmäßig überprüft und nach Bedarf angepasst, um so auf aktuelle Entwicklungen und individuelle Anforderungen flexibel zu reagieren.

2. Politische Teilhabe am Campusleben

Die Hochschule legt großen Wert darauf, allen Studierenden die Möglichkeit zur politischen Mitbestimmung und Interessenvertretung innerhalb der Hochschulgremien zu geben. In den Fachschaften (Fasra) und dem Studierendenrat (Stura) wird eine aktive Vertretung gefördert und unterstützt, die insbesondere die Belange von Studierenden mit Behinderung und chronischen Krankheiten thematisiert und wirkungsvoll vertritt.

3. Beratung zum Studium mit Behinderung und/oder chronischen Krankheiten

Um Studierende mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen bestmöglich zu unterstützen, wird das Beratungsangebot der Hochschule entsprechend den Bedarfen stetig ausgebaut und weiter professionalisiert. Die Beratungsangebote werden in Zusammenarbeit mit der Behindertenvertretung im Senat und dem Studierendenwerk vernetzt. So entstehen umfassende Unterstützungsangebote, die Supervisionsmöglichkeiten, soziale Beratung sowie psychologische Hilfe für Studierende bereitstellen und dabei gezielt auf deren besonderen Bedürfnisse eingehen.

4. Aufbau eines Assistenzpools

Durch den Aufbau eines Assistenzpools möchte die Hochschule gezielte Unterstützung für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen gewährleisten. Dieses Unterstützungsprogramm bietet Hilfe und Entlastung im Hochschul- und Studienalltag, ergänzt durch ein Patenprojekt, bei dem erfahrene Studierende neuen Studierenden mit Behinderung zur Seite stehen, um sie im Studium zu begleiten und ihnen Orientierungshilfe zu bieten.

5. Vertrauensperson/Vertretung der Studierenden – Behindertenbeauftragte

Zur Wahrung und Förderung der Interessen von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankungen wird eine Vertretungsperson vom Senat bestellt. Diese Vertrauensperson bzw. Behindertenbeauftragte*r vertritt die Anliegen der Studierenden und fungiert als direkte Ansprechperson bei Fragen, Problemen und Unterstützungsbedarf im Hochschulkontext.

6. Übersicht zum Studium

Die Hochschule stellt eine umfassende Informationsbroschüre für Studierende mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen bereit. Diese Broschüre bietet einen Überblick über das Studium und enthält wichtige Adressen und Kontakte zu Ansprechpersonen und Beratungsstellen. Die Informationsmaterialien sollen allen Studierenden bereits zu Studienbeginn zur Verfügung stehen, um das Thema „Studieren mit Behinderung und chronischer Erkrankung“ frühzeitig zugänglich und sichtbar zu machen.

7. Infotage für Studierende und Studieninteressierte mit Behinderung und/oder chronische Erkrankungen

Es braucht einen weiten Vorlauf für Informationsveranstaltungen, Flyer u.ä. für Studierende mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen ebenso wie Elternabende und Veranstaltungen für Studienanfänger*innen mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen und deren Eltern. Wichtig ist hier die Zusammenarbeit mit und Unterstützung des*der BB der Hochschule.

8. Sichtbarkeit der Beratungsangebote und Anlaufstellen

Die Anlaufstellen für Studierende mit Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung von Studierenden müssen auf dem Campus schnell zu finden sein. Es ist wichtig die Präsenz hervorzuheben und unnötigen Hürden bei der Kontaktaufnahme abzubauen. Mithilfe von Flyern und einer klareren Beschilderung wird die Präsenz barrierearm gestaltet. Natürlich braucht es auch genügend Sichtbarkeit auf der Website.

9. Inklusionsgruppe von Studierenden

Mit einer Inklusionsgruppe, die von Studierenden mit Beeinträchtigung und/oder chronischen Erkrankungen sowie Allys gegründet wird, gibt es direkt Ansprechpersonen der Studierendenschaft, die über das Thema Inklusion informieren und bei speziellen Problemen im Hochschulkontext aufklären und an der Hochschule beraten können. Über ein eingerichtetes Postfach kann bei Fragen und persönlichen Anliegen zum Studium unmittelbar Kontakt aufgenommen werden.

4.4.6 Handlungsfeld 6 – Lehre und Lehrende

Lehre muss barrierefrei gestaltet werden, damit Teilhabe für alle Studierende der Hochschule bzw. Universität möglich wird. Auch hier kann die Landesfachstelle für Barrierefreiheit in Sachsen-Anhalt als helfende Unterstützung herangezogen werden.

Link: <https://www.lf-barrierefreiheit-st.de/>

Anschließend werden die in diesem Entwurf aufgeführten zwölf Maßnahmen erläutert.

1. Prüfungen

Die Hochschule setzt auf eine individuelle Anpassung der Prüfungen, um den Bedürfnissen von Studierenden mit Behinderungen gerecht zu werden. Dies umfasst die Möglichkeit eines flexiblen Nachteilsausgleichs, der bspw. durch ein Programm wie den „Kompass MD-SDL“, welcher allen Studierenden mit und ohne Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung zur Verfügung steht, unterstützt wird, und basiert auf der Zusammenarbeit mit den Studierenden, um alternative Prüfungsformen zu entwickeln. Durch den offenen Austausch mit Studierenden, sowohl mit als auch ohne Behinderung oder chronischer Erkrankung, wird ermittelt, welche Prüfungsformen möglich sind und für eine faire Bewertung der Leistung sorgen.

2. Barrierefreie Lehrmaterialien

Lehrmaterialien werden so gestaltet, dass sie für alle Studierenden zugänglich sind. Um dies zu gewährleisten, kann das Material bspw. in leichter Sprache bzw. leichterer Sprache aufbereitet, übersichtlich zusammengefasst und online zur Verfügung gestellt werden. So wird sichergestellt, dass alle Studierende jederzeit Zugriff auf die erforderlichen Informationen bzw.

das Lehrmaterial haben. Studierende kommen mit unterschiedlichen Voraussetzungen zum Studium, ob mit Legasthenie und/oder Problemen bspw. bei der Erfassung von Texten. Zudem sind auch nicht alle Studierenden in einem bildungsnahen Haushalt aufgewachsen. Die Hochschule hat daher dafür Sorge zu tragen, dass allen Studieninteressierten das Studium so barrierearm wie möglich gestaltet wird. Durch leichte Sprache kann insbesondere der Studieneinstieg erleichtert werden. Da es eine Gänze an anderen Herausforderungen bzw. Hürden geben kann, ist auch für diese leichte Sprache ein Mittel, um Barrieren abzubauen.

3. Barrierefreie Gestaltung der Lehre

Um eine barrierefreie Lehre zu garantieren, werden Lehrkräfte durch Weiter- und Fortbildungsangebote unterstützt, die ihnen den Einsatz moderner Online-Tools ermöglichen. Zusätzlich stellt die Hochschule im Intranet Anwendungen bereit, die Lehrende dabei unterstützen, barrierefreie und inklusive Standards in ihren Lehrveranstaltungen umzusetzen. Die Inklusion und Barrierefreiheit werden darüber hinaus als Qualitätskriterien in die Entwicklung neuer Studiengänge integriert.

4. Gebärdensprachdolmetscher*innen

Die Hochschule arbeitet mit externen Partnern wie Volkshochschulen zusammen, um Studierenden die Unterstützung von Gebärdensprachdolmetscher*innen zu ermöglichen. Damit wird der Zugang für gehörlose und hörgeschädigte Studierende weiter verbessert.

5. Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten zur Sensibilisierung

Durch die Kooperation mit dem Kompetenzzentrum für Inklusive Bildung (KIB) in Stendal werden Seminare zur Sensibilisierung für die Bedürfnisse Studierender mit Behinderungen angeboten. Diese Schulungen umfassen unter anderem Grundkenntnisse in Gebärdensprache sowie Informationen zur Nutzung von Hörschleifenverstärkern oder Induktionsschleifen für hörgeschädigte Personen.

6. Einzelfall-Entscheidung

Bei sehr unterschiedlichen Hürden und Einschränkungen ist die individuelle Betrachtung eines jeden Falls entscheidend. Barrierefreiheit wird dabei stets neu gedacht und an die spezifischen

Bedürfnisse angepasst, was auch die Unterstützung durch das Prüfungsamt, Prüfungsausschüsse sowie die Zusammenarbeit der Lehrenden mit dem*der Behindertenbeauftragten umfasst. Ein Leitfaden soll Handlungsempfehlungen für verschiedenste Situationen bieten, um bei der Entscheidungsfindung Sicherheit zu gewährleisten.

7. Barrierefreie Lehrveranstaltungen

Die Lehrveranstaltungen sollen durch flexible Didaktik und Methodik allen Studierenden zugänglich gemacht werden. Dabei ist es wichtig, auf die individuellen Bedürfnisse der Studierenden mit Behinderung einzugehen und durch den Austausch mit allen Studierenden alternative Lehrmethoden zu identifizieren. Inklusion und Barrierefreiheit werden zum festen Bestandteil der Lehre, wodurch Wissen in diesem Bereich generiert und in einem „Lehr-Lern-Raum Inklusion“ umgesetzt wird.

8. Philosophie der Lehre

Die Hochschule fördert eine Lehrphilosophie, in der Bildungserfolge im Fokus stehen, statt lediglich Lehrpläne zu erfüllen. Kooperatives Lernen wird unterstützt, um die Teamfähigkeit zu stärken, und es wird bewusst mehr Zeit für Geduld und die Förderung von Interessen und Stärken eingeplant. Verlässliche Strukturen und rechtzeitige Absprachen tragen dazu bei, Motivation sowie Lehr- und Lernziele gemeinsam zu verfolgen.

9. Anforderungen an Lehrkräfte

Die Anforderungen an Lehrkräfte umfassen auch die Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften, externen Unterstützern und gegebenenfalls Familien. Lehrende erweitern dabei ihr Wissen in Bereichen wie psychische Erkrankungen, Traumapädagogik und Behinderungen und überprüfen regelmäßig ihre eigene inklusive Haltung und die Rahmenbedingungen der Lehre. Zudem wird die eigene Gesundheitsfürsorge in den Bereichen Achtsamkeit, Ernährung, Bewegung und Entspannung gefördert, unterstützt durch Selbstreflexion und Angebote zur Supervision.

10. Unterstützung für Lehrende mit Behinderung

Lehrende mit Behinderung erhalten gezielte Unterstützung durch die Schwerbehindertenvertretung. Die Hochschule arbeitet daran, den Zugang zu Arbeitsräumen und -ressourcen zu verbessern und geeignete Rahmenbedingungen für deren berufliche Tätigkeit zu schaffen.

11. Auszeichnung für diversitätssensible Lehre

Um Lehrende zu motivieren, sich aktiv für Diversität und Inklusion einzusetzen, lobt die Hochschule einen Preis für diversitätssensible Lehre aus.

12. Förderung barrierefreier Online-Lehre

Die Hochschule fördert barrierefreie Online-Lehre, indem sie Inklusion als interdisziplinäres Lehrthema in den digitalen Lernumgebungen implementiert. Dies unterstützt die Zugänglichkeit und Flexibilität des Lernens für alle Studierenden und trägt zur Weiterentwicklung der digitalen Lehre bei.

4.4.7 Handlungsfeld 7 – *Verwaltung und Mitarbeitende der Hochschule*

Beispielhaft sind im Folgenden zehn Maßnahmen benannt und beschrieben.

1. Leichte Sprache

Damit der Zugang für alle Mitarbeiter*innen der Hochschule/Universität gewährleistet werden kann, sollen alle Formulare in der Verwaltung in leichter Sprache vorliegen. Unabhängig von Sprachverständnis oder individuellen Einschränkungen können diese somit von allen besser verstanden werden. Dies bezieht sich explizit nicht allein auf kognitive Einschränkungen einer Person, die an der Hochschule arbeitet oder lernt. Es geht hierbei darum, der Heterogenität, welche an den Hochschuleinrichtungen durch ihre Vielzahl an Mitarbeitenden in den unterschiedlichsten auch nicht akademischen Bereichen vorliegt, gerecht zu werden. Die Sprache wird flexibel an die jeweilige Situation und die Bedürfnisse der Einzelperson angepasst.

2. Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten sowie Informationsangebote zur Sensibilisierung

Um eine inklusionsfreundliche Atmosphäre zu fördern, bietet die Hochschule in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum für Inklusive Bildung (KIB) in Stendal Seminare zur Sensibilisierung an. Diese umfassen unter anderem Grundkenntnisse in Gebärdensprache sowie den Einsatz von Hörschleifenverstärkern und Induktionsschleifen für hörgeschädigte Menschen. Diese Fortbildungsangebote richten sich an alle Mitarbeitenden, um Barrieren abzubauen und das Miteinander zu stärken.

3. Einzelfall-Entscheidung

Da die individuellen Hürden und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen stark variieren, ist eine Einzelfallbetrachtung essenziell. Barrierefreiheit wird dabei situativ ausgehandelt, um auf spezifische Anforderungen einzugehen. Bei Fragen oder Unsicherheiten können Mitarbeitende die Schwerbehindertenvertretung und/oder Personalrat, insbesondere als Ansprechpartner für Personen die einen Grad der Behinderung von unter 30 haben, konsultieren. Die Hochschule wird zudem einen Leitfaden entwickeln, der als Handlungsempfehlung für verschiedene Situationen dient und den Mitarbeitenden Sicherheit gibt.

4. Inklusionsteam

Die Hochschule plant die Einrichtung eines Inklusionsteams, in dem sich Mitarbeitende mit und ohne Behinderung aktiv für die Belange von Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Krankheiten einsetzen können. Die Schwerbehindertenvertretung sowie Behindertenvertretung und Inklusionsbeauftragte*r sind Mitglieder des Inklusionsteams und werden bei Entscheidungsprozessen einbezogen. Der Grad der Schwerbehinderung wird besonders bei der Genehmigung spezifischer Unterstützungsleistungen berücksichtigt. Die Universitäten Otto-von-Guericke in Magdeburg und Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, an denen bereits Inklusionsteams bestehen, könnten als Partnerinnen fungieren und ihre Erfahrungen teilen.

5. Arbeitsphilosophie

Im Themenfeld der Inklusion muss mehr Zeit eingeplant werden, da es für die Mehrheit der Mitarbeitenden neu ist und es, wie bei allen neuen Themen, einer gewissen Eingewöhnungszeit bedarf. Dies betrifft Bereiche der Lehre, Studierende sowie den Verwaltungsapparat im Allgemeinen. Abweichungen vom Standardverfahren sollten als normal betrachtet werden, da schematische Vorgehensweisen in diesen Fällen oft nicht anwendbar sind. Verlässliche Strukturen und klare Absprachen sorgen dafür, dass sich alle Beteiligten sicher und respektiert fühlen.

6. Hochschulleitung

Inklusion wird als regelmäßiges und fest etabliertes Thema in die Agenda der Hochschulleitung aufgenommen. Die Leitung fördert eine inklusive Kultur und sorgt dafür, dass Inklusion auf allen Ebenen präsent bleibt und weiterentwickelt wird.

7. Wahl von Vertrauensperson/ Vertretung – SBV

Die Hochschule wählt eine Vertretungsperson für die Belange der Mitglieder und Angehörigen der Hochschule mit Behinderungen, welche durch die Schwerbehindertenvertretung repräsentiert wird.

8. Inklusionsfreundliche Arbeitgeber*innen

Die Hochschule setzt sich für eine inklusionsfreundliche Arbeitskultur ein, in der Arbeitgeber*innen aktiv Barrieren abbauen und Diversität fördern. Die entsprechenden aktuellen Richtlinien über die Förderung der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts wird berücksichtigt „(Erlass für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts – Teilhabeerlass – TErl.) (RdErl. Des MF vom 29. August 2024 – 14-03031-32/1/60687/2024)“⁵⁷.

⁵⁷ Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt (2024): Richtlinien über die Förderung der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts, Teilhabeerlass, report. [online] https://mf.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MF/Dokumente/Dienstrecht/Teilhabeerlass/Teilhabeerlass_Stand_01-Oktober-2024.pdf [21.01.2025].

9. Beschäftigte mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung

Die Hochschule schafft die benötigten Rahmenbedingungen, um die Arbeit für Beschäftigte mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sicherstellen.

Die Hochschule als Arbeitgeberin ist dazu verpflichtet die Arbeitsplätze für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte behinderungsgerecht zu gestalten und mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen auszustatten – soweit dies finanziell, technisch und organisatorisch möglich ist. Bei einem höheren Aufwand können die Rehabilitationsträger und Integrationsämter durch finanzielle und beraterische Leistungen unterstützen.

Dies hat zur Folge, dass die Hochschulen/Universitäten attraktive Arbeitgeberinnen für Menschen mit Behinderungen sind, wodurch auch die Beschäftigungsquote erhöht werden kann. Durch die Erhöhung des Anteils von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderungen, wird eine repräsentative und inklusive Arbeitsumgebung geschaffen.

10. Inklusive Ausbildung an der Hochschule

Da die Hochschule auch als Ausbilderin fungiert, ist es wichtig, dass auch auf der Ebene Inklusion gelebt wird. Es gibt verschiedene Förderprogramme, welche dafür genutzt werden können.

Links:

4.4.8 Handlungsfeld 8 – Nach der Hochschule: Berufseinstieg

Exemplarisch sind nachfolgend fünf Maßnahmen aufgeführt.

1. Kartei für Einstiegsmöglichkeiten

Um Studierenden mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen den Einstieg in den Beruf zu erleichtern, wird eine digitale Kartei erstellt, die Praktikumsberichte sammelt und wertvolle Informationen über Einstiegsoptionen enthält. Hierfür sollen Unternehmen gezielt angesprochen und zur Zusammenarbeit motiviert werden. Diese Sammlung soll fortlaufend erweitert und den Studierenden zugänglich gemacht werden.

2. Anlaufstellen

Eine zentrale Sammlung von empfohlenen Anlaufstellen im Bundesland wird zusammengestellt, um Studierenden mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen direkte Unterstützung zu bieten. Durch eine aktive Vernetzung mit diesen Anlaufstellen entsteht ein stabiles Hilfsnetzwerk, das den Studierenden Zugang zu Ressourcen und individueller Beratung bietet.

3. Beratung und Service

Im Career Service der Hochschule wird eine Anlaufstelle speziell für die Belange von Studierenden mit Behinderungen und/oder chronischen Krankheiten eingerichtet. Diese Anlaufstelle bietet Bewerbungstrainings, individuelles Coaching und Mentorenprogramme, die speziell für Studierende mit Behinderung konzipiert sind. Erfahrene ehemalige Studierende mit Behinderung werden in das Mentorenprogramm integriert, um wertvolle Unterstützung und authentische Einblicke in den Berufseinstieg zu ermöglichen.

4. Veranstaltungen zum Berufseinstieg

Regelmäßige Informations- und Schulungsveranstaltungen zum Berufseinstieg richten sich speziell an Studierende mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen. In Zusammenarbeit mit ehemaligen Studierenden, die ebenfalls mit Einschränkungen leben, sollen diese Veranstaltungen praxisnahe Einblicke bieten und den Studierenden helfen, ihre beruflichen Möglichkeiten bestmöglich zu nutzen.

5. Entwicklung von Materialien

Informationsveranstaltungen oder Flyer für Studierende mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen entwickeln zum Thema Berufseinstieg, mit Anlaufstellen u.ä.

4.4.9 Handlungsfeld 9 – Evaluation des Aktionsplanes

„Die wirksame Umsetzung der UN-BRK ist ein langfristiger Prozess und nur durch überdauernde Bemühungen zu gewährleisten. Der Landesaktionsplan ist ein wichtiger politischer und gesellschaftlicher Meilenstein, der allerdings regelmäßig neu ausgerichtet und inhaltlich weiterentwickelt werden muss. Den Hintergrund für die Weiterentwicklung des LAP

bildet eine umfassende Evaluation seiner Ziele, seiner Ergebnisse und damit seiner Wirkung im Sinne der UN-BRK. Ausgehend von daraus abgeleiteten Empfehlungen sind der Landesaktionsplan und seine Maßnahmen fortzuschreiben bzw. neue Maßnahmen zu entwickeln.

Um den Prozesscharakter des LAP 2.0 weiter zu stärken, werden Evaluation und Fortschreibung als eigenständiges Handlungsfeld integriert und somit konkrete Vorkehrungen zur regelmäßigen Fortentwicklung des Plans getroffen. Gemäß dem Partizipationsgebot der UN-BRK werden Menschen mit Behinderungen umfassend an der Evaluation und der Fortschreibung beteiligt. Die Entwicklung von entsprechenden niedrigschwelligen Beteiligungsinstrumenten und -formaten ist als zentrale Maßnahme in das Handlungsfeld eingeflossen.

Fundamentalziel

*Der Landesaktionsplan ‚einfach machen! Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft‘ ist zeitgemäß. Menschen mit Behinderungen wirken als Expert*innen an seiner Fortschreibung mit.*

Instrumentalziele

- (1) Der Landesaktionsplan ist an der UN-BRK ausgerichtet,*
- (2) Der Landesaktionsplan wird alle fünf Jahre/einmal in jeder Legislatur auf seine Wirksamkeit evaluiert. Die Ergebnisse der Evaluation fließen in die Fortschreibung ein,*
- (3) Die Fortschreibung erfolgt unter Beteiligung von Menschen mit Behinderungen als Expert*innen.⁵⁸*

Das Handlungsfeld 9 umfasst in diesem Entwurf drei Maßnahmen.

1. Evaluation des Aktionsplans der Hochschule entwickeln
 - Entwicklung eines Evaluationsrasters
 - Anwendung eines Evaluationsrasters
 - Entwicklung und Anwendung von Beteiligungsformaten für die Evaluation und Fortschreibung
2. Regelmäßige Überprüfung des Aktionsplanes
 - Gründung einer Gruppe, welche diese Überprüfung durchführt

⁵⁸ Haseloff, Grimm-Benne, Land Sachsen-Anhalt 2021, S. 103. [online] [30.10.24].

- Inklusionsteam und Behindertenbeauftragten
3. Abwandlung des Verfahrens zur Erstellung eines Aktionsplans – Gremien miteinbeziehen
Rektorat, Senat und Personalrat neben den Verantwortlichen SBV, BB, Inklusionsbeauftragten sowie dem Inklusionsteam in die Evaluation miteinbeziehen.

5 Schlusswort

Die Mitarbeit aller Hochschulen ist von essenzieller Bedeutung gewesen, damit am Ende ein Entwurf für einen anpassungsfähigen Aktionsplan für alle Hochschulen in Sachsen-Anhalt entstehen konnte.

Mithilfe der Hochschulen und nur durch die konstruktive Zusammenarbeit aller Beteiligten, Vertrauenspersonen der zehn Hochschulen Sachsen-Anhalts, sowie die Mitwirkenden Dr. Wiebke Bretschneider, Marleen Kloska, Prof. Dr. Matthias Morfeld und die Inklusionskoordination Lara-Sophie Pohling konnte dieser Aktionsplan als schriftliche Rahmung realisiert werden. Viele Anmerkungen konnten eingearbeitet werden, jedoch war es aufgrund der zeitlichen Rahmung nicht möglich alle Kommentare zu berücksichtigen. Es steht allen frei und ist ausdrücklich gewünscht den Plan zu individualisieren und auf die eigene Hochschule/Universität anzupassen. Nicht zuletzt erhebt der Plan daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Da Inklusion ein fließender und sich stetig verändernder Prozess ist, mit dem sich Hochschule, Hochschulleitung, Führungskräfte, Akteur*innen im Bereich Inklusion, Vertrauenspersonen, Beschäftigte, Lehrende sowie die Verwaltung und Studierende auseinandersetzen und immer wieder aufs Neue anpassen müssen.

Der Bericht soll lediglich als Entwurf angesehen werden, der Anregungen für eigene Maßnahmen im Hinblick auf einen für die eigene Hochschule zugeschnittenen Aktionsplan liefert.

Inklusion und Teilhabe ist ein sich immer wieder verändernder Prozess, welcher einer regelmäßigen Überprüfung bedarf, wofür eine Evaluation substantiell ist.

Eine Zusammenarbeit mit den Studierendenvertretungen sollte stärker bei der Erstellung der Aktionspläne in den Blick genommen werden, was bei diesem Entwurf so nicht möglich gewesen ist. Des Weiteren muss in die Zukunft für inklusive Interventionen auch die Politik in den Blick genommen werden, besonders hinsichtlich der Finanzierung.

Bei der gemeinsamen Tagung im November wurde außerdem der Wunsch eines jährlichen Treffens geäußert. Damit ein alljährliches Status-Update der einzelnen Akteur*innen abgegeben werden kann und um einen regelmäßigen Austausch und das Netzwerken unter den Hochschulen in Sachsen-Anhalt zu fördern.

6 Literaturverzeichnis

EUTB (2022) Die Beratungsmethode des Peer Counseling im Kontext der EUTB. [online]

<https://www.teilhabeberatung.de/artikel/die-beratungsmethode-des-peer-counseling-im-kontext-der-eutb> [20.01.25].

Gastautorin (2024): Barrierefrei gendern: Was soll ich beachten?. In: genderleicht.de. [online]

<https://www.genderleicht.de/barrierefrei-gendern-was-soll-ich-beachten/> [15.07.24].

Galuske, Michael (2013): Methoden der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. 13. Auflage, Weinheim/Basel, S. 24-26, 28 f.

Geißler, Karlheinz A.; Hege, Marianne (2007): Konzepte sozialpädagogischen Handelns. Ein Leitfaden für soziale Berufe. 11. Auflage, Weinheim/Basel, S. 20, 21-27.

Haseloff, Reiner; Grimm-Benne, Petra; Land Sachsen-Anhalt (2021): Landesaktionsplan Sachsen-Anhalt zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention [„einfach-machen. Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“ 2.0], S. 7, 21, 31, 37, 50, 73, 103. [online]

https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/3_Menschen_mit_Behinderungen_2015/2021_07_29_Landesaktionsplan_2.0_zur_Veroeffentlichung.pdf [14.10.24].

Hochschule Anhalt (o. D.): Behindertenbeauftragter. [online]

<https://www.hs-anhalt.de/hochschule-anhalt/profil/beauftragte/behindertenbeauftragter.html> [15.10.24].

Hochschule Harz (o.D.): Barrierefreiheit. In: Hochschule, Organisation, Interessenvertretung,

Behindertenbeauftragte. [online] <https://www.hs-harz.de/hochschule/organisation/interessenvertretungen/barrierefreiheit> [15.10.24].

Hochschule Magdeburg-Stendal (o. D.): Behindertenbeauftragter des Senats. [online]
<https://www.h2.de/hochschule/leitung-und-gremien/gremien-und-beauftragte/behindertenbeauftragter.html> [15.10.24].

Hochschule Merseburg (2023): Behindertenbeauftragter der Hochschule Merseburg neu gewählt. [online] <https://www.hs-merseburg.de/hochschule/information/neuigkeiten/details/behindertenbeauftragter-der-hochschule-merseburg-neu-gewaehlt-1/> [15.10.24].

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (o.D.): Inklusion und Exklusion in Bildung, Erziehung und Sozialisation. [online] https://www.reha.uni-halle.de/arbeitsbereiche/inklusion_exklusion/ [18.01.25].

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (o. D.): Selbstverständnis. [online] https://www.philfak3.uni-halle.de/institut/hochschullernwerkstatt/dielernwerkstatt/2640678_2885615/ [21.01.25].

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt (2024): Richtlinien über die Förderung der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts, Teilhabeerlass, report. [online] https://mf.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MF/Dokumente/Dienstrecht/Teilhabeerlass/Teilhabeerlass_Stand_01-Oktober-2024.pdf [21.01.2025].

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (2023): EINE UNI FÜR ALLE?! Uni Magdeburg startet Labor für inklusive Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung, Pressemitteilung, Nr. 93/2023. [online] https://www.ovgu.de/unimagdeburg_media/Presse/Dokumente/Pressemitteilungen/2023/PM+Eine+Uni+f%C3%BCr+Alle+%21.pdf [26.09.24].

Otto von Guericke Universität Magdeburg (2024): In: Mitarbeitende, Katharina Pongratz. [online] <https://www.wwb.ovgu.de/Mitarbeitende/Katharina+Pongratz.html> [18.09.24].

Otto von Guericke Universität Magdeburg (2023): Labor für inklusive Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung gestartet. [online] https://www.ovgu.de/Universit%C3%A4t/Zusammen+die+Welt+neu+denken/Neuigkeiten/PM+93_2023-p-136520.html [26.09.24].

O. V. (o. D): Gendern. In: Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. [online] <https://www.dbsv.org/gendern.html> [17.07.24].

O. V. (2021): Haftung. In: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hrsg.) Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers. Verantwortliche Vertretung – so sorgen Sie als Inklusionsbeauftragte für das Mehr an beruflicher Inklusion. Hürth. S 31.

Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-a): Aktionsplan. In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online] <https://www.talentplus.de/inklusion-gestalten/inklusion-in-der-praxis/aktionsplan/> [20.08.24].

Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-b): Aktionspläne. In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online] <https://www.rehadat-gutepraxis.de/inklusion-gestalten/aktionsplaene/> [24.07.24].

Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-c): Behindertenbeauftragte. In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online] <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Behindertenbeauftragte/> [30.05.24].

Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-d): Betriebliche Interessenvertretungen. In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online]

<https://www.talentplus.de/inklusion-gestalten/inklusion-in-der-praxis/betriebliche-interessenvertretung/> [28.06.24].

Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-e): Inklusionsbeauftragte. In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online] <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Inklusionsbeauftragte/> [26.06.24].

Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-f): Inklusionsvereinbarung. In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online] <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Inklusionsvereinbarung/> [11.07.24].

Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-g): Schwerbehindertenvertretung (SBV). In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online] <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Schwerbehindertenvertretung-SBV/> [31.05.24].

Zadek, Judith (2024): Projektskizze Inklusionslabor. Persönliche Mitteilung.

6.1 Quellenverzeichnis

Abbildung 1: Landesaktionsplan Sachsen-Anhalt, Maßnahme 33 - Verabschiedung von Aktionsplänen durch die Hochschulen des Landes (MW: Ministerium für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt, MS: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung). In: Haseloff, Reiner; Grimm-Benne, Petra; Land Sachsen-Anhalt (2021): Landesaktionsplan Sachsen-Anhalt zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention [„einfach-machen. Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“ 2.0], S. 50. [online] [https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/3 Menschen mit Behinderungen 2015/2021_07_29_Landesaktionsplan_2.0_zur_Veroeffentlichung.pdf](https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/3_Menschen_mit_Behinderungen_2015/2021_07_29_Landesaktionsplan_2.0_zur_Veroeffentlichung.pdf) [15.10.24].

Abbildung 2: Ablauf eines Aktionsplanes. In: Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-a): Aktionsplan. In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online] <https://www.talentplus.de/inklusion-gestalten/inklusion-in-der-praxis/aktionsplan/> [21.08.24].

Abbildung 3: Ablauf einer Inklusionsvereinbarung. In: Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-f): Inklusionsvereinbarung. In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online] <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Inklusionsvereinbarung/> [13.07.24].

Abbildung 4: Auszug des Aktionsplans der TU Chemnitz 2024 bis 2028. In: Technische Universität Chemnitz (o. D.): Aktionsplan 2024 bis 2028 zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Die TU Chemnitz auf dem Weg zur inklusiven Hochschule. S. 10. [online] https://www.tu-chemnitz.de/tu/inklusion/PDF/Aktionsplan_Inklusion_TUC2023_Reinfassung.pdf [20.01.25].

Tabelle 1: Unterschied zwischen Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragten. In: Anlehnung an Rehadat, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (o. D.-d): Betriebliche Interessenvertretungen. In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. [online] https://www.talentplus.de/inklusion-gestalten/inklusion-in-der-praxis/betriebliche-interessenvertretung/#headline-ws_4d075624-1-2 [20.08.24].

7 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Landesaktionsplan Sachsen-Anhalt, Maßnahme 33 - Verabschiedung von Aktionsplänen durch die Hochschulen des Landes (MW: Ministerium für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt, MS: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung).....	18
Abbildung 2: Ablauf eines Aktionsplanes.....	20
Abbildung 3: Ablauf einer Inklusionsvereinbarung.....	22
Abbildung 4: Auszug des Aktionsplans der TU Chemnitz 2024 bis 2028	37

8 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Unterschied zwischen Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragten	14
Tabelle 2: Vertreter*innen der Hochschulen bzw. Universitäten (Stand August 2024)	24
Tabelle 3: Übersicht Abkürzungen.....	25
Tabelle 4: Übersicht der kontaktierten Vertretungsperson.....	25
Tabelle 5: Übersicht vorhandener Aktionspläne und/oder Inklusionsvereinbarung	26
Tabelle 6: Übersicht zu den bundesweiten Hochschulen und den verwendeten Aktionsplänen mit Links	34
Tabelle 7: Herausgearbeitete Handlungsfelder	35
Tabelle 8: Beispielhafte Darstellung der tabellarischen Aufteilung im Aktionsplan mit Maßnahmen, Verantwortlichen und zeitlichem Rahmen	36

9 Anhang

9.1 Übersicht der Kontaktdaten

Übersicht Kontaktdaten										
Hochschule	Kunsthochschule Halle Burg Gleichenstein	Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle	Fachhochschule der Polizei Sachsen-Anhalt	Hochschule Anhalt	Hochschule Harz	Hochschule Magdeburg-Stendal	Hochschule Merseburg	Martin-Luther-Universität Halle	Otto-von-Guerike Universität	Theologische Hochschule Friedensau
Funktionen	Heike Becker	Christoph Zschunke		Prof. Dr. Stefan Schlechtweg	Regina Bernhardt	Prof. Dr. Thomas Harborth	Prof. Dr. Ulf Schubert	Prof. Dr. Thorsten Meyer-Feil	Siegfried Liebherr	Gleichstellungs-: Linda Reinicke
Behinderten-beauftragte*r	h.becker(at)burg-halle.de +49 (0) 345 7751-844/878	zschunke@ehk-halle.de		stefan.schlechtweg@hs-anhalt.de +49 (0) 3496 67 3120 allg. BB +49 (0) 3496 67 4940	rbernhardt@hs-harz.de +49 (0) 3943 659 166	thomas.harborth@h2.de +49 (0) 391 886 49 35	ulf.schubert@hs-merseburg.de +49 (0) 3461 46-2078 behindertenbeauftragter@hs-merseburg.de	reha@medizin.uni-halle.de thorsten.meyer@u-k-halle.de +49 (0) 345 557 4204	siegrid.liebherr@ovgu.de +49 (0) 391-67-52388	linda.reinicke@th-friedensau.de +49 (0) 3921 916-114
	Kathrin Roth	Christoph Zschunke	POK André Skora-Heer, POK René Stelzer, RARin Kerstin Hergeselle	Christian Städler Frank Engelmann, Annemarie Reimann (1./2. Stellv.)	Jessica Kredsz, Ricarda Wozniak (1. Stellv.)	Evelyn Grimm	Rita Lux = akt. a.D. Kirsten Schunke, Julia Schubert (1./2. Stellv.)	Skadi Kalbitz	Thomas Ring	Gleichstellungs-beauftragte: Linda Reinicke
Schwerbehindertervertretung	kroth@burg-halle.de +49 (0) 345 7751-900	zschunke@ehk-halle.de	andre.skora-heer@polizei.sachsen-anhalt.de +49 (0) 3473/960 276 rene.stelzer@polizei.sachsen-anhalt.de +49 (0) 3473/ 960 449 kerstin.hergeselle@polizei.sachsen-anhalt.de +49 (0) 3473 960	christian.staedler@hs-anhalt.de +49 (0) 3496 67 4118 SBV sbv@hs-anhalt.de +49 (0) 3496 67 4930	jkredsz@hs-harz.de +49 (0) 3943 / 659-397 rwozniak@hs-harz.de +49 (0) 3943 659 107	evelyn.grimm@mw-u.sachsen-anhalt.de +49 (0) 391 567 1522	rita.lux@hs-merseburg.de schwerbehindertenvertretung@hs-merseburg.de +49 (0) 3461 46-2156 +49 (0) 3461 46-2232	skadi.kalbitz@verwaltung.uni-halle.de Schwerbehindertenvertretung@uni-halle.de +49 (0) 345 55 21 057	sbv@ovgu.de +49 (0) 391 67-52602	linda.reinicke@th-friedensau.de +49 (0) 3921 916-114
	Sabine Stolte	Christoph Zschunke	Andreas Severin	Angela Kunow	Kanzlerin Dr. Antje Hoffmann	Dr. René Angelstein	Christian Paschke			Gleichstellungs-: Linda Reinicke
Inklusions-beauftragte*r	Stolte@burg-halle.de +49 (0) 345 7751-535	zschunke@ehk-halle.de	andreas.severin@hs-anhalt.de +49 (0) 3496 67 4101	akunow@hs-harz.de +49 (0) 3943 / 659-102	kanzlerin@h2.de +49 (0) 391 886 41 02	rene.angelstein@hs-merseburg.de +49 (0) 3461 46 2331	christian.paschke@verwaltung.uni-halle.de +49 (0) 345 55 21038			linda.reinicke@th-friedensau.de +49 (0) 3921 916-114

9.2 Inklusionsvereinbarungen der Hochschulen in Sachsen-Anhalt

Hochschulen	Inklusionsvereinbarung	Link
Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle	Inklusionsvereinbarung – zur Eingliederung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	https://www.burg-halle.de/media/documents/Inklusionvereinbarung_BURG_unterschrieben_22.9.22.pdf
Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle		
Fachhochschule der Polizei		
Hochschule Anhalt	Amtliches Mitteilungsblatt der Hochschule Anhalt (ab S. 46)	https://www.hs-anhalt.de/fileadmin/Dateien/Amtliche_Mitteilungen/AM_91_mit_Seitenzahlen.pdf
Hochschule Harz	Inklusionsvereinbarung der Hochschule Harz (ab S. 44)	https://www.hs-harz.de/dokumente/extern/Rektorat/Amtliche_Mitteilungsblaetter/Amtliche_Mitteilungsblaetter_2022/Amtliches_Mitteilungsblatt_2022_02.pdf
Hochschule Magdeburg-Stendal		
Hochschule Merseburg		
Martin-Luther- Universität Halle- Wittenberg	Inklusionsvereinbarung	https://www.verwaltung.uni-halle.de/dezern3/internet/service/dv/inklusionsvereinbarung.pdf
Otto-von-Guericke- Universität Magdeburg	Inklusionsvereinbarung – zur Eingliederung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	https://www.ovgu.de/unimagdeburg_media/Organisation/Beauftragte/Behindertenbeauftragte/Inklusionsvereinbarung.pdf
Theologische Hochschule Friedensau		