

Inklusionskonzept der Universität Potsdam zur Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedin- gungen für Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Krankheit

vorgelegt von:

Robert Meile	D2 / Beauftragter für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung / Projektleiter "Eine Uni für alle"
Ulrike Sträßner	D2 / Projektmitarbeiterin "Eine Uni für alle"
Lucas Mielke	D2 / Projektmitarbeiter "Eine Uni für alle"
Annette Guzman	HSSP / Beauftragte für Beschäftigte mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen
Jinyan Wang	Kanzlerbüro / Referentin für Qualitätsmanagement
Kirstin Sachse	Institut für Physik und Astronomie / Vertreterin des GPR
Anja Maercker	D3 / Ausbildungsangelegenheiten, Praktikanten, Schwerbehinderte

Datum: 17.03.2021

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeiner Teil	3
1.1 Politischer Auftrag	3
1.2 Zentrale Begriffe	3
1.2.1 Behinderung	3
1.2.2 Inklusion	4
1.2.3 Barrierefreiheit	5
1.3 Entstehung und Ziele des Inklusionskonzepts	5
2. Handlungsfeld Studium und Lehre	8
2.1 Ausgangslage & Akteur:innen	8
2.2 Ziele und Maßnahmen	10
2.2.1 Rechtliche Regelungen	10
2.2.2 Inklusiv Lehren und Prüfen	12
2.2.3 Informations- und Beratungsangebote in den Phasen des Studiums	15
2.2.4 Weiterbildung und Professionalisierung	20
2.2.5 Förderprogramme	22
2.2.6 Evaluation	23
2.3 Zusammenfassung zusätzlich benötigter Ressourcen	25
3. Handlungsfeld Mitarbeiter:innen	26
3.1 Ausgangslage, Akteur:innen & Strukturen	26
3.1.1 Informationen über die Zielgruppe	27
3.1.2 Bedarfe	31
3.2 Ziele und Maßnahmen	31
3.2.1 Status Quo Ermittlung	31
3.2.2 Qualitätssicherung und Professionalisierung	32
3.2.3 Erhöhung der Schwerbehindertenquote	33
3.2.4 Verbesserung des Informationsflusses, Beratung und Sichtbarkeit	34
3.2.5 Prävention ausbauen	35
3.2.6 Sensibilisierung stärken, Diskriminierung abbauen	36
4. Handlungsfeld Barrierefreiheit	37
4.1 digitale Barrierefreiheit	37
4.2 Barrierefreier Campus	38
5. Nächste Schritte	40
Literatur	41
Abbildungsverzeichnis	43

1. Allgemeiner Teil

1.1 Politischer Auftrag

Durch die Unterzeichnung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Dezember 2008 verpflichtete sich die Bundesrepublik Deutschland dazu, inklusives Denken und Handeln in allen gesellschaftlichen Bereichen umzusetzen – so auch in der Bildung. Insbesondere in Artikel 24 werden konkrete Schritte auf dem Weg hin zu einer Hochschule „für alle“ formuliert – eine Formulierung, die auch die Hochschulrektorenkonferenz in ihrer Empfehlung von 2009 festhält und die das Wesen von Inklusion auf den Punkt bringt (vgl. Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 2017, Hochschulrektorenkonferenz 2013). Menschen mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung, die die formelle Qualifikation besitzen, muss somit der freie Zugang zur Universität, gleichberechtigte Teilhabe, gute Arbeitsbedingungen und die Möglichkeit zur Erlangung akademischer Abschlüsse gewährt werden.

Mit der Verabschiedung des vorliegenden Inklusionskonzepts für Studierende und Mitarbeiter:innen¹ mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung leistet die Universität Potsdam einen umfassenden Beitrag zum Abbau von Barrieren sowie zur Realisierung des Benachteiligungsverbot, das in Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes (GG) fixiert und das im Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX), im Bundesteilhabegesetz (BTHG) und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) weiter konkretisiert wurde.

Das Brandenburgische Hochschulgesetz definiert in § 3 die Berücksichtigung der „besonderen Bedürfnisse behinderter Hochschulmitglieder [...] in allen Bereichen“ als allgemeine Aufgabe der Universität und konkretisiert dies für den Bereich der Studienordnungen in § 19 sowie für Prüfungsordnungen in § 22 (vgl. § 3, § 19, § 22 BbgHG). Die Gestaltung einer inklusiven Universität ist folglich Gesetz und keine Wahlmöglichkeit. Die Verabschiedung des Inklusionskonzepts ergibt sich ferner aus der entsprechenden Verpflichtung im Hochschulentwicklungsplan (HEP 2019-2023, vgl. Universität Potsdam 2019: 29) und aus dem Hochschulvertrag (HSV) vom 21.03.2019 (vgl. MWFK & Universität Potsdam 2019: 12).

Das Bekenntnis zu gesellschaftlicher Vielfalt und engagiertes Handeln gegen alle Formen von Diskriminierung sind hochschulpolitische und gleichermaßen gesamtgesellschaftliche Aufgaben. Die Universität Potsdam sieht sich in der demokratischen Verpflichtung, die Heterogenität der Lebenswirklichkeiten ihrer Mitglieder anzuerkennen und vorhandene Barrieren abzubauen. Inklusives Denken und Handeln wird als kontinuierlicher Prozess und Teil einer umfassenden Professionalisierung verstanden, die Studien- und Arbeitsbedingungen verbessert und einen kritischen, respektvollen Dialog aller Beteiligten fördert.

1.2 Zentrale Begriffe

1.2.1 Behinderung

Der Begriff kann aus der Perspektive unterschiedlicher Disziplinen betrachtet werden und

¹ Im vorliegenden Text wurde durch die Verwendung des „:“ eine geschlechtergerechte Schreibweise gewählt, die mit Screenreadern kompatibel ist und damit die Anforderungen der Barrierefreiheit berücksichtigt. Mit dieser Schreibweise sind ausdrücklich alle Geschlechter gemeint. Zur Realisierung der Barrierefreiheit wird zudem die Harvard-Zitation verwendet.

fokussiert so entweder das Individuum mit einem spezifischen Bedarf oder die historisch gewachsenen gesellschaftlichen Bedingungen, die Teilhabe erschweren bzw. verhindern. Im Artikel 1 der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) werden zu den Menschen mit Behinderung jene gezählt, „die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen“ haben, welche sie „in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“ (Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 2017: 8). Nach dem Sozialgesetzbuch zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) gelten Menschen als behindert, „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“ (§ 2 Abs. 1 SGB XI). Im Kontext Hochschule können das beispielsweise Studierende oder Mitarbeiter:innen mit Mobilitäts-, Seh-, Hör- und Sprechbeeinträchtigungen, mit psychischen Erkrankungen (z. B. Essstörungen, Depressionen, Persönlichkeitsstörungen), mit chronischen Erkrankungen² (z. B. Rheuma, Morbus Crohn oder Diabetes) sowie mit Legasthenie und anderen Teilleistungsstörungen sein. Der Behinderungsbegriff, der dem Inklusionskonzept der Universität Potsdam zugrunde liegt, soll einer vereinfachenden Dichotomisierung in *Behinderte* und *Nichtbehinderte* entgegenwirken und demgegenüber betonen, dass institutionelle Strukturen und gesellschaftliche Barrieren dazu führen, dass Menschen in unterschiedlichem Ausmaß an der Teilhabe an Bildung und auf dem Arbeitsmarkt behindert werden. Behinderung wird *intersektional*, das heißt in Interdependenz mit anderen Diskriminierungsformen betrachtet³.

1.2.2 Inklusion

Der wesentliche Unterschied, den der Begriff *Inklusion* gegenüber dem der *Integration* zum Ausdruck bringt, ist die Fokussierung gesellschaftlicher Barrieren, die es im Interesse der Teilhabemöglichkeiten aller Menschen zu überwinden gilt. Während Integration also eher einseitig auf das Sich-Einfügen in eine bestehende Norm-Struktur abzielt, fokussiert Inklusion eine Dynamik bzw. die Wechselwirkungen zwischen Subjekt und Gruppe. Inklusion ist demnach ein kontinuierlicher Prozess, der nie vollendet und stets mit Blick auf aktuelle soziale, politische und pädagogische Problemlagen zu aktualisieren ist. Für die Hochschule heißt das, dass unterschiedliche Arbeits- und Lernvoraussetzungen antizipiert und bei der Erweiterung bzw. Aktualisierung des Lehr- und Beratungsangebotes berücksichtigt werden müssen. Inklusive Studienbedingungen zu schaffen bedeutet, gesellschaftlicher Vielfalt im institutionellen Bereich gerecht zu werden. Dies schließt alle Mitglieder der Hochschule ein. Auf diese Weise soll jedem Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung der gleichberechtigte Zugang zum Lebensbereich Bildung ermöglicht und Mitarbeiter:innen ein angemessenes Arbeitsumfeld geschaffen werden. Bestehende Hürden sollen sichtbar gemacht und überwunden sowie neue Ausschlüsse vermieden werden.

2 Zu den chronischen Erkrankungen zählen längerfristig andauernde oder episodisch (z. B. in Schüben) auftretende gesundheitliche Beeinträchtigungen. Chronische Krankheiten können zu einer signifikanten Einschränkung gesellschaftlicher Teilhabe führen und erlangen in diesem Fall den Status einer Behinderung.

3 Behinderungsbedingte Diskriminierungen treten in Verschränkung und Wechselwirkung mit anderen Strukturkategorien wie etwa Geschlecht, Ethnizität, Alter, Klasse, Nationalität, Sexualität und Religionszugehörigkeit auf. Dies wird in den in diesem Inklusionskonzept formulierten Maßnahmen implizit mitgedacht. Darüber hinaus werden im Rahmen des Diversity Audits in Abstimmung mit dem Inklusionskonzept konkrete Ziele und Maßnahmen entwickelt, um diesen verschränkten Diskriminierungsformen zu begegnen.

1.2.3 Barrierefreiheit

Eine Definition von *Barrierefreiheit* findet sich in § 4 des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG): „Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Hierbei ist die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel zulässig“ (§ 4 BGG). Unter besagten Hilfsmitteln können persönliche Assistenzen und unterstützende Technologien sowie eine Gestaltung von Gebäuden und Räumen verstanden werden, die Teilhabe ermöglichen.

Für die Universität Potsdam stellt sich insbesondere die Frage der Barrierefreiheit im Hinblick auf die historische Bausubstanz ihrer drei Standorte und die Entwicklung einheitlicher kommunikativer Standards, beispielsweise im Rahmen des Internetauftritts sowie in der Bereitstellung adäquater Arbeitsumgebungen und Lernmaterialien.

In der UN-BRK ist mit der Idee eines *Universellen Designs*⁴ bereits ein wichtiger Impuls für eine prozesshafte Gestaltung von Umgebungen, Oberflächen und Räumen auf eine Weise, dass diese von allen Menschen ohne besondere Anpassung genutzt werden können, festgehalten (vgl. Art. 2 Abs. 5 UN-BRK).

1.3 Entstehung und Ziele des Inklusionskonzepts

Das Inklusionskonzept der Universität Potsdam besteht aus vier Teilen: einem allgemeinen Abschnitt und drei Handlungsfeldern. Der Allgemeine Teil sowie der Abschnitt Handlungsfeld Studium und Lehre wurden federführend vom Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung und durch die Mitarbeiter:innen im ESF-Projekt „Eine Uni für Alle – Studium inklusiv gestalten“ in der Zentralen Studienberatung (ZSB) der Universität Potsdam entwickelt. Dies geschah in Zusammenarbeit mit der Leitung des Dezernats für Studienangelegenheiten, dem Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC), dem Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ) mit den Bereichen Career Service und Hochschulstudien, Vertreter:innen der Fakultäten, dem Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) sowie zahlreichen Einzelpersonen. Diese Teile sind das Ergebnis einer fach- und bereichsübergreifenden Bemühung, bestehende strukturelle Benachteiligungen für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung zu identifizieren und zu beseitigen. Insbesondere die Erfahrungen aus der Arbeit des ESF-Projekts „Eine Universität für alle – Studium inklusiv gestalten“ (2018-2021)⁵ dienten hierfür als Grundlage. Die Universität Potsdam setzt damit die im Hochschulvertrag formulierte Maßnahme im Bereich *Studium und Lehre* zur Entwicklung und Implementierung eines Gesamtkonzepts „Inklusive Hochschule“ unter Einbeziehung bestehender Projekte um (vgl. MWFK & Universität Potsdam 2019:12).

Die vorläufigen Ergebnisse der Zusammenarbeit der genannten Bereiche wurden hochschulöffentlich in der Online-Werkstatt „Eine Uni für alle - auf dem Weg zu einem Inklusionskonzept für die Universität Potsdam“ am 18.09.2020 vorgestellt und mit

4 Das Center for Universal Design (USA) hat sieben Prinzipien formuliert, die für den Hochschulbereich weiter spezifiziert werden können: 1) breite Nutzbarkeit, 2) Flexibilität in der Benutzung, 3) einfache und intuitive Benutzung, 4) sensorisch wahrnehmbare Informationen, 5) Fehlertoleranz, 6) niedriger körperlicher Aufwand, 7) Größe und Platz für Zugang und Benutzung.

5 Ebenfalls durch den ESF geförderte Vorgängerprojekte liefen seit 2008.

Studierenden und Mitarbeiter:innen aus verschiedenen Bereichen der Universität diskutiert. Die abschließend in diesem Inklusionskonzept formulierten Ziele und Maßnahmen konnten am 01.12.2020 dank einer Förderung der Landesbehindertenbeauftragten der Hochschul- und Landesöffentlichkeit im Rahmen der Online-Veranstaltung „Eine Uni für Alle – die Universität Potsdam auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule“ präsentiert werden.

Der Abschnitt für Beschäftigte der Universität wurde von der Beauftragten für Beschäftigte mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen gemeinsam mit Verantwortlichen aus dem Personaldezernat sowie dem Personalrat und der Referentin für Qualitätsmanagement in der Verwaltung (Kanzlerbüro) erarbeitet. Dies geschah in enger Absprache mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV). Dieser Teil dokumentiert und vereint die Interessen der Arbeitnehmer:innen- und Arbeitgeber:innenseite zu einem umfassenden Leitfaden zur strukturierten Beseitigung von Barrieren im Arbeitskontext Hochschule. Grundlage für diesen Abschnitt bildet das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) und die damit verbundenen Regelungen zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen wobei die formulierten Ziele und Maßnahmen weit über die gesetzlich vorgegebenen Richtlinien hinausgehen. Der Abschnitt digitale Barrierefreiheit wurde gemeinsam mit dem Zentrum für Informationstechnologie und Medienmanagement (ZIM) erarbeitet. Hierbei sind auch die Arbeitsergebnisse der *Steuerungsgruppe Digitale Barrierefreiheit* mitberücksichtigt worden. Der Teil zur baulichen Barrierefreiheit wurde von einer Arbeitsgruppe gemeinsam mit dem Bereich Bauverwaltung, Sicherheitswesen, Organisation (BSO) entwickelt. In die Erarbeitung sind die Ergebnisse der *Arbeitsgruppe Mobile Barrierefreiheit*⁶ eingeflossen.

Das Inklusionskonzept beschreibt einen wichtigen Schritt auf dem Weg der Universität Potsdam zur Umsetzung einer inklusiven Hochschule (d. h. zum Abbau struktureller, baulicher, kommunikativer und didaktischer Barrieren), dem weitere folgen sollen. Das Konzept zielt darauf,

- Inklusion als universitätsweite und gesamtgesellschaftliche Aufgabe nach innen und außen zu kommunizieren,
- Diskriminierung entgegenzuwirken und Chancengleichheit der heterogenen Zielgruppe herzustellen,
- das Inklusionsverständnis auf struktureller, institutioneller und organisatorischer Ebene zu verankern,
- allen Studierenden einen Studienabschluss zu ermöglichen,
- adäquate, wissenschaftlich fundierte Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung bereitzustellen,
- Mitarbeiter:innen mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung adäquate Arbeitsbedingungen zu ermöglichen,
- die Quote der Mitarbeiter:innen mit einer Schwerbehinderung um mindestens 1% zu erhöhen
- die bauliche und technische Barrierefreiheit zu verbessern sowie
- einen fortwährenden Reflexions- und Evaluationsprozess der zu schaffenden Strukturen zu implementieren.

6 Mitglieder der Arbeitsgruppe sind die gewählte Schwerbehindertenvertretung, die Beauftragten für Studierende und Mitarbeiter:innen mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung sowie die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit im Bereich BSO.

Das vorliegende Inklusionskonzept stellt eine Gesamtstrategie dar, deren Umsetzung durch einen Meilensteinplan konkretisiert wird. Die dort beschriebenen Maßnahmen beziehen sich zunächst auf den Umsetzungszeitraum von 2021 bis 2030.

2. Handlungsfeld Studium und Lehre

2.1 Ausgangslage & Akteur:innen

Die Ergebnisse der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes von 2016 unterstreichen die Notwendigkeit vonseiten der Hochschulen, die Gruppe der Studierenden mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung besser zu berücksichtigen. Der Anteil der Studierenden lag bundesweit bei 11 % (vgl. Middendorff/Apolinarski/Becker/Bornkessel/Brandt/Heißenberg & Poskowsky 2017a: 36) und im Land Brandenburg bei 13 % (vgl. Middendorff/Apolinarski/Bornkessel/Brandt/Heißenberg/Naumann/Poskowsky & Becker 2017b: 30).

Im Vergleich zur Erhebung von 2012 ist eine Steigerung um 4 Prozentpunkte für das gesamte Bundesgebiet zu verzeichnen (vgl. Middendorff et al. 2017a: 36). Für die Universität Potsdam kann davon ausgegangen werden, dass ca. 2.800 Studierende (13 %) eine oder mehrere studienerschwerende gesundheitliche Beeinträchtigung(en) haben. Die Gruppe ist vielfältig und auf unterschiedlichen Ebenen mit inadäquaten räumlichen, technischen und individuellen Benachteiligungen konfrontiert. Zahlreiche Studierende, die formelle Kriterien der Zielgruppe aufweisen, zählen sich nicht selbst dazu. Verbreitet sind überdies Unsicherheit und Scham, die die Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten hemmen. Im Umgang mit der Zielgruppe bestehen ebenfalls Unsicherheiten auf der Seite der Lehrenden. Einige Zahlen sollen helfen, das Bild zu konkretisieren:

- 57% der befragten Studierenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung geben an, dass ihr Studium (sehr) stark erschwert ist (vgl. ebd.).
- Mit 47% sind psychische Erkrankungen die am häufigsten auftretende Form gesundheitlicher Beeinträchtigung; 63% der psychisch erkrankten Studierenden geben an, dass sie (sehr) stark im Studium beeinträchtigt sind (vgl. ebd.).
- Der Anteil der Studierenden, die aufgrund einer chronisch-somatischen Krankheit beeinträchtigt werden, liegt bei 18% (vgl. ebd.).

Behinderungen und chronische Erkrankungen stehen, dies zeigt unter anderem die Beratungspraxis, in einem engen Zusammenhang mit verlängerten Studienzeiten, Problemen beim Übergang zwischen Studienphasen und Studienabbrüchen. Diesen Szenarien präventiv zu begegnen, ist grundlegender Bestandteil der im vorliegenden Konzept beschriebenen Inklusionsarbeit.

Auch mit Blick auf den Berufseinstieg sind Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung benachteiligt. So belegen die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit, dass Arbeitslosigkeit unter Akademiker:innen mit Beeinträchtigungen deutlich häufiger auftritt als bei Akademiker:innen ohne Beeinträchtigungen (vgl. Bauer & Bäuerlen, 2016: 48). Auch der Bildungsbericht aus dem Jahr 2014, der seinen thematischen Schwerpunkt auf Menschen mit Behinderungen legte, kam zu dem Ergebnis, dass die Erwerbstätigkeit von Hochschul- oder Ausbildungsabsolvent:innen mit Behinderungen um mehr als 20 Prozent niedriger liegt, als unter gleich qualifizierten Mitbewerber:innen ohne Behinderungen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014:186), obwohl schwerbehinderte Menschen im Vergleich überdurchschnittlich gut qualifiziert sind (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2012: 22).

Neben den genannten Gründen, die innerhalb der Hochschule zu Benachteiligungen führen, werden auch der erschwerte Zugang beeinträchtigter Studierenden zu Praktika, Nebenjobs

und Auslandsaufenthalten⁷ genannt, die sehr relevant für den Einstieg ins Arbeitsleben sind (vgl. Niehaus & Bauer 2013: 32-33, 41, 45).

Da es laut Hochschulrahmengesetz (vgl. § 2, Abs. 1; § 7 HRG) eine wichtige Aufgabe von Hochschulen ist, Studierende auf zukünftige berufliche Tätigkeiten vorzubereiten, und dies auch von der Universität Potsdam in ihrem *Leitbild Lehre* (2020) betont wird, müssen Praxisphasen und der Berufseinstieg, das heißt die Schnittstelle zwischen Studium und Beruf, im Inklusionskonzept mitgedacht werden.

Die Universität Potsdam stellt sich den Herausforderungen einer inklusiven Lehr- und Lernkultur bereits auf unterschiedlichen Ebenen und sucht Wege, Inklusion als Querschnittsthema im Bereich Studium und Lehre zu implementieren. Zur Herstellung der Chancengleichheit und als Interessenvertretung für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung beruft die Universität Potsdam nach GrundO §17 eine:n ehrenamtlich tätige:n *Beauftragte:n für Studierende mit Behinderungen*; der entsprechende Aufgabenbereich wird in Kapitel 4 erläutert (vgl. §17 Kap. 4 GrundO).

Relevant im Hinblick auf die Beratung und Unterstützung der Zielgruppe im Studienalltag ist die Arbeit des ESF-Projektes „Eine Universität für alle – Studium inklusiv gestalten“ (Laufzeit des aktuellen Projektes 2018-2021, Vorgängerprojekte ab 2008). Das Projekt verfolgt das Ziel, die Studierfähigkeit von Studierenden mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung sowie in kritischen Lebenssituationen zu stärken und Studienabbrüchen entgegenzuwirken. Es war Bestandteil des Behindertenpolitischen Maßnahmenpaketes der Landesregierung 2.0 (vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie 2017: 28) und des aktuellen Hochschulvertrages (vgl. MWFK & Universität Potsdam 2019: 12). Im Rahmen des Projektes konnten zahlreiche studienunterstützende Angebote entwickelt und unterbreitet sowie das Beratungsangebot für die Zielgruppe sinnvoll ausgebaut werden. Zudem wurden regelmäßige Fortbildungsmaßnahmen für verschiedene Statusgruppen an der Universität zum Thema „Inklusiv studieren“ durchgeführt. In den beschriebenen Aufgabenfeldern gibt es aufgrund der großen Fluktuation von Studierenden und Mitarbeiter:innen und der insgesamt steigenden Studierendenzahlen kontinuierliche Bedarfe.

An Hochschulen sind die *Career Services* die zentralen Ansprech-Institutionen, die Beratungs- und Informationsangebote zum Übergang in eine Berufstätigkeit bereitstellen. Auf die Notwendigkeit, dass Career Services auf die besonderen Bedarfe Studierender mit Behinderungen eingehen sollen, wies die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) bereits 2009 hin (vgl. HRK 2013: 9). Die Beratungszahlen der letzten Jahre zeigen, dass auch in den Beratungen des Career Service als Bereich des ZfQ Studierende ihre psychischen Probleme, physischen Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen thematisieren. Auf die damit verbundenen Fragen kann bisher jedoch nur rudimentär eingegangen werden.⁸ Hier gibt es noch deutlichen Handlungsbedarf.

7 Als Gründe werden die fehlende Barrierefreiheit, psychologische Barrieren (z. B. Vorurteile potentieller Praktikums- und Arbeitgeber:innen) sowie Finanzierungsprobleme genannt (vgl. Bauer/Bäuerlen, 2016).

8 Die Auswertung der Beratungszahlen des Career Service zeigt, dass Beratungen, in denen die Studierenden ihre Beeinträchtigungen im Gespräch konkret benennen (und so auch nur von uns erfasst werden können), durchschnittlich länger dauern.

Aufgrund des intersektionalen Verständnisses in der Antidiskriminierungsarbeit des Koordinationsbüros für Chancengleichheit (KfC) ergeben sich zahlreiche Schnittpunkte im Hinblick auf das Handlungsfeld Inklusion. Ferner rückt mit der geplanten Einrichtung eines Referates für Inklusion im Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) heterogenitätssensible Arbeit auch in den Fokus der studentischen Selbstverwaltung. Eine (über-)regionale Vernetzung mit anderen Hochschulen besteht bereits und soll ausgebaut werden.

Das Thema „Studium mit Behinderung“ ist auf der zentralen Homepage der Universität, in der Beratung vor Ort und in Form unterschiedlicher Informationsveranstaltungen und Workshops präsent. An jedem der drei Universitätsstandorte befindet sich ein Arbeitsraum für Studierende der Zielgruppe, der mit entsprechender Technik ausgestattet ist, wie beispielsweise Braille-Zeilen und Drucker, Computer mit spezieller Software für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen oder Lese-Rechtschreibschwächen.

2.2 Ziele und Maßnahmen

Auf dem Weg hin zu einer Universität „für alle“ wurde bereits viel erreicht. Erreichtes muss jedoch, um den Bedarfen einer wachsenden Universität gerecht zu werden, auch zukünftig personell, finanziell und strukturell entsprechend abgesichert werden. Das Verständnis von Inklusion als Querschnittsthema spiegelt sich bislang noch zu wenig in der universitären Praxis wider. Vor diesem Hintergrund wurden für die Bereiche *Rechtliche Regelungen, Inklusiv Lehren und Prüfen, Informations- und Beratungsangebote in den Phasen des Studiums, Weiterbildung und Professionalisierung, Förderprogramme* sowie *Evaluation* Zielstellungen formuliert und darauf aufbauend Maßnahmen⁹ entwickelt, die den Kern dieses Teils des Inklusionskonzepts der Universität Potsdam bilden.

2.2.1 Rechtliche Regelungen

Es gibt bereits eine Reihe von rechtlich verankerten Möglichkeiten, um Benachteiligungen, die sich aus den Wechselwirkungen zwischen Studienbedingungen bzw. -struktur und Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung ergeben können, zu reduzieren. Diese sollen im Folgenden kurz vorgestellt werden.

Individuelle Nachteilsausgleiche (NTA) haben das Ziel, Nachteile bei der Erbringung von Studien- und Prüfungsleistungen zu verhindern. Sie verändern den Weg der Leistungserbringung, nicht jedoch deren inhaltliche Substanz und können demnach keine Bevorteilung sein. In den Allgemeinen Ordnungen für die lehramtsbezogenen und nicht lehramtsbezogenen Bachelor- und Masterstudiengänge wurden diesbezüglich Regelungen festgelegt (§ 15 BAMA-O; § 15 BAMALA-O), mit denen die Hochschule dem Auftrag des Gesetzgebers folgt:

„Die Hochschulen tragen den besonderen Belangen von Hochschulmitgliedern mit Kindern oder mit Pflegepflichten Rechnung. Sie wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit. Sie fördern in ihrem Bereich kulturelle und musische Belange sowie den Sport. Sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse behinderter Hochschulmitglieder und treffen in allen Bereichen die erforderlichen Maßnahmen zu ihrer Integration. Für die Durchführung des Studiums und der Prüfungen sind dabei geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die unter Wahrung der Gleichwertigkeit einen Nachteilsausgleich und die diskriminierungsfreie und gleichberechtigte Teilhabe am Studium gewährleisten.“ (§ 3 Abs. 4. BbgHG)

⁹ Es wird in den Maßnahmentabellen explizit auf die verfolgten Ziele (siehe entsprechende Buchstaben) hingewiesen.

Das Recht auf Nachteilsausgleich ist verbindlich in den Rahmenordnungen (sowie für das Fach Rechtswissenschaft in der Prüfungsordnung für das Schwerpunktbereichsstudium und in der Zwischenordnungsprüfung) geregelt, nicht jedoch in den Promotions- und Habilitationsordnungen. Es gibt ein standardisiertes Verfahren zur Beantragung, das auf der Homepage der Universität Potsdam detailliert dargestellt ist. Im Vorfeld der Antragstellung können sich Studierende in der Zentralen Studienberatung sowie von einer für dieses Aufgabengebiet speziell zuständigen Mitarbeiterin des Studienbüros/Prüfungsamt im Dezernat für Studienangelegenheiten (zu den dort verwalteten Studiengängen) beraten lassen. Die Anträge werden bei den Prüfungsausschüssen der jeweiligen Fächer gestellt und von diesen beschieden. Die Verantwortung für die Umsetzung der Nachteilsausgleiche liegt bei den Fächern. Die Prüfungsausschüsse und Lehrenden haben ebenfalls die Möglichkeit, sich vom Beauftragten und den zuständigen Mitarbeiter:innen in der Zentralen Studienberatung zu Nachteilsausgleichen beraten und bei deren Umsetzung (u. a. durch Arbeitsräume, Assistenz, Technik) unterstützen zu lassen. Den Ergebnissen der *best2-Studie* zufolge ist die Bewilligungsquote für Nachteilsausgleichsanträge im Bereich „Prüfungen, Hausarbeiten und anderen Leistungsnachweisen“ an der Universität Potsdam mit 80,4 % überdurchschnittlich hoch (vgl. *best2*, Sonderauswertung UP¹⁰). Dies ist vor allem auf den zugrunde gelegten erweiterten Behinderungsbegriff, die Arbeit der Prüfungsausschüsse und das Beratungsangebot des Beauftragten zurückzuführen. Es zeigt sich jedoch auch, dass nicht alle Studierenden, die einen Anspruch auf Nachteilsausgleich haben, diesen auch geltend machen. Als Gründe sind unter anderem Ängste vor einem Outing und vor Benachteiligungen im späteren Erwerbsleben zu nennen.

Härtefälle können sowohl im Zusammenhang mit Bewerbung um einen Studienplatz in einem zulassungsbeschränkten Studiengang (vgl. § 5 und 10 HVV) als auch beim *Erreichen der Prüfungsfrist nach Überschreitung der doppelten Regelstudienzeit* (vgl. § 7a, Abs. 2-7, BAMA-O Neufassung von 16.12.2020, § 7a Abs. 2-4 BAMALA-O) geltend gemacht werden.

Ist aus wichtigem Grund ein Besuch von Lehrveranstaltungen über einen längeren Zeitraum nicht möglich, kann im Rückmeldezeitraum ein *Urlaubssemester* beantragt werden. Die Beurlaubung hat für das Antragssemester Gültigkeit. In besonders begründeten Fällen ist eine Beurlaubung auch außerhalb der Rückmeldefristen zulässig (vgl. Immatrikulationsordnung der Universität Potsdam vom 21. November 2018 i. d. F. mit der Satzung zur Änderung der Immatrikulationsordnung der Universität Potsdam vom 8. Juli 2020).

Das *Teilzeitstudium* stellt eine individuelle Streckung des Studiums in bestehenden Vollzeitstudiengängen dar, in dem Studierende höchstens die Hälfte der für das jeweilige Semester vorgesehenen Aufwendungen für ein Vollzeitstudium betreiben (vgl. Ordnung zur Regelung des Teilzeitstudiums an der Universität Potsdam 2010). Die Studierenden integrieren sich dabei in den normalen Studien- und Lehrveranstaltungsbetrieb. Ein Teilzeitstudium ist nur in geeigneten Studiengängen möglich. Wer ein Teilzeitstudium beantragt, muss wichtige Gründe, wie zum Beispiel das Vorliegen einer Behinderung und/oder chronischer Erkrankung, für die Wahl des Teilzeitstudiums angeben und nachweisen.

Im Rahmen der Beantragung eines Urlaubssemesters und Teilzeitstudiums aus gesundheitlichen Gründen zeigt sich bei Studierenden oft Unsicherheit darüber, welche Unterlagen in welcher Form erforderlich sind. Deshalb kommt es teilweise dazu, dass ein Urlaubssemester oder Teilzeitstudium abgelehnt werden muss, da die eingereichten

¹⁰ Die Sonderauswertung ist nicht veröffentlicht, kann jedoch beim Beauftragten für Studierende mit Behinderungen angefordert werden.

Unterlagen nicht aussagekräftig genug sind, obwohl ein Urlaubsgrund vorliegen könnte. Erforderlich ist deshalb eine transparentere Darstellung der erforderlichen Unterlagen. Darüber hinaus sollte geprüft werden, ob im Studienbüro/Studierendensekretariat ein:e Ansprechpartner:in für die Antragstellung eines Urlaubssemesters bzw. Teilzeitstudiums benannt werden kann – äquivalent zum Studienbüro/Prüfungsamt.

Ziele:

- Verbesserung der Sichtbarkeit der Informationen zu vorhandenen rechtlichen Regelungen
- Entwicklung von strukturellen Verbesserungen, um die Zahl der nötigen Nachteilsausgleiche langfristig zu reduzieren

Bereits durchgeführte Maßnahmen:

- strukturiertes Verfahren zur Beantragung von Nachteilsausgleichen
- eigens zuständige Mitarbeiterin im Prüfungsamt
- Beratung von Studierenden der Zielgruppe
- Beratung von Prüfungsausschüssen zum Thema NTA
- Informationen auf der Website der Universität zu NTA, Härtefall und Prüfungsfrist
- Möglichkeit zur Beantragung von Urlaubssemestern
- Möglichkeit zur Beantragung eines Teilzeitstudiums

Mögliche Maßnahmen	Zuständigkeit bei Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Möglichkeit der Beantragung eines Teilzeitstudiums zu jedem Sommer- und Wintersemester unabhängig vom Beginn des 1. Fachsemesters unter Berücksichtigung des Lehrangebotes prüfen 	D2
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promotions- und Habilitationsordnungen werden, soweit erforderlich, um Nachteilsausgleichsregelungen ergänzt, Informationen zur Antragstellung werden transparent dargestellt 	Fakultäten

2.2.2 Inklusiv Lehren und Prüfen

Die Universität Potsdam ist eine Präsenzuniversität, in der E-Learning einen festen Platz hat (vgl. Steuerungsgruppe E-Learning der Universität Potsdam 2017). Das Spektrum der zum Einsatz kommenden analogen und digitalen Lehr-, Lern- und Prüfungsformate ist breit und an spezifische Fachkulturen gekoppelt. Lehrveranstaltungen können verschiedenen Modulen aus unterschiedlichen Studiengängen zugeordnet werden. Entsprechend ist bei der Planung und Konzeption des Lehr- und Prüfungsangebotes die Heterogenität der Studierenden im Hinblick auf das Vorwissen, die Vertrautheit mit der jeweiligen Fach- und Kommunikationskultur und die Lerngeschwindigkeit zu berücksichtigen. Dass sich die Universität dieser Herausforderung aktiv stellt, findet in dem im April 2020 beschlossenen *Leitbild Lehre* Ausdruck. Sie verpflichtet sich darin unter anderem zu zielgruppenspezifischer Lehre und zur Studierenden- und Kompetenzorientierung. Mit dem Leitbild ist demnach ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule unternommen worden.

Im Hinblick auf die im Studienalltag an der Universität Potsdam bestehenden Barrieren, die insbesondere Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung daran hindern, selbstbestimmt und effektiv Lern- und Studienziele zu erreichen, sind die im *Leitbild Lehre*

formulierten Maßnahmen jedoch nicht ausreichend. Laut Sonderauswertung der best2-Studie für die Universität Potsdam

- gaben 56,4 % der Befragten an, dass sie in den Bereichen Studienorganisation, Lehre und Lernen (z. B. aufgrund unflexibler Stundenpläne und der Gestaltung von Lehrveranstaltungen, beim Absolvieren von Gruppenarbeiten, Praktika und eines Auslandsstudiums) beeinträchtigungsbezogene Schwierigkeiten haben/hatten (vgl. best2, Sonderauswertung UP)
- Des Weiteren gaben 67,6 % der Befragten an, dass sie im Bereich der Prüfungen, Hausarbeiten und anderer Leistungsnachweise (z. B. aufgrund der Art der Prüfungen oder zeitlicher Vorgaben) beeinträchtigungsbezogene Schwierigkeiten haben/hatten (vgl. ebd.).
- Die am häufigsten genannten beeinträchtigungsbezogenen Schwierigkeiten bei der Studiendurchführung an der Universität Potsdam sind laut der Studie: die Prüfungsdichte (40,4 %), das vorgegebene Leistungspensum pro Semester (36,4 %), die Anwesenheitspflicht/regelmäßige Teilnahme an Lehrveranstaltungen (37,8 %), die Dauer von Prüfungen/Abgabefristen für Hausarbeiten (36 %), die Art der Prüfungen/Leistungsnachweise (z. B. schriftlich, mündlich) (31,6 %), die Wiederholung/Verschiebung von Prüfungen oder Leistungsnachweisen (27,6 %) sowie die Vorgaben zur An- und Abmeldung von Prüfungen (24,9 %) (vgl. ebd.).

Studienerschwerende und -verlängernde Barrieren bestehen demnach nicht allein auf der Ebene der didaktisch-methodischen Gestaltung von Lehrveranstaltungen und Prüfungen, sondern zu großen Teilen auch bei deren struktureller Organisation. In der Semesterplanung der Fächer sowie bei der Neukonzeption von Studienordnungen werden entsprechende Faktoren bereits zunehmend mit bedacht und umgesetzt. So ergibt sich beispielsweise aus der Beratungspraxis, dass Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung ihr Prüfungspensum besser planen und bewältigen können, wenn der gesamte zur Verfügung stehende Prüfungszeitraum genutzt wird und von vornherein pro Prüfung mindestens zwei Prüfungstermine zur Auswahl stehen. Für die Umsetzung bestimmter individueller Nachteilsausgleiche erweist es sich für Lehrende und Studierende als hilfreich, wenn in Modulbeschreibungen die bis zu drei möglichen Prüfungsformen ausgewiesen werden und somit der Rahmen des Veränderbaren bei der Leistungserbringung klarer definiert ist. Module, in denen die Anmeldung zur Prüfung unabhängig von der Anmeldung zur Lehrveranstaltung organisiert wird, sind flexibler studierbar. Sie tragen dazu bei, dass insbesondere Studierende mit in Schüben verlaufenden Erkrankungen Verzögerungen im Studienverlauf vermeiden oder zumindest verringern können. Im Interesse einer möglichst weitreichenden Barrierefreiheit bei der Lehrveranstaltungs- und Prüfungsorganisation gilt es, die Belegungs-, An- und Abmeldeverfahren für Lehrveranstaltungen und Prüfungen über das Campusmanagementsystem Potsdamer Universitätslehr- und Studienorganisationsportal (PULS), das Büro für Studien- und Prüfungsangelegenheiten der Juristischen Fakultät oder das Studienreferat der Digital Engineering Fakultät (DEF) zu prüfen und ggf. inklusiver zu gestalten.

Viele Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung sind stärker als ihre Kommiliton:innen darauf angewiesen, dass die Lehr- und Lerninhalte nicht nur im Rahmen der konkreten Veranstaltung vor Ort (bzw. digital ortsunabhängig) vermittelt werden, sondern darüber hinaus noch anderweitig zur Verfügung stehen und nachgearbeitet werden können. So können Studierende mit Konzentrationsschwierigkeiten oder Teilleistungsstörungen wie Lese-Rechtschreib-Störung (LRS) Veranstaltungen mit hoher, ausschließlich textbasierter Informationsdichte nur begrenzt folgen und Studierende mit sozialen Ängsten können sich nur bedingt an Gruppenarbeiten beteiligen. Auch Räume, analoge Lernmaterialien und digitale

Plattformen zum Austausch und zur Bereitstellung von Lernmaterialien (z. B. moodle, Media.UP, Box.UP, Git.UP, Pad.UP, Zoom.UP) entsprechen häufig nicht den Anforderungen der Barrierefreiheit, sodass sie für Studierende mit motorischen oder Sinnesbeeinträchtigungen nicht oder nur eingeschränkt zugänglich sind.

Um Lehrveranstaltungen und Prüfungen absolvieren zu können, müssen Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung daher neben der eigentlichen Lehrveranstaltungs- und Prüfungsvorbereitung noch einiges an organisatorischem Mehraufwand leisten, beispielsweise indem sie ihre Bedarfe gegenüber Dritten kommunizieren und Nachteilsausgleiche beantragen. Auch für die Lehrenden ergibt sich durch die Umsetzung individueller Nachteilsausgleiche etwa durch das Bereitstellen individuell angepasster Materialien oder die Organisation von separaten Räumen mit der benötigten technischen Ausstattung und Aufsichten für Klausuren ein entsprechender Mehraufwand. Diese Barrieren und den durch individuelle Arrangements entstehenden Mehraufwand gilt es durch entsprechende Maßnahmen langfristig abzubauen.

Ziele:

- a) Konsequente Umsetzung von analoger und digitaler zielgruppenspezifischer, studierenden- und kompetenzorientierter Lehre und entsprechenden Prüfungen unter besonderer Berücksichtigung der Bedarfe von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung (im Sinne eines *Universellen Designs*)
- b) Abbau bekannter Barrieren auf strukturell-organisatorischer und didaktisch-methodischer Ebene durch Flexibilisierung des Studiums zur langfristigen Verringerung der Notwendigkeit von NTA
- c) Systematische Ermittlung bislang unbekannter Barrieren im Bereich Lehren und Prüfen
- d) Anschaffung und/oder Bereitstellung entsprechender Software sowie von Leitfäden zur Erstellung barrierefreier Lehr- und Lernmaterialien
- e) Fortführung und Ausbau von Unterstützungsangeboten zum inklusiven Lehren und Prüfen

Bereits durchgeführte Maßnahmen:

- Selbstverpflichtung zu zielgruppenspezifischer, studierenden- und kompetenzorientierter Lehre und Formulierung von Maßnahmen zur Umsetzung im *Leitbild Lehre*
- Bereitstellung digitaler Lernplattformen und Materialsammlungen
- Ein Leitfaden zur Gestaltung barrierefreier Lehrveranstaltungen und Prüfungen wird derzeit entwickelt
- Unterstützung Lehrender durch zentrale Einrichtungen (z. B. ZSB, ZfQ, ZIM) und studentische Mitarbeiter:innen des Beauftragten beispielsweise bei der Umsetzung von Nachteilsausgleichen
- Arbeitsräume des ZIM mit vielfältiger technischer Ausstattung können für Prüfungen unter NTA-Bedingungen genutzt werden (können auch als Rückzugsraum für die Zielgruppe genutzt werden)

Mögliche Maßnahmen	Zuständigkeit bei Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung einer Handreichung für Lehrende zum Thema „Inklusiv Lehren und Prüfen“ sowie einer Checkliste für inklusive Lehrplanung 	Beauftragte:r für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung, ZIM, ZfQ

(nach Universal Design-Prinzipien) (a, b, e)	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prüfung der Möglichkeit des Ausbaus des Prüfungsangebotes (Turnus möglichst jedes Semester) (b) 	Fächer
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prüfung der Möglichkeit einer gezielten Koordination innerhalb der Fächer zur Ausnutzung des gesamten Prüfungszeitraumes 	Fächer
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Studierenden haben bei der unmittelbaren Belegung von Veranstaltungen die Möglichkeit, Informationen zur Lage, Barrierefreiheit und Ausstattung von Räumen einzusehen 	Studien- und Prüfungs-IT und BSO/HGP
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bereits etablierte digitale Lehr- und Lernmaterialien sowie Lernplattformen und -Managementsysteme werden hinsichtlich gültiger Standards zur Barrierefreiheit geprüft und nach Möglichkeit optimiert oder durch barrierefreie Alternativen ersetzt (b, c) 	ZIM, Studien- und Prüfungs-IT, Fächer
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prüfung der verschiedenen Belegungs-, An- und Abmeldeverfahren für Veranstaltungen und Prüfungen (PULS, Büro für Studien- und Prüfungsangelegenheiten der Juristischen Fakultät, Studienreferat der Digital Engineering Fakultät) im Hinblick auf Barrierefreiheit und die Möglichkeit standardisierter Abfragen zu besonderen Bedarfen/ umzusetzender NTA (c) 	D2/Studien- und Prüfungs-IT, DEF, JurFak
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bei der Neuanschaffung von digitalen Lehr- und Lernmaterialien, Lernplattformen und -Managementsysteme sowie Softwarelizenzen und technischen Geräten wird auf Barrierefreiheit geachtet (b, d) 	ZIM
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bereitstellung von Software und Vorlagen zur Erstellung barrierefreier Lehr- und Lernmaterialien (d) 	ZIM, ZfQ
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortführung des Beratungsangebotes für Lehrende zum Thema „Inklusive Lehre und Barrierefreiheit“ (sowie zur Umsetzung von NTA) (e) 	Beauftragte:r für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterhin Bereitstellung und Pflege von Arbeitsräumen 	ZIM

2.2.3 Informations- und Beratungsangebote in den Phasen des Studiums

Aus der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes geht hervor, dass Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung mehr Diskontinuitäten im Studienverlauf aufweisen als nicht Beeinträchtigte. Sie wechseln häufiger den Studiengang und/oder die Hochschule und unterbrechen ihr Studium anteilig mehr als doppelt so häufig. Die durchschnittliche Gesamtunterbrechungsdauer liegt bei 2,8 Semestern. Als Gründe für die Studienunterbrechung(en) werden von ihnen akute gesundheitliche Probleme (57 %), Zweifel am Sinn des Studiums (29 %), chronische Krankheit/Behinderung (27 %) und finanzielle Probleme (23 %) genannt (vgl. Middendorff et al. 2017a: 37). Diese Befunde werden u. a. durch die Erfahrungen der Zentralen Studienberatung, der Studienfachberatungen, der Prüfungsausschüsse, des Service für Familien, der Psychologischen Beratung bestätigt. Neben

den genannten Gründen kann auch eine Überforderung der Studierenden in Bezug auf die Planung ihrer beruflichen Zukunft sowie des Bewerbungsprozesses zu einer – z. T. durch bewusste Verzögerung letzter Prüfungsleistungen – Studienzeitverlängerung führen. Laut Unger et al. bemängeln Studierende mit Beeinträchtigung explizit die fehlende Unterstützung bei Fragen zu ihrem beruflichen Qualifikationsprofil und wünschen sich mehr Beratung und Information im Kontext ihrer spezifischen Beeinträchtigung (vgl. Unger/Wejwar/Zaussinger & Laimer 2012: 229-230).

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass es in allen Phasen des Studiums zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, psychischen Erkrankungen, Krisensituationen und zahlreichen weiteren Ursachen einer Verringerung der Studierfähigkeit kommen kann. Ein wissenschaftlich und didaktisch fundiertes, an individuellen Ressourcen und Zielvereinbarungen orientiertes Informations- und Beratungsangebot für die Zielgruppe ist deshalb unabdingbar zur Schaffung einer inklusiven Universität.

In diesem Tätigkeitsfeld wurde und wird bereits viel geleistet: Die Universität Potsdam unterstützt ihre Studierenden durch ein professionelles Netz von Beratungsinstitutionen in allen Phasen des Studienverlaufs – bei der Studienorientierung, bei Bewerbung und Immatrikulation, beim Studieneinstieg, in Übergangssituationen sowie beim Studienabschluss.

Durch die Verabschiedung der UN-BRK und die daraus resultierenden gestiegenen Anforderungen an Hochschulen und die Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung haben sich deren Tätigkeitsfelder verändert und damit der Arbeitsaufwand erhöht. Der oder die Beauftragte wirkt strukturell an der Planung und Umsetzung von Baumaßnahmen sowie an der Überarbeitung rechtlicher Regelungen mit. Die beauftragte Person berät die Hochschulleitung und -Verwaltung bei einer strukturell-barrierefreien Weiterentwicklung der Studienbedingungen und der Entwicklung angemessener Vorkehrungen. Hierbei unterstützt er/sie auch bei der Umsetzung von Nachteilsausgleichen, beispielsweise bei der Koordination und Bereitstellung von studentischen Mitarbeiter:innen zur Aufsicht in Klausuren. Er/sie trägt durch Fortbildungsmaßnahmen zur Professionalisierung von Hochschulmitgliedern im Hinblick auf die Belange von Menschen mit Beeinträchtigungen und deren Bedarfe zur Überwindung hochschulinterner Barrieren bei. Er/sie ist Mitglied des Inklusionsteams und beteiligt sich an den Steuerungsgruppen zur digitalen und baulichen Barrierefreiheit sowie des studentischen Gesundheitsmanagements. Er verfasst Stellungnahmen auf Anforderung der Sozialleistungsträger (Sozial- und Jugendämtern, Studierendenwerk (BAföG und barrierefreies Wohnen), kommuniziert mit Ärzt:innen und Therapeut:innen bzw. Kliniken in Hinblick auf das Verfassen von Stellungnahmen oder Gutachten für Nachteilsausgleiche oder Härtefallanträge. Er wirkt bei der Auswahl der Stipendiat:innen im Rahmen des Universitätsstipendiums Potsdam mit und beteiligt sich am Auswahlverfahren für grundständige und weiterführende zulassungsbeschränkte Studiengänge im Rahmen der Quote für eine außergewöhnliche Härte (Härtefallquote). Weiterhin erarbeitet der Beauftragte Informationsmaterial für Studieninteressierte und Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung und organisiert Informationsveranstaltungen. Er/sie muss mit verschiedenen Struktureinheiten der Hochschule zusammenarbeiten und beteiligt sich in Netzwerken der Beauftragten im Land Brandenburg und Deutschlands. Die Tätigkeit des/der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung kann aufgrund der Vielzahl und Komplexität der genannten Aufgaben nicht mehr als Ehrenamt ausgeführt werden. Eine entsprechende Kompensation für den Bereich, aus dem die/der Beauftragte bestellt wird, muss daher erfolgen.

Durch die Einwerbung von Drittmitteln für das ESF-Projekt „Eine Universität für alle – Studium inklusiv gestalten“ durch die Zentrale Studienberatung konnte deren

Beratungsangebot in den vergangenen sechs Jahren um ein auf Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung spezialisiertes und studienphasenübergreifendes Beratungsangebot zum wissenschaftlichen Arbeiten sowie zur Studienorganisation erweitert und damit insgesamt signifikant verbessert werden. Regelmäßig werden durch die Projektmitarbeiter:innen Informationsveranstaltungen und Workshops für Studierende sowie Fortbildungen für Lehrende und Verwaltungsmitarbeiter:innen angeboten. Aufgrund der steigenden Studierendenzahlen sowie den besonderen Herausforderungen der Corona-Pandemie ist der zielgruppenspezifische Beratungsbedarf merklich gestiegen, kann jedoch von den Projektmitarbeiter:innen mittels neuer Beratungs- und Veranstaltungsformate gut bewältigt werden. Die spezifische Ausrichtung des Projektes auf die Konsolidierung der Kernkompetenzen von Studierenden im wissenschaftlichen Arbeiten sowie bei der Studienorganisation – insbesondere nach langen Studienunterbrechungen und als Prävention im Hinblick auf diese – stellt bislang ein Alleinstellungsmerkmal der Universität Potsdam dar. Eine weitere Finanzierung des langjährigen Projektes aus Drittmitteln ist nicht mehr möglich. Die erreichte Qualität der Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung ist daher nur aufrechtzuerhalten bzw. kann nur ausgebaut werden, wenn die Tätigkeitsfelder des ESF-Projekts „Eine Universität für alle – Studium inklusiv gestalten“ als Daueraufgaben akzeptiert und innerhalb der Zentralen Studienberatung in die reguläre Hochschulstruktur im Umfang von 40h/Woche überführt werden. Andernfalls wird mit Auslaufen des Projektes Ende März 2021 ein Großteil des bestehenden Beratungsangebotes nicht aufrechterhalten werden können.

Die bestehenden Beratungsangebote richten sich bislang schwerpunktmäßig an Studierende, die einen Bachelor- oder Masterabschluss oder die erste juristische Prüfung anstreben. Den Promovierenden mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung bieten die Schreibangebote im ESF-Projekt „Eine Universität für alle – Studium inklusiv gestalten“ sowie das Promotionscoaching der Potsdam Graduate School (PoGS) erste Anlaufstellen.

Darüber hinaus ist eine stärkere Beteiligung des ZfQ-Bereichs Career Service bei der Beratung der Zielgruppe, insbesondere zu Fragen des Berufseinstiegs mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung¹¹ und Praktika, wichtig, da diese Thematik bisher noch vernachlässigt wird.

Auf den Internetseiten sowie auf den universitären Social-Media-Kanälen (Instagram und Facebook) hat das Thema Studium mit Behinderung bereits seinen festen Platz, sollte jedoch noch öfter Gegenstand von Beiträgen sein. Zu den wesentlichen Aspekten des Themas werden von der ZSB Informationsmaterialien (Flyer, Plakate) herausgegeben. Im Rahmen der Veranstaltungen des ESF-Projekts „Eine Universität für alle – Studium inklusiv gestalten“ wurde mit einer diversitätssensiblen Text- und Bildgestaltung für Informationsmaterialien begonnen, die die Zielgruppe ansprechen und zum Abbau von Stereotypen beitragen soll.

Ziele:

- a) strukturelle Benachteiligungen der Zielgruppe ermitteln und beseitigen
- b) Studienabbrüchen und deutlich verlängerten Studienzeiten entgegenwirken, Übergänge zwischen Studienphasen begleiten

¹¹ Dazu gehört die Unterstützung bei der Entwicklung individueller Bewerbungsstrategien (Thematisierung der Beeinträchtigung im Bewerbungsschreiben, Vorgehen im Vorstellungsgespräch) sowie der Profilschärfung durch das Aufdecken und Aktivieren der vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen.

- c) Vereinbarkeit des Studiums mit den Herausforderungen anderer Lebensbereiche verbessern
- d) Erweiterung und Verstetigung des vorhandenen Informations- und Beratungsangebots
- e) Inklusion als Kernanliegen der Universität Potsdam im öffentlichen Profil stärker akzentuieren, Sichtbarkeit vorhandener Angebote und Strukturen verbessern
- f) Reflexion von Gestaltungsparadigmen und Abbau von Stereotypen in Text und Bild aus intersektionaler Perspektive
- g) Annahmeverhalten von NTA fördern
- h) Vorbereitung und Begleitung des Berufseinstiegs

Bereits durchgeführte Maßnahmen:

- Informationsveranstaltungen des/der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung zum Thema Inklusion und Studium mit Behinderungen und oder/chronischer Erkrankung beim Hochschulinformationstag
- Beratung zum Antrag auf sofortige Zulassung im Rahmen der Quote für außergewöhnliche Härte
- Beratung und Unterstützung bei der Realisierung von NTA durch den/die Beauftragte:n für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung u. a. durch das Bereitstellen studentischer Mitarbeiter:innen
- Individuelle Beratung und Gruppenangebote im Rahmen des Projekts „Eine Universität für alle – Studium inklusiv gestalten“ zum wissenschaftlichen Arbeiten und zur Studienorganisation

Mögliche Maßnahmen	Zuständigkeit bei Umsetzung
Studienorientierung	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterführung der Informationsveranstaltungen zum Thema Inklusion in Lehre und Studium (d), (e) 	Beauftragte:r für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterführung der Informationsveranstaltungen zum Thema Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit u. a. beim Hochschulinformationstag (d), (e) 	ZSB
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verlinkungen im allgemeinen Online Self Assessment (OSA) zur Studienorientierung der Universität Potsdam zu den Themen „Studium mit Beeinträchtigung“ (b), (e) 	ZfQ-Bereich Career Service, Entwicklungsteam der OSA
Bewerbung & Immatrikulation	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ umfassende Beratung zum Gesamtkontext Bewerbung und Immatrikulation für Zielgruppe (b), (d), (e) 	ZSB
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Barrierefreiheit von Eignungsprüfungen ermitteln und ggf. anpassen (a) 	Beauftragte:r für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Stellen
Studieneinstieg	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beratung zum Studieneinstieg und zur Studi- 	ZSB in Kooperation mit den Verant-

enorganisation (c), (d), (e)	wortlichen aus den Fachbereichen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Begrüßungsveranstaltung für Zielgruppe zum Beginn eines jeden Wintersemesters (c), (d) 	Beauftragte:r für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung
Studienverlauf	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbesserung der Sichtbarkeit der Informationen sowie Beratungsangebote zum Nachteilsausgleich innerhalb der Universität (a), (b), (d), (e) 	ZSB
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empowerment-Angebote (z.B. Begegnungsmöglichkeiten und Erfahrungsaustausch) für Zielgruppe schaffen (a), (d) 	Beauftragte:r für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung, KfC
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informationsangebote zu Auslandsaufenthalten verbessern bzw. Zielgruppe motivieren (c), (d) 	International Office
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortführung regelmäßiger bedarfsorientierter, niedrigschwelliger ggf. anonymer Einzel- und Gruppenberatungsangebote u.a. zu den Themen Prüfungsvorbereitung, Aufschiebeverhalten, Motivation, wissenschaftliches Schreiben für Studierende im Bachelor- und Masterstudium (a), (b), (c), (d) 	ZSB
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortführung regelmäßiger Gruppen-Schreibangebote für Studierende und Promovierende (a), (b), (c), (d) 	ZSB
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung von Präventionsangeboten zum Thema „Gesundheit im Studium“ (a), (b), (c), (d) 	Beauftragte:r für mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung, Hochschulsport und Projekt „Studentisches Gesundheitsmanagement“
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung und Durchführung von Informationsangeboten zu Praktika, Nebenjobs, alternativen Praxiserwerb und Auslandsaufenthalten verbessern bzw. Zielgruppe motivieren; Ressourcenorientierte Einzelberatungen und -begleitung für eine reale Berufsorientierung (a), (h) 	ZfQ-Bereich Career Service und Universitätskolleg International Office
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterstützungsangebote für Studierende konzipieren und bereitstellen, die nach längerer Unterbrechung (z. B. aufgrund von Krankheit, Pflege- und Erziehungszeiten) das Studium wiederaufnehmen möchten (a), (b), (c), (d) 	ZSB
Studienabschluss und -übergänge	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erstellung eines kurzen Webcast-Video auf der Website für Studierende mit Beeinträchtigung zu Möglichkeiten der Unterstützung beim Berufseinstieg (niedrigschwellige und kontaktlose Informationsvermittlung; ohne sich bei Beratungsstellen outen zu müssen) (a), (e), (h) 	ZfQ-Bereich Career Service
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung von Konzepten zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit bzw. Förderung des Einstiegs in den ersten Arbeitsmarkt; Beratung 	ZfQ-Bereich Career Service

zu möglichen Übergängen (Ba, Ma, PhD, Ausland, Gründung etc.) und den jeweils individuellen Bewerbungsstrategien und Profilentwicklungen und -darstellungen; Coaching zur Haltung und Umgang mit der Beeinträchtigung im Vorstellungsgespräch (a), (h)	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Darstellung erfolgreicher Berufseinstiege von Absolvent:innen mit Beeinträchtigung der Universität Potsdam auf den Berufsfeldseiten des Career Service (a), (e), (h) 	ZfQ-Bereich Career Service
<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS), Partnerkreis der Universität Potsdam, Beratungseinrichtungen für Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung und speziellen Arbeitgebern mit exklusiven Berufseinstiegsprogrammen und Traineestellen für Absolvent:innen mit Schwerbehinderungen (h) 	ZfQ-Bereich Career Service, Beauftragte:r für Studierende und Mitarbeiter:innen mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung
Promotion	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bedarfsermittlung und Entwicklung eines Beratungsangebotes für Promovierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung (a), (b), (c), (d) 	Promotionsausschüsse, ZSB, PoGS
übergreifend	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestaltung und Verbreitung zielgruppengerechter Informationsmaterialien (e), (f) 	ZSB, Beauftragte:r für Studierende mit Behinderung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überarbeitung, Erweiterung und Pflege der Übersichts-Internetseite „Inklusives Studium“ (e), (f) 	Beauftragte:r für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung, Referent für Studierendenmarketing, Referat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

2.2.4 Weiterbildung und Professionalisierung

Inklusion ist, wie eingangs bereits formuliert, eine Querschnittsaufgabe, die auf allen Ebenen der Universität angegangen und in all ihren Strukturen mitgedacht und verankert werden soll. Dementsprechend ist es wichtig, dass alle Angehörigen der Universität die Möglichkeit erhalten, sich zum Thema Inklusion weiterzubilden und ihr berufliches Handeln diesbezüglich zu professionalisieren. Aufgrund der zum Teil hohen Fluktuation von Mitarbeiter:innen an der Universität muss die Kontinuität entsprechender Angebote ebenso gegeben sein wie deren Sichtbarkeit.

Wegen der zunehmend heterogenen Studierendenschaft ist die Nachfrage seitens der Lehrenden nach Weiterbildung im Bereich diversitätsgerechter Lehre in den letzten Jahren gestiegen. Die Universität hat sich des Themas bereits angenommen und dieses im Weiterbildungsangebot berücksichtigt/verankert. Zudem hat sie im Leitbild Lehre sowie in den Vorschlägen für Maßnahmen zur Umsetzung des Leitbilds Lehre der Universität Potsdam die Absicht formuliert, dem Bedarf der Lehrenden nach hochschuldidaktischen Weiterbildungsmaßnahmen und Unterstützungsangeboten zur praktischen Umsetzung von

Binnendifferenzierungen innerhalb von Lerngruppen, zu zielgruppenspezifischer Lehre sowie zu Studierenden- und Kompetenzorientierung auch in Zukunft verstärkt nachkommen zu wollen. Dazu sollen Lehrende kontinuierlich durch zentrale Einrichtungen unterstützt und vorhandene Unterstützungsangebote ausgebaut werden. Studierenden- und Kompetenzorientierung soll in die Methodik von Weiterbildungsangeboten integriert werden. Die formulierten Maßnahmen sind geeignet, die Lehrpraxis an der Universität Potsdam zu verbessern; für die Schaffung einer inklusiven Hochschule bedarf es jedoch zudem einer gründlichen Reflexion im Hinblick auf die vorhandenen Barrieren in Organisations- und Verwaltungsstrukturen auf allen Ebenen der Universität.

Studierende, die sich an der Universität zu Tutor:innen und Mentor:innen am Zessko und in der ZSB ausbilden lassen, besuchen seit 2008 ein in die Ausbildung integriertes und vom Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung konzipiertes Modul zum Thema Inklusion. Der Inklusionsgedanke wird auf diese Weise in die Studierendenschaft getragen.

Ziele:

- a) Etablierung von Inklusion als Querschnittsthema in bestehenden und zukünftigen Fort- und Weiterbildungsangeboten für die verschiedenen Statusgruppen an der Universität
- b) Erhöhung der Sichtbarkeit von spezifischen Fort- und Weiterbildungsangeboten zum Thema Inklusion
- c) Fortführung und Ausbau des spezifischen Fort- und Weiterbildungsangebotes zu verschiedenen Aspekten von Inklusion für die unterschiedlichen Statusgruppen an der Universität
- d) umfassende Materialsammlung zum Selbststudium und zur praktischen Umsetzung von verschiedenen Aspekten von Inklusion an der Universität Potsdam

Bereits durchgeführte Maßnahmen:

- Fort- und Weiterbildungsangebote für Lehrende zu E-Teaching, E-Learning und anderen hochschuldidaktischen Themen mit der Ausrichtung auf diversitätsgerechte Lehre über ZfQ, sqb und die PoGS
- Weiterbildungsangebot für Lehrende zu Nachteilsausgleichen und anderen Aspekten einer inklusiven Hochschule durch den Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung und die Mitarbeiterinnen des Projekts „Eine Universität für alle – Studium inklusiv gestalten“ über sqb
- Inhouse-Schulungen für Mitarbeiter:innen in Verwaltung und Technik zu Nachteilsausgleichen und anderen Aspekten einer inklusiven Hochschule durch den Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung und die Mitarbeiterinnen des Projekts „Eine Universität für alle – Studium inklusiv gestalten“
- alle Schulungen für die vom Zessko und der Philosophischen Fakultät ausgebildeten Mentor:innen und Tutor:innen sowie für die studentischen Berater:innen in der ZSB enthalten ein vom Beauftragten für Studierende mit Behinderung und den Mitarbeiterinnen des Projekts „Eine Universität für alle – Studium inklusiv gestalten“ durchgeführtes Pflichtmodul zum Thema Inklusion an der Universität Potsdam

Mögliche Maßnahmen	Zuständigkeit bei Umsetzung
▪ Externe Anbieter:innen für Fort- und	sqb, Referent:in für

Weiterbildungsangebote an der Universität Potsdam werden angehalten Inklusion als Querschnittsthema zu berücksichtigen (a)	Qualitätsmanagement in der Verwaltung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kontinuierliches universitätsinternes und hochschulübergreifendes Fort- und Weiterbildungsangebot für Lehrende zur Gestaltung von inklusiver und diversitätsgerechter Lehre und Prüfungen (insbesondere zum Universal Design-Ansatz) 	ZfQ, Bereich Lehre und Medien, sqb, externe Anbieter:innen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bestehende spezifische Fort- und Weiterbildungsangebote zum Thema Inklusion werden stärker vernetzt und beworben (b) 	ZfQ, sqb, PÖ, Fakultäten
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kontinuierliche Fortführung bestehender spezifischer Fort- und Weiterbildungsangebote für Lehrende und Verwaltungsmitarbeiter:innen zum Thema Inklusion (insbesondere zu Nachteilsausgleichen, Härtefallanträgen, Kommunikation in Konfliktsituationen) (c),(d) 	Beauftragte:r für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung, ZSB
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortführung des Moduls zum Thema „Inklusive Universität“ in den Schulungen für Tutor:innen und Mentor:innen, z. B. des Zessko und studentische Berater:innen in der ZSB (c),(d) 	Beauftragte:r für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung, ZSB
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schulung zur Erarbeitung barrierefreier Lehr- und Lernmaterialien (z. B. in Software-Anwendungen) (d) 	ZIM, Beauftragte:r für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erarbeitung von Materialien zum Thema Inklusion (Leitfäden/ Handreichungen/Lehrvideos) zum Selbststudium (z. B. zu NTA, Gestaltung barrierefreier Lehre und Dokumente) (e) 	Beauftragte:r für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung ZIM, ZfQ

2.2.5 Förderprogramme

Wie bereits dargelegt, überschreiten Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Krankheit häufiger die Regelstudienzeit als ihre Kommiliton:innen. Das BAföG-Gesetz sieht zwar in bestimmten Fällen eine Förderung über die Förderungshöchstdauer hinaus vor (§ 15 Absatz 3, Nummer 1 und Nummer 5 BAföG), die Antragsverfahren und die Erbringung der entsprechenden Nachweise wird jedoch seitens der Studierenden häufig als emotional belastend, zeit- und energieaufwändig erlebt. Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung, die keinen Anspruch auf BAföG-Förderung haben oder deren Anspruch darauf erloschen ist, geraten häufiger in eine Situation finanzieller Bedürftigkeit, weil es ihnen nicht oder nur teilweise möglich ist, einer Beschäftigung nachzugehen, die den Lebensunterhalt sichert. Auslandssemester und außerplanmäßige Praktika werden im Hinblick auf die komplexe Organisation, die Finanzierung und die ohnehin verlängerte Studienzeit deutlich seltener unternommen.

Weiterhin fallen im Hinblick auf finanzielle Förderung und Stipendien Studierende und Promovierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung durch verschiedene Raster, weil sie festgelegte Kriterien wie etwa eine bestimmte Altersgrenze, Regelstudienzeit, herausragende Noten, Praktika und Auslandserfahrungen nicht erfüllen können.

Aufgrund fehlender Finanzierungs- und eingeschränkter Beschäftigungsmöglichkeiten neben dem Studium sowie längerer Studiendauer sind die Hürden für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung, eine Promotion aufzunehmen, besonders hoch. Die Gruppe ist somit im Hinblick auf ihre Teilhabe an Bildung und ihre beruflichen Chancen benachteiligt.

Ziele:

- Anstreben einer Kooperation mit dem Studentenwerk Potsdam bei der Beantragung und Bewilligung von Mitteln aus dem Notfallfonds
- gezielte Förderung für Studierende und Promovierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung

Bereits durchgeführte Maßnahmen:

- Beteiligung des Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung an der Auswahl der Bewerber:innen für das Universitätsstipendium Potsdam
- Career Service und Universitätskolleg beraten Studierende zu den Bewerbungsunterlagen bspw. für das Universitätsstipendium Potsdam

Mögliche Maßnahmen	Zuständigkeit bei Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überprüfung und ggf. Modifizierung bestehender Förderprogramme 	PoGS, ZfQ-Bereich Career Service und Beauftragter für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Förderung von Auslandsaufhalten (Studium und Praktika) 	Informationsmaterialien und „Best Practice“ / Erfahrungsberichte bereitstellen, International Office/ ZfQ- Bereich Career Service

2.2.6 Evaluation

„Im September 2019 wurde die Universität Potsdam als erste staatliche deutsche Universität ohne Auflagen reakkreditiert und hat nun erneut nachgewiesen, „dass ihr Qualitätssicherungssystem im Bereich Studium und Lehre geeignet ist, die Qualifikationsziele zu erreichen. Damit ist die Universität Potsdam bis zum 30.09.2027 berechtigt, die Akkreditierung von Studienprogrammen intern durchzuführen.“ (Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium der Universität Potsdam 2020).

Als systemakkreditierte Hochschule stellt sie entsprechend selber sicher, dass die eigenen gesetzten Ziele in Lehre und Studium erreicht werden. Dabei soll auch geprüft werden, ob die im Leitbild Lehre genannten Ziele in Lehre und Studium, die auch hier im Inklusionskonzept Anwendung finden, erreicht werden.

Im Rahmen des Studierenden-Panel werden derzeit Informationen über individuelle Studienverläufe, -bewertungen, -motivationen und Kompetenzen der Studierenden gewonnen. Auf dieser Basis können Aussagen über die Einflüsse individueller und studienbezogener Faktoren auf die Studienverläufe und die beruflichen Übergänge der Studierenden für verschiedene Kohorten getroffen werden. Im Hinblick auf die Weiterentwicklung des vorliegenden Konzepts sind die Daten von Studierenden mit Behinderungen/chronischer Erkrankung besonders relevant.

Das vorliegende Gesamtkonzept dient als Instrument zur Förderung der Chancen- und Teilhabegerechtigkeit Studierender und Mitarbeiter:innen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung. Deshalb werden neben der konkreten Umsetzung die kontinuierliche

Evaluation und Weiterentwicklung des Konzepts unter gesamtuniversitärer Beteiligung einen zentralen Stellenwert einnehmen. Unter anderem sollen die Mitarbeiter:innen der Zentralen Studienberatung und das Inklusionsteam regelmäßige Fallberatungen und Interventionen anbieten sowie regelmäßige bedarfsorientierte Gespräche in den Fakultäten, zentralen Einrichtungen und den studentischen Gremien führen.

Ziele:

- Weiterer bzw. kontinuierlicher Erkenntnisgewinn über Studienverläufe von Studierenden mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung an der Universität Potsdam
- Berücksichtigung der im Inklusionskonzept genannten Ziele auf Ebene der Studienprogramme im Rahmen der internen Akkreditierung
- Austausch, Reflexion und Weiterentwicklung über die im Inklusionskonzept beschriebenen Maßnahmen

Bereits durchgeführte Maßnahmen:

- Beteiligung an der Studie best2 – Beeinträchtigt Studieren des Deutschen Studentenwerks (DSW)

Mögliche Maßnahmen	Zuständig bei Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überprüfung und ggf. Ergänzung der Kriterien zur internen Akkreditierung in Bezug auf das Themenfeld „inklusive Hochschule“ 	ZfQ, Bereich Hochschulstudien
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilnahme an den Erhebungen des Deutschen Studentenwerks (Beeinträchtigt studieren) 	Inklusionsteam in Kooperation mit dem ZfQ
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überprüfung und ggf. Weiterentwicklung des Studierenden-Panels im Hinblick auf Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung 	ZfQ, Bereich Hochschulstudien, Inklusionsteam, ggf. externe Expert:innen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Systematische Auswertung der Beratungsanliegen und Beschwerden mit dem Ziel des Abbaus von Problemen 	Beauftragte:r für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regelmäßig: Fallberatungen mit Lehrenden, Studienfachberatern und Prüfungsausschüssen 	Beauftragte:r für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung, ZSB

2.3 Zusammenfassung benötigter Ressourcen

Priorität	Position	Bedarf
1	Aufbau von zusätzlicher Beratungskapazität in der ZSB mit Arbeitsschwerpunkt Inklusion	2x 20h/Woche TVL 13
1	Entlastung von anderen Aufgaben für den:die Beauftragte	im notwendigen Umfang
2	Einwerben von Drittmitteln zum Aufbau einer Projektstelle mit entsprechender zusätzlicher Beratungskapazität im Career Service	1 x 30h/Woche TVL 13
2	Budget für externe Expert:innen	5.000,00 € p.a.

3. Handlungsfeld Mitarbeiter:innen

3.1 Ausgangslage, Akteur:innen & Strukturen

Der Universität Potsdam als eine der größten Arbeitgeberinnen des Landes Brandenburg kommt in Bezug auf inklusives Denken und Handeln eine besondere Verantwortung zu. Laut Brandenburgischem Behinderten-Gleichstellungs-Gesetz (vgl. Abschnitt 1 § 2 BbgBGG) vom 2018 ist die Universität verpflichtet, Diskriminierung beeinträchtigter Menschen zu unterbinden und gleichberechtigte Teilhabe zu gewährleisten – dies bedeutet konkret, dass allen Mitarbeiter:innen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung eine chancengerechte und diskriminierungsfreie Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten ist.

Da eine Vielzahl der entsprechenden Krankheitsbilder einen langfristigen Verlauf haben und sich im Alterungsprozesses manifestieren, müssen auch Menschen, die von Behinderung bedroht sind, mit in die Überlegungen einbezogen werden.

Die in diesem Abschnitt des Inklusionskonzepts beschriebene Inklusionsarbeit fokussiert insbesondere die Gruppe der schwerbehinderten¹² und gleichgestellten Beschäftigten der UP sowie alle Beschäftigten mit Beeinträchtigungsgraden unter Grad der Behinderung (GdB) 50. Mit der Verabschiedung der Inklusionsvereinbarung vom **XXX** sind die Rahmenbedingungen zur Förderung von Mitarbeiter:innen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung festgelegt worden.

Gemäß Sozialgesetzbuch (SGB IX) unterstützt die Schwerbehindertenvertretung (SBV) die Belange von Mitarbeiter:innen mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung. Sie berät die Beschäftigten u.a. bei Feststellungsanträgen und bei der Beantragung von Nachteilsausgleichen. Sie unterstützt Mitarbeiter:innen beim Wiedereinstieg nach krankheitsbedingter Unterbrechung im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Die SBV ist außerdem an Einstellungs- und Berufungsverfahren beteiligt (vgl. § 178 SGB IX).

Die:Der Beauftragte des Arbeitgebers für Menschen mit Behinderung unterstützt und kontrolliert den Arbeitgeber im Hinblick auf die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen und fördert die allgemeine Inklusionsarbeit an der Hochschule in vielfältiger Art und Weise. Gemeinsam mit dem/der Beauftragten für beeinträchtigte und/oder chronisch kranke Studierende und der SBV ist sie Kernmitglied des Inklusionsteams. Sie stellt in ihrer Rolle das Verbindungsglied zwischen beeinträchtigten und/oder chronisch kranken Beschäftigten und der SBV sowie dem Arbeitgeber dar. Ihre Aufgaben ähneln denen des Inklusionsbeauftragten, der nach Paragraph 181 SGB IX gesetzlich vorgeschrieben ist. Im § 166 SGB IX ist außerdem die Verabschiedung einer Inklusionsvereinbarung verpflichtend verankert. Eine solche Vereinbarung soll in diesem Jahr für die Universität Potsdam verabschiedet werden. Sie wurde gemeinsam mit den Akteursgruppen im Themenfeld Inklusion und dem Gesamtpersonalrat (GPR) entwickelt und soll helfen, die Arbeitsbedingungen von Mitarbeiter:innen mit Behinderungen und/oder chronischer Erkrankung an der Universität zu verbessern.

¹² Beeinträchtigte Personen mit einem GdB von mindestens 50 gelten nach Definition als schwerbehinderte Personen. Der Grad der Behinderung ist eine Maßeinheit für die Schwere der Beeinträchtigung durch eine Behinderung und wird im Land Brandenburg vom Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV) auf Antrag festgestellt.

Bestehende Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Zielgruppe beziehen sich derzeit zum Großteil auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sowie im Einzelfall auf Unterstützung, beispielsweise aus den Bereichen Selbstmanagement und Gesundheitsförderung.

3.1.1 Informationen über die Zielgruppe

Um ein möglichst genaues Bild der Zielgruppe aufzuzeigen, muss zunächst binnendifferenziert werden. Neben den schwerbehinderten Personen mit einem GdB ab 50 und ihnen gleichgestellten Menschen (Gruppe 1), beinhaltet die Zielgruppe auch Personen, die einen GdB unter 50 besitzen und nicht gleichgestellt, aber dennoch beeinträchtigt sind (Gruppe 2). Dazu gehören ebenfalls Menschen, die bewusst oder unbewusst an einer chronischen oder psychischen Beeinträchtigung leiden (Gruppe 3) oder Menschen, die von Behinderungen bedroht sind (Gruppe 4). Die Identifizierung der Gruppen 2 und 3 sind von wesentlicher Bedeutung, um die nicht registrierten beeinträchtigten Beschäftigte ggf. in die Berechnung der Schwerbehindertenquote einzubeziehen. Darüber hinaus existiert die Gruppe derer, die von Behinderung/Beeinträchtigung bedroht ist (Gruppe 4). Für diese Gruppe müssen präventive Maßnahmen erarbeitet bzw. umgesetzt werden.

Aktuell liegen wenig Zahlen und nähere Informationen insbesondere zu den genannten Personengruppen 2 bis 4 an der Universität Potsdam vor, von denen konkrete Maßnahmen abgeleitet werden können.

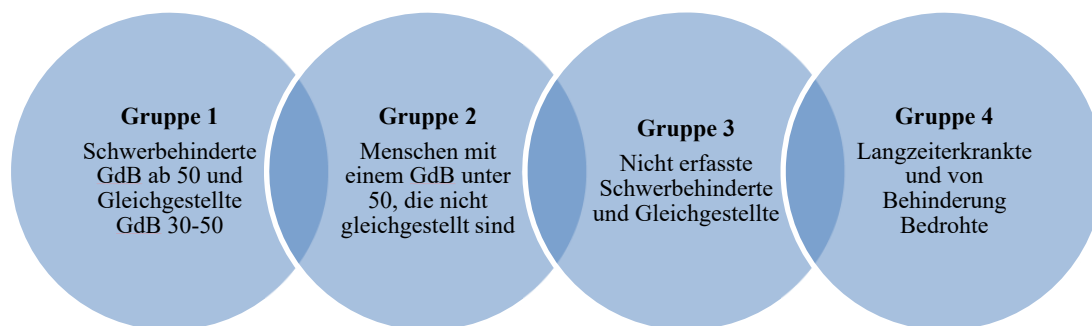


Abb. 1: Einteilung der Zielgruppe in vier Cluster (eigene Darstellung)

Zum Jahresende 2019 lebten rund 7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland. Wie aus den Berichten des Bundesamtes für Statistik (Destatis) hervorgeht, waren das rund 136.000 oder 1,8 Prozent mehr als am Jahresende 2017. Dabei ist auch erkennbar, dass Schwerbehinderungen prozentual mit dem Alter zunehmen. Betrachtet man den Personenkreis der Schwerbehinderten nach Art ihrer Beeinträchtigung, so liegen mehr als die Hälfte aller Beeinträchtigungen im nicht sichtbaren Bereich. Dazu gehörten laut einer Statistik der Stadtverwaltung in der Landeshauptstadt Potsdam neben den seelischen und nervlichen Behinderungen, vor allem Beeinträchtigungen der inneren Organe sowie des Herzkreislaufsystems und des Stütz- und Bewegungsapparates (LHP, Statistik und Wahlen 2017). Erkrankungen aus diesen Bereichen sind überwiegend chronisch und können schwere Folge- und Langzeitschäden verursachen. Im Jahr 2018 waren 15,9 Prozent der Behinderungen in Potsdam zudem auf geistige, nervliche oder seelische Krankheiten zurückzuführen (vgl. Arbeitsgruppe Planung und Steuerung 2018). Die genannten Behinderungen führen auch unterhalb eines GdB von 50 und damit unterhalb der Grenze zur Schwerbehinderung zu erheblichen Beeinträchtigungen im Leben betroffener Menschen.

Psychisch bedingte Krankschreibungen und Frühberentung steigen in Deutschland an (vgl. Broschüre zum 3. Gesundheitsbericht des RKI, 2015: 43). Laut dem Robert Koch Institut (RKI) sind jedes Jahr 33,3 Prozent der Bevölkerung von mindestens einer psychischen Störung betroffen. Dabei ist davon auszugehen, dass 33 Prozent der psychischen

Erkrankungen in Komorbidität auftreten. Häufige Komorbiditäten sind Angst, Depression und Suchterkrankungen (vgl. Broschüre zum 3. Gesundheitsbericht des RKI, 2015; Klinikum Ernst von Bergmann gemeinnützige GmbH 2017). In Potsdam steigt die Anzahl der Tage aufgrund von Arbeitsunfähigkeit (AU-Tage) sowie die Anzahl der Frühberentungen aufgrund von psychischen Störungen (2016 statista.com).

Die Universität zu Köln hat in einer Onlinebefragung von Dezember 2019 bis Februar 2020 alle Beschäftigten aus Technik, Verwaltung und Wissenschaft zum Thema Beeinträchtigungen befragt. Von 857 befragten Beschäftigten gaben 333 an, mit einer oder mehreren langanhaltenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu leben (knapp 40 % der teilnehmenden Beschäftigten).

Jede:r Fünfte der Mitarbeiter:innen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (8,3 Prozent) hat einen Schwerbehindertenausweis oder es wurde eine Gleichstellung festgestellt. Bei der Befragung gaben die meisten dieser Mitarbeiter:innen (85,3%) an, dass ihre Beeinträchtigungen eher nicht bis gar nicht erkennbar sind. Die Befragten gaben an, gegenüber Vorgesetzten und Kolleg:innen bezüglich einer offenen Haltung zu ihrer Beeinträchtigung eher zurückhaltend bis hin zu eher wenig offen zu agieren. Einige befürchten Auswirkungen auf den Umgang mit ihnen oder bezüglich ihrer Leistung oder vermuten negative Konsequenzen wie z.B. diskriminierendes Verhalten.

Die Universität Potsdam beschäftigte im Jahr 2019 ca. 3.000 Personen hauptberuflich. Offiziell als schwerbehindert werden 60 Personen geführt. Dazu kommen 19 Gleichgestellte und zwei Menschen mit Mehrfachbehinderung. Für 2019 lag somit die Schwerbehindertenquote bei 2,41 Prozent. Die gesetzlich vorgegebene Schwerbehindertenquote liegt bei fünf Prozent, sodass von der Universität Potsdam jährlich rechnerisch eine Ausgleichsabgabe in Höhe von über 150.000 Euro erbracht werden müsste. Da die Universität aber eine Einrichtung des Landes ist, ist die Schwerbehindertenquote des Landes für die Ausgleichsabgabe maßgeblich.

Um die Situation der Zielgruppe noch besser analysieren zu können, lohnt ein Blick auf die Altersstruktur der Beschäftigten und in die Zahlen der Fehlzeitenberichte der Krankenkassen.

Anteil unbefristet Beschäftigte nach Altersgruppen

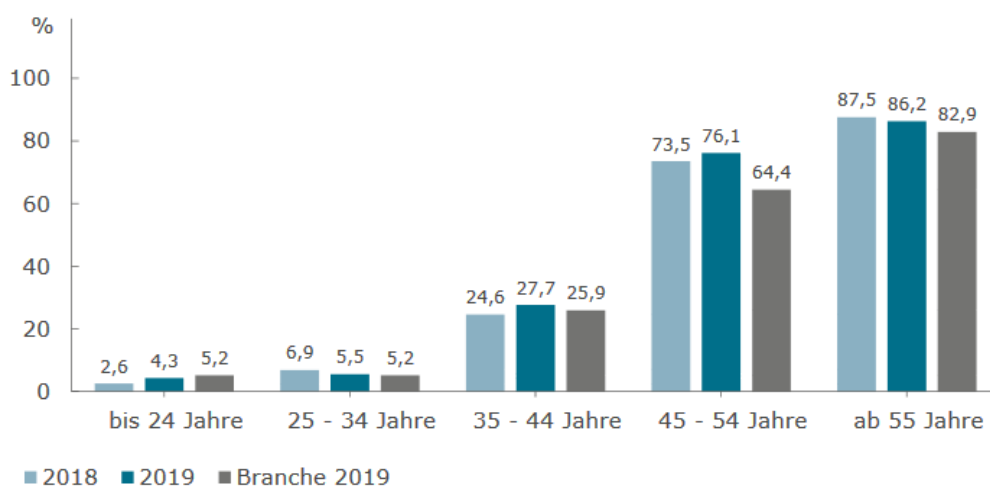


Abb. 2: Anteil unbefristet Beschäftigte nach Altersgruppen (Techniker Krankenkasse 2020: 16)

Laut dem TK-Fehlzeitenbericht 2019 arbeiten vorwiegend junge Menschen im Alter zwischen 30 und 39 Jahren an der Universität Potsdam. Hier handelt es sich vor allem um akademisches Personal aus Lehre und Forschung in befristeten Verträgen (entspricht etwa 70 Prozent aller Beschäftigten). Die anderen 30 Prozent der Beschäftigten verteilen sich auf ältere

Beschäftigte mit unbefristeten Stellen. Diese sind vorwiegend in der Organisation, Verwaltung und Unternehmensführung anzutreffen.

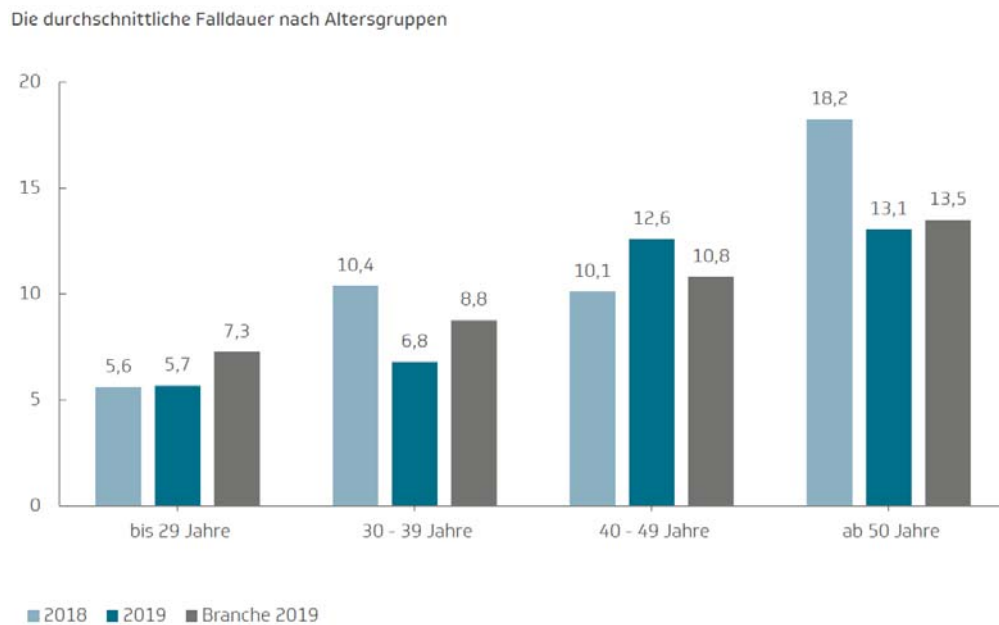


Abb. 3: Durchschnittliche Falldauer nach Altersgruppen (Techniker Krankenkasse 2020: 32)

Bei der Analyse des Krankenstandes fällt auf, dass die durchschnittliche Falldauer pro Krankmeldung länger wird, je älter die Beschäftigten sind. Eine lange Krankheitsdauer ist charakteristisch für langfristige und chronische Erkrankungen.

AU-Häufigkeit und AU-Dauer

Anteil der AU-Fälle und der AU-Tage auf Zeiträume bezogen

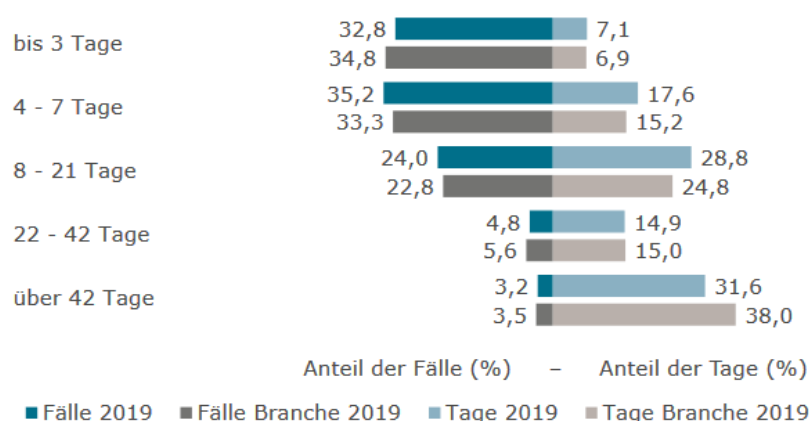


Abb. 4: AU-Häufigkeit und AU-Dauer (Techniker Krankenkasse 2020: 29)

Aus der Abbildung 4 wird ersichtlich, dass relativ viele Arbeitsunfähigkeitsfälle (AU Fälle) mit wenigen Krankheitstagen einhergehen. Es wird auch ersichtlich, dass relativ wenige Fälle eine hohe und lange Krankheitsdauer mit bis zu über 42 Tagen mit sich bringen. Hierzu gehören auch chronische oder psychische Erkrankungen, die langfristig auch zu Beeinträchtigungen führen können. Besonders bei diesen Fällen gilt es zu prüfen, ob durch

gezielte Prävention der lange Krankheitsausfall verhindert werden könnte. Das Erhalten der Arbeitskraft ist sowohl im Interesse des:der Beschäftigten, aber auch aus wirtschaftlicher Sicht interessant.

Verteilung der **AU-Tage** auf die max. zehn wichtigsten ICD-Hauptgruppen nach Anteil an den Gesamt-AU-Tagen in Ihrem Unternehmen 2019

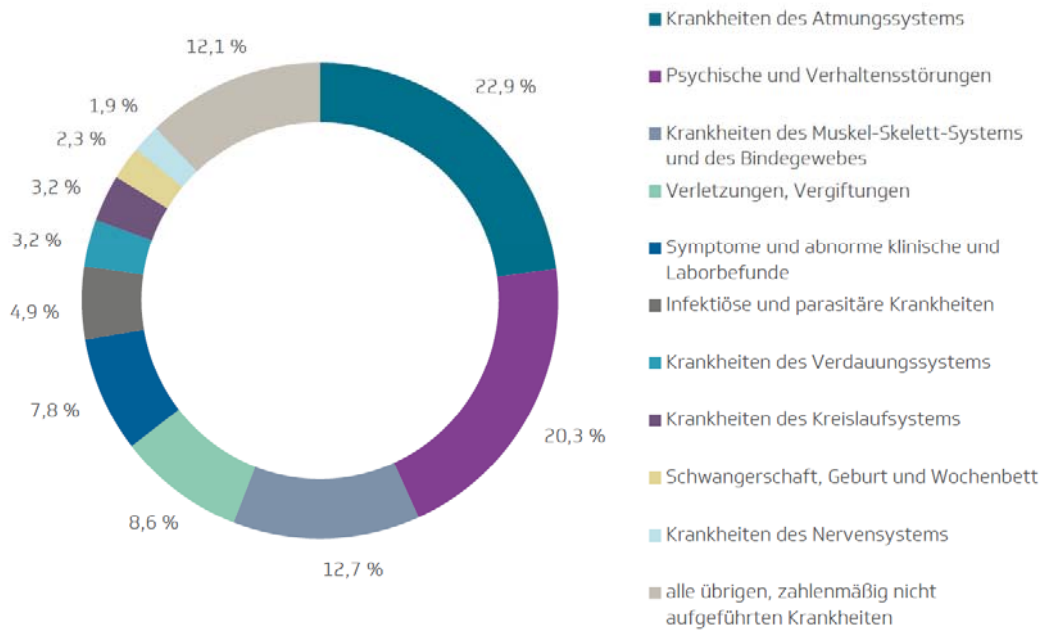


Abb. 5: Verteilung der AU-Tage auf die ICD-Hauptgruppen an der Universität Potsdam (Techniker Krankenkasse 2020: 42)

Im Rahmen des TK-Berichts wird ebenfalls deutlich, dass fast genauso viele Beschäftigte aufgrund von psychischen Erkrankungen und halb so viele Beschäftigte aufgrund von Erkrankungen des Muskel-Skelettsystems der Arbeit fernbleiben, als aufgrund von Erkrankungen des Atmungssystems.

Verteilung der **AU-Tage** auf die wichtigsten ICD-Hauptgruppen nach Anteil an den Gesamt-AU-Tagen

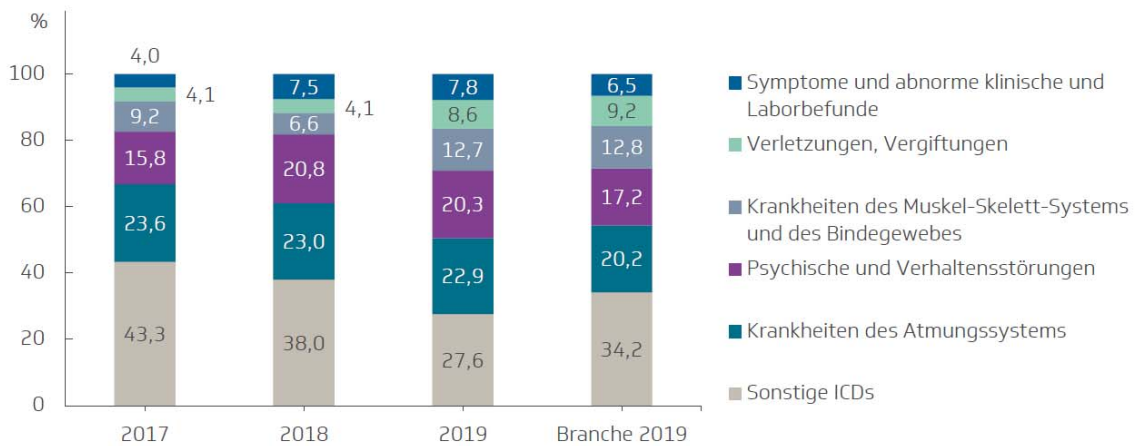


Abb. 6: Verteilung der AU-Tage auf die ICD-Hauptgruppen (Techniker Krankenkasse 2020: 41)

In der Abbildung 6 wird deutlich, dass sich diese Zahlen ähnlich wie in der Gesamtbranche verhalten. Die Entwicklungen innerhalb der Universität spiegeln somit die gesamtgesellschaftliche Entwicklung wider.

3.1.2 Bedarfe

Im vorangegangenen Abschnitt wurden aktuelle Daten im Zusammenhang mit den spezifischen Zielgruppen dargestellt. Kann die Universität Potsdam den sich daraus ergebenden Herausforderungen gerecht werden? Von den genannten Untergruppen 1-4 der Hauptzielgruppe erfolgt aktuell die Unterstützung von Schwerbehinderten vor allem durch eine individuelle Betreuung der SBV. Beeinträchtigte, die diesen Grad nicht erreichen oder nicht gemeldet sind, werden aktuell nicht berücksichtigt.

Es gibt keine institutionalisierte psychologische Beratung für Beschäftigte. Die Art und Weise der Durchführung von Betrieblichen Widereingliederungsmaßnahmen (BEM) sollte intensiviert werden. Informations- und Beratungsangebote sind momentan nicht ausreichend vorhanden oder werden nicht ausreichend kommuniziert. Spezifische Unterstützungsangebote für Betroffene aller Untergruppen und weitere Sensibilisierungsmaßnahmen (auch für Führungskräfte) sollten auf den Weg gebracht werden. Formalisierte Verfahren für Antidiskriminierung sind bislang noch nicht auf den Weg gebracht.

3.2 Ziele und Maßnahmen

Mit Hilfe der Inklusionsarbeit sollen gesetzliche Vorgaben erfüllt und übertroffen werden.

Im folgenden Abschnitt des Inklusionskonzepts der Universität Potsdam sollen konkrete, auf die spezifischen Rahmenbedingungen der Universität Potsdam abgestimmte Ziele und Maßnahmen der Inklusionsarbeit für Mitarbeiter:innen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung im Rahmen der Hochschulentwicklung dargestellt werden.

Eine konsequente Umsetzung der Ziele trägt dazu bei, dass die Universität Potsdam im Land Brandenburg eine Vorbildrolle für gute Arbeitsbedingungen einnimmt. Eine erfolgreiche und nachhaltige Inklusionsarbeit entsprechend der ermittelten Bedarfe bringt das Engagement der Universität gegenüber Beschäftigten zum Ausdruck. Mess- und sichtbare Ergebnisse erhöhen den Wettbewerbsvorteil und verbessern das Außenbild der Hochschule.

Inklusive Bedingungen führen langfristig zu einer höheren Mitarbeiter:innenzufriedenheit und Arbeitsmotivation. So kann eine effizientere und potenzialorientierte Personalführung möglich werden. Langfristige Krankheitsausfälle aufgrund von chronischen und psychischen Krankheiten können verringert werden.

3.2.1 Status Quo Ermittlung

Die Registrierung von schwerbehinderten Beschäftigten ist gesetzlich verpflichtend und die Schwerbehindertenquote muss regelmäßig über das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) an das Integrationsamt erfolgen. Dies geschieht derzeit über das Dezernat 3, sofern ein:e schwerbehinderte:r oder gleichgestellte:r Beschäftigte:r sich dort entsprechend meldet. Aktuell gibt es keine zusätzlichen Strukturen oder ein Mehr-Wege-System zur Erfassung von Beeinträchtigungen aller Beeinträchtigungsgrade. Die Meldung der vorliegenden Zahlen an die mit Inklusionsarbeit betrauten Beauftragten erfolgt derzeit nur in unregelmäßigen Abständen. Eine Evaluierung des Status Quo zu den beeinträchtigten Beschäftigten ist ratsam.

Dabei geht es nicht nur um die Schwerbehinderten und Gleichgestellten, sondern auch um Menschen mit Beeinträchtigungen unter GdB 50 sowie um chronisch und psychisch Erkrankte und von Behinderung bedrohte Beschäftigte.

Mögliche Maßnahmen	Zuständigkeit bei Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vierteljährliche Berichterstattung des D3 zu den aktuellen beeinträchtigten und gleichgestellten Beschäftigten ▪ inklusive „Clustering“ der Beschäftigten nach bestimmten Kriterien 	D3, Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen, Inklusionsteam
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recherche nach Studien und Projekten zu Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz / bei Arbeitnehmer:innen an Universitäten / an der Universität Potsdam 	Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse und ggf. Optimierung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sowie Erstellung eines Merkblattes 	Federführung D3 in Absprache mit BGM und Inklusionsteam
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umfragen zu Beeinträchtigungen durchführen 	Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen mit Expert:innen aus Lehre und Forschung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Positive Publicity: Werbung bezüglich der Nachteilsausgleiche ▪ Prüfung der Möglichkeit zum Nachteilsausgleich für Personen mit einem GdB unter 50 	D3
<ul style="list-style-type: none"> ▪ In Dialog kommen: Inklusionscafés 	Inklusionsteam
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Checklisten zum Antrag GdB und anerkannten Beeinträchtigungen entwerfen und verbreiten 	Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen

3.2.2 Qualitätssicherung und Professionalisierung

Mit der Unterzeichnung der Inklusionsvereinbarung wird der Grundstein zur gemeinsamen Inklusionsarbeit gelegt. Bisher erfolgt nur ein gelegentlicher Austausch der einzelnen Beteiligten ohne konkrete gemeinsame Ziele zu verfolgen. Regelmäßige Vernetzungstreffen und aktive Netzwerkarbeit innerhalb der Hochschule aber auch über die Strukturen der Hochschule hinaus in starken Netzwerken der Stadt, des Landes und des Bundes sind notwendig, um gemeinsame Ziele und Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, voneinander zu lernen und flächendeckende Standardisierungen zu erarbeiten.

Die Professionalisierung für die Themen Behinderung und chronische Erkrankungen ist essentiell für den Abbau von Diskriminierung und Ausgrenzung. Für die Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung ist eine Auseinandersetzung mit der zunehmenden Heterogenität der Studierendenschaft sowie inklusivem Denken relevant, damit beispielsweise Verwaltungsprozesse reflektiert und angepasst sowie Kommunikationsbarrieren abgebaut werden können. Das Schaffen von Offenheit für das Thema ist damit eine grundlegende Aufgabe und muss langfristig parallel stets mitgedacht werden, wenn Inklusion gelingen soll. Derzeit gibt es keine ausgebaute Sensibilisierungsstrategie, die alle Stakeholder einbezieht. Der einfache Zugang zu Informationen, mediale Präsenz des Themas sowie transparente Kommunikationsketten unterstützen Aufklärung und Beratung gleichermaßen.

Die gleichberechtigte Teilhabe, möglichst ohne fremde Hilfe, wird nur möglich, wenn stetig Barrieren abgebaut, individuelle Kompensation gefunden sowie transparente, standardisierte und leicht zugängliche Informations- und Beratungsmöglichkeiten bestehen. Dabei spielen entsprechende Strukturen und Programme in den jeweiligen Handlungsfeldern eine große Rolle. Neben spezifischen Angeboten zum Thema Inklusion in Studium und Lehre sowie in

der Verwaltung ist es angesichts der Vielzahl an anderen Fort- und Weiterbildungsangeboten und der begrenzten zeitlichen Ressourcen der Mitarbeiter:innen der unterschiedlichen Statusgruppen anzustreben, dass die Thematik möglichst mit anderen Themen verknüpft wird und somit in vielen Angeboten enthalten ist. Darüber hinaus sollten allen Mitarbeiter:innen Informationsmaterialien zur Umsetzung inklusiver Strukturen in den verschiedenen Arbeitsfeldern an der Universität zur Verfügung stehen.

Mögliche Maßnahmen	Zuständigkeit bei Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regelmäßige Treffen Inklusionsteam ▪ Regelmäßige Treffen Potsdamer und Brandenburger Hochschulen ▪ Regelmäßiger Austausch mit Hochschulen bundesweit 	Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen, SBV, Inklusionsteam
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Benennung eines Fördermittelbeauftragten 	Inklusionsteam
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einbinden von Beratungsstellen wie dem EUTB, den einzelnen Beratungsstellen wie Autismus e.V., DBSV, Achse e.V., PSD usw. 	SBV, Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überarbeitung der einschlägigen Uni-Webseiten sowie Bekanntmachung bestehender Unterstützungs- und Beratungsangebote, z.B. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) 	Webadministrator:innen der entsprechenden Gruppen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stärkere Präsenz im Steuerkreis Gesundheit - Pflichtberichts-punkt 	Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen, SBV
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vernetzung mit dem BGM – gemeinsames Thema für Aktionen innerhalb der Hochschule 2021: Diversität und Gesundheit 	Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen, KfC, Leitung BGM
<ul style="list-style-type: none"> ▪ alle öffentlich wirksamen und bereichsübergreifende Großveranstaltungen sollten mit barrierearmen Konzepten durchgeführt werden 	Veranstalter:in, Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regelmäßige Mitsprache und Aufklärung aller Beschäftigten (Inklusionswerkstatt), um die aktive Mitgestaltung der Beschäftigten zu ermöglichen 	Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen, Inklusionsteam, BGM
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kontinuierliche Fort-/Weiterbildungs- und Vernetzungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten mit konkretem Arbeitsfeld Inklusion/Diversität 	Interne/externe Anbieter:innen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beteiligung am Diversity Audit 	Inklusionsteam, KfC

3.2.3 Erhöhung der Schwerbehindertenquote

Die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen lag 2018 in Deutschland bei 11,2 Prozent (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2020: 4). Die vergleichbare allgemeine Arbeitslosenquote lag bei 6,5 Prozent. Die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote von beeinträchtigten Personen in Unternehmen liegt bei mindestens 5 Prozent.

Die Universität Potsdam mit ihren aktuell 81 Beeinträchtigten und Gleichgestellten kommt aktuell auf 2,41 Prozent. Der tatsächliche Anteil Beschäftigter mit Beeinträchtigungen ist aber

möglicherweise höher. Es kann davon ausgegangen werden, dass es Beschäftigte gibt, die ihre Beeinträchtigung nicht kennen oder nicht melden, weil sie sich ihrer Leistungsansprüche nicht bewusst sind oder weil sie nach Bekanntgabe Sorge um eventuelle Nachteile im Arbeitsumfeld haben. Aufgrund ähnlicher Befürchtungen kann auch das Verschweigen von Beeinträchtigungen bei Einstellungsverfahren entstehen. Neben einer generellen inklusionsfreundlichen Einstellungskultur fehlen bislang Strukturen, um geeignete Beeinträchtigte gezielter zu erreichen bzw. ihnen den Weg in ein erfolgreiches Bewerbungsverfahren zu erleichtern. Dabei sollten auch Plätze für beeinträchtigte Auszubildende mitgedacht werden. Die Universität will mit ihren vielfältigen Arbeitsfeldern im nichtakademischen und akademischen Bereich einen Beitrag leisten, um mehr Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung eine Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt zu geben.

Mögliche Maßnahmen	Zuständigkeit bei Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schaffung inklusiver Ausbildungsplätze mit Regelung zur Übernahme ins Arbeitsverhältnis 	D3
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prüfung der Übernahmemöglichkeit von befristet eingestellten Schwerbehinderten in Dauerstellen (Übernahme sofern möglich) 	D3
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erstellung eines Förderguides durch Recherche zu bundesweiten und internationalen Projekten mit dem Schwerpunkt der Hochschulförderung und von Integrationsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung 	D3, Beauftragte für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen, KfC
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterentwicklung des Prozesses der Stellenausschreibung unter Einbeziehung der SBV, vorgezogene Stellenbesetzungsverfahren 	Beauftragte für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen, D3, SBV
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung, durch gezielte Ansprache, das Einräumen von Berufspraktika und die proaktive Einrichtung von inklusiven Arbeitsplätzen 	D3, Beauftragte für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen

3.2.4 Verbesserung des Informationsflusses, Beratung und Sichtbarkeit

Derzeit erhalten beeinträchtigte Beschäftigte vorwiegend Beratung über die SBV. Die Zusammenarbeit mit der:dem Beauftragten des Arbeitgebers, dem Dezernat 3 und den Beauftragten für Studierende sollte den synergetischen Effekt und die Sichtbarkeit der Inklusionsarbeit an der Universität Potsdam erhöhen. Neben der inhaltlichen Vernetzung kann eine strukturierte und übersichtliche mediale Vernetzung die Erreichbarkeit der Zielgruppe enorm erhöhen. Dabei geht es nicht nur um die organisatorischen Aspekte, sondern auch um die gewählte Ansprache der Zielgruppe, die sich häufig bei Formulierungen wie „Behinderung“ oder „Krankheit“ nicht angesprochen fühlt.

Im Sinne des universitären Gesundheitsmanagements rücken auch zunehmend Maßnahmen ins Blickfeld, die sich auf Beschäftigte mit psychischen Einschränkungen und Behinderungen beziehen. Im Sinne der Nachhaltigkeit und hinsichtlich zukünftiger Entwicklungen ist es zudem notwendig, die Inanspruchnahme zu dokumentieren, um daran angepasste Angebote erstellen zu können.

Mögliche Maßnahmen	Zuständigkeit bei Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schneller und einfacher Kontakt zu den Betroffenen durch konkrete Informationsbereitstellung und Beratungsangebote bei Inklusionscafés, Sprechstunden der SBV und Inklusionswerkstatt, Flyer, Broschüren, Checklisten 	Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen, SBV, Inklusionsteam
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überarbeitungen und Verlinkungen auf den Webseiten BGM, Diversity, SBV, eigene Homepage Inklusionsteam („Pinnwand“) 	SBV, BGM, KfC, Inklusionsteam
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einrichtung Beschwerdemanagement – im Zuge der Onlinebarrierefreiheit bereits umgesetzt durch Link ähnlich wie beim Datenschutz 	ZIM, Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peer-Beratung 	Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen, SBV und Helfer
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planung, Durchführung und Evaluation eines Inklusionstags abwechselnd an den unterschiedlichen Standorten 	Inklusionsteam, Entscheidungsträger

3.2.5 Prävention ausbauen

Besondere Aufmerksamkeit im Rahmen der Inklusionsarbeit benötigen alle diejenigen Beschäftigten, deren Beeinträchtigungen leicht, gegebenenfalls sogar reversibel sind oder im Fortschreiten verlangsamt werden könnten. Auch Beschäftigte mit chronischen oder psychischen Erkrankungen oder Beschäftigte deren Behinderungen mit Folgeerkrankungen einhergehen brauchen Maßnahmen um das Fortschreiten des Erkrankungsverlaufs einzuschränken. An dieser Stelle müssen auch diejenigen mitgedacht werden, die bewusst oder unbewusst durch ungünstige Lebensbedingungen oder Verhaltensweisen langfristig negative Auswirkungen auf die Gesundheit erleben könnten. Abgestimmte Maßnahmenpakete und eine gemeinsame Ausrichtung auf die entsprechenden Ziele sind Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung.

Mögliche Maßnahmen	Zuständigkeit bei Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbesserung der Ergonomie der Arbeitsplätze 	Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen, SBV, BGM, Betriebsarzt
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Im Rahmen des Gesundheitsmanagements bedarfsorientierte Beratungs- und aktive Unterstützungsangebote für Beschäftigte zur präventiven und nachhaltigen Sicherung der Arbeitsfähigkeit. 	Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen und BGM, Steuerkreis Gesundheit
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktionstage und Jahresthemen gemeinsam mit dem BGM und dem Bereich für Chancengleichheit unter dem Motto „Inklusion und Diversität“ 	BGM, KfC, Inklusionsteam
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überarbeitung der BEM Maßnahmen (Ansprechbarkeit und Durchführungssensibilität) 	BGM, Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Psychologische Beratungsangebote für Beschäftigte 	BGM, Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen

3.2.6 Sensibilisierung stärken, Diskriminierung abbauen

Die Ungleichbehandlung von Menschen mit Beeinträchtigungen geschieht oftmals subtil oder sogar unbewusst. Neben bürokratischen Lösungen wie Quotierungen und Ausgleichslösungen muss der soziale Aspekt des Miteinander stärker fokussiert werden. Es geht um Wertschätzung und die Arbeit daran, dass Vielfalt Normalität werden kann. Neben allgemeiner Aufklärungsarbeit muss es auch spezifische Sensibilisierungsmaßnahmen für Schlüsselpersonen geben, die mit ihrem Verhalten wiederum Einfluss auf andere Gruppen ausüben. Neben Führungs- und Lehrpersonal sind hier auch Peer-to-Peer Effekte nicht zu unterschätzen.

Mögliche Maßnahmen	Zuständigkeit bei Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einführung der Schwer-In-Ordnung-Ausweishülle 	Inklusionsteam
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Öffentlichkeitsarbeit mit Bannern, Plakaten, Flyern und Online-Plattformen usw. (z.B. rote Karte für die Behindertenparkplätze) 	Inklusionsteam, Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verleihung eines Inklusionspreises 	Inklusionsteam, Universitätsgesellschaft
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktionstag – mit Altersanzug, Rollstuhlparcours, Blindenbrillen usw. 	Inklusionsteam, BGM, KfC
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wanderausstellung Roll-Ups „Vorbilder“ 	Inklusionsteam, Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen, KfC, BGM

3.2.7 Zusammenfassung benötigter Ressourcen

Priorität	Position	Bedarf
1	Entlastung von anderen Aufgaben für den:die Beauftragte	im notwendigen Umfang
2	Unterstützung durch das betriebliche Gesundheitsmanagement (mit psychologischen Beratungsangeboten)	im notwendigen Umfang
3	Budget für externe Expert:innen, ggf. durch Einwerben von Drittmitteln	5.000,00 € p.a.
3	Sachmittel	Min 5.000,00 € p.a.
3	Fort-, Reise- und Weiterbildungskosten für die Beauftragte	2.000,00 p.a.

4. Handlungsfeld Barrierefreiheit

Um Menschen mit Behinderungen eine unabhängige Lebensführung und die volle Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, zu gewährleisten (Art. 9 Abs. 1 UN-BRK).

Die Herstellung der Barrierefreiheit ist ein dynamischer Prozess, der nur schrittweise und unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes vollzogen werden kann. Barrierefreiheit ist eine Zielvorgabe für die Gestaltung aller Lebensbereiche. Spezifisch für einzelne Regelungsbereiche werden sie durch europäische und DIN-Normen, allgemeine technische Standards und auf der Grundlage des Gleichstellungsgesetzes festgelegt.

4.1 digitale Barrierefreiheit

Die Herstellung von Barrierefreiheit im Bereich interner wie auch externer Kommunikation ist ein komplexes Anliegen, das eine kontinuierliche Zusammenarbeit der Verwaltung, der zentralen Einrichtungen und der Fakultäten erfordert. Übergreifend lässt sich, bedingt auch durch den dezentralen Aufbau, eine sehr heterogen ausgeprägte Berücksichtigung des Konzepts der Barrierefreiheit auf den Internetseiten der Universität Potsdam feststellen. Im Rahmen der Umsetzung der EU-Richtlinie 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen ist die Steuerungsgruppe Digitale Barrierefreiheit beauftragt für die Umsetzung der Richtlinie zu sorgen. Es ist zunächst eine umfangreiche Bestandsaufnahme nötig, um Probleme zu identifizieren und konkrete Handlungsbedarfe zu ermitteln. Im Rahmen der Qualitätsentwicklung und -sicherung von digitaler und analoger Kommunikation ist der Zugang zu Informationen ohne besondere Hürden für Studierende und Mitarbeiter:innen mit Behinderung/chronischer Krankheit als Leitgedanke zu implementieren.

Es existieren bereits unterschiedliche Maßnahmen in diesem Bereich: Das ZfQ und das ZIM arbeiten unter anderem an einer Verbesserung der Mittel und Möglichkeiten des inklusiven digitalen Studiums. Eine erfolgreiche Zusammenarbeit in der Realisierung von Nachteilsausgleichen durch technische Hilfsmittel zur Anfertigung von Klausuren sowie anderen Studienaufgaben und dafür geeignete Räumlichkeiten besteht zwischen der *Zentralen Studienberatung* und dem ZIM. Die *Universitätsbibliothek* bietet einen Digitalisierungsservice an. Zu den wesentlichen Fragen rund um ein Studium mit Behinderung sind Ansprechpartner:innen und passende Informationsmaterialien verfügbar.

Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und auf den universitätsinternen Social-Media-Kanälen hat das Thema *Studium mit Behinderung* bereits seinen Platz, muss jedoch stärker Berücksichtigung finden. Der Bereich der Beschäftigten wird in dieser Form noch nicht berücksichtigt. Mit Hilfe einer diversitätsgerechten Text- und Bildgestaltung trägt die Universität Potsdam zum Abbau von Stereotypen und Unsichtbarkeiten nicht nur der Zielgruppe „Menschen mit Behinderungen“ bei.

Ziele:

- Barrierefreiheit von Internetseiten, mobilen Anwendungen und Informationsmaterialien verbessern bzw. standardisieren und somit Informationen zu allen zentralen Fragen leicht verfügbar machen
- Sichtbarkeit vorhandener Angebote in bestehenden Strukturen erhöhen

Je nach Beeinträchtigung sind alle Universitätsangehörigen ohne große bürokratische Hürden

zeitnah durch geeignete technische Hilfsmittel zu unterstützen. Die für die Maßnahmen notwendigen Mittel können derzeit noch nicht eindeutig bestimmt werden und müssen bei der Umsetzung jeder konkreten Maßnahme später ergänzt werden.

Mögliche Maßnahmen	Zuständigkeit bei Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prüfung verwendeter Plattformen/Lernmanagementsysteme im Hinblick auf Barrierefreiheit 	ZIM
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verpflichtung zur Anschaffung barrierearmer Software 	ZIM
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Übersetzung der Startseite der Universitäts-Homepage in Leichter Sprache und Einbettung der Gebärdensprache als Video 	PÖ
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Webseiten der Universität Potsdam auf Barrierefreiheit prüfen und ggf. anpassen 	alle Redakteur:innen für Webseiten der Universität Potsdam
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Übersichts-Internetseite: „UP inklusiv“ mit thematisch relevanten Informationen aus allen Handlungsfeldern aufbauen 	Beauftragte:r für Studierende und Mitarbeitende mit Beeinträchtigung und chronischer Krankheit, SBV
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung von barrierefreien Leitfäden und Lehrvideos zur Erstellung und Bereitstellung barrierefreier Lehrmaterialien, Dokumente und Formulare 	ZIM, ZfQ, Zentrale Abteilung, Beauftragte:r für Studierende und Beschäftigte mit Beeinträchtigung und chron. Krankheit
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schulungsangebote zur digitalen Barrierefreiheit 	ZIM, sqb, Kanzlerbüro, externe Anbieter, ZfQ

4.2 Barrierefreier Campus

Barrieren abzubauen ist die zentrale Aufgabe einer inklusiven Hochschule. Dabei hat bauliche Barrierefreiheit den Anspruch nicht nur für eine bestimmte Personengruppe relevant zu sein. Die Universität Potsdam ist davon überzeugt, dass von Barrierefreiheit alle profitieren. Somit setzt sie sich als Ziel, langfristig alle Gebäude barrierefrei zugänglich zu gestalten und allen die Möglichkeit auf eine uneingeschränkte Teilhabe zu ermöglichen. Bedingt durch die historische und zum Teil denkmalgeschützte Bausubstanz sowie die unterschiedlichen räumlichen Voraussetzungen der drei Standorte ist der Zugang und die Beweglichkeit für Universitätsangehörige mit Beeinträchtigungen oder chronischen Krankheiten derzeit zum Teil problematisch. Weiterhin fehlen in den Gebäuden Beschilderungen in Brailleschrift und/oder in leicht lesbarer Form. Blindenleitsysteme fehlen nahezu flächendeckend. Für Studierende und Beschäftigte mit Höreinschränkungen bietet das ZIM technischen Lösungen zur Teilhabe durch Ausleihgeräte an.

Eine Arbeitsgruppe im Bereich BSO unternimmt bereits eine Bestandsaufnahme. Eine weitere Arbeitsgruppe ist mit einer Erfassung bzw. Bestandsaufnahme der baulichen Voraussetzungen beauftragt. Eine webbasierte barrierefreie Darstellung der Campus mit Informationen zur Barrierefreiheit ist das Ziel. Der aktuelle Stand der Barrierefreiheit der Universität Potsdam wird nach der Bestandsaufnahme als Karte für alle drei Campus auf der Homepage der Universität Potsdam zugänglich gemacht. Somit haben alle die Möglichkeit, anhand eines Ampelsystems sich vor Besuch des Seminarraums oder Büros ein Bild von der Zugänglichkeit zu machen, um ggf. Hilfe zu organisieren. Schritt für Schritt sollen in den nächsten Jahren die schwer zugänglichen Räume auf der Karte verschwinden, indem Barrieren abgebaut werden. Dabei prüft die Universität u.a. neue Fahrstühle und elektronische Türen zu installieren. In einem nächsten Schritt sollen Blindenleitsysteme folgen.

Raumknappheit stellt sich auch für eine Universität, die sich Inklusion zum Ziel setzt, als hinderlich dar. Die verschiedenen Neubauten bis 2030 sind jedoch auch eine Chance für die Barrierefreiheit. Die bestehende Anbindung der drei Campus an den öffentlichen Personennahverkehr ist gut.

Ziele:

- Übersicht über vorhandene Barrieren herstellen
- Zugang zu Gebäuden und innerhalb von Gebäuden erleichtern

Mögliche Maßnahmen	Zuständigkeit bei Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berücksichtigung von Barrierefreiheit bei allen Bauvorhaben, Einbeziehung der Beauftragten und SBV 	HGP
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berücksichtigung von Barrieren über Raumvergabesystem 	Time-Edit
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung eines Rückmeldesystems zu Problemen der Barrierefreiheit (Fahrstühle, Beleuchtung, sonstige Technik) 	BSO/HGP
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Konzeption und Bereitstellung einer webbasierten barrierefreien Darstellung der Campus mit Informationen zur Barrierefreiheit 	BSO, Steuergruppe digitale Barrierefreiheit, Arbeitsgemeinschaft mobile Barrierefreiheit
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erstellung eines Konzepts für ein Blindenleitsystem 	BSO, Beauftragte:r für Studierende mit Behinderung/chronischer Krankheit, Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umsetzung taktiler Wegeleitsysteme an allen Hochschulstandorten (Anbringung durch Klebeverfahren) 	BSO, HGP, Beauftragte:r für Studierende mit Behinderung/chronischer Krankheit, Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterstützung und Beratung bei der Antragstellung von Hilfsmitteln und Arbeitsplatzausstattungen 	Beauftragte:r für Studierende mit Behinderung/chronischer Krankheit, Beauftragte:r für schwerbehinderte Mitarbeiter:innen, D3, SBV
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prüfung der technischen und baulichen Möglichkeiten für die Umsetzung möglichst barrierearmer Wahlen 	Raumvergabestelle, Wahlausschuss

5. Nächste Schritte

Das vorliegende Inklusionskonzept wurde im Rahmen der Anschlussveranstaltung „Eine Uni für alle – die Universität Potsdam auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule“ vorgestellt und diskutiert, welche am 01.12.2020 im Audimax am Campus Neues Palais stattfand. Im Anschluss daran erfolgte die Beschlussfassung im Senat am 17.03.2021.

Die Inklusionsarbeit soll als facettenreiche Daueraufgabe nachhaltig auf der strategischen und operativen Ebene verankert werden. Mit der Verabschiedung der „Inklusionsvereinbarung zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen der Universität Potsdam“ wird die Zusammensetzung des Inklusionsteams festgelegt, welches auf der strategischen Ebene die Priorisierung der Maßnahmen übernimmt bzw. die Umsetzung der Maßnahmen zentral steuert und koordiniert. Des Weiteren bildet das Inklusionsteam die zentrale Anlaufstelle für die Ideenvorschläge weiterer Inklusionsmaßnahmen. Zur Unterstützung und Beratung des Inklusionsteams sollen innerbetriebliche sowie externe Fachpersonen themenspezifisch einbezogen werden. Für die bisherige Zuarbeit und Beteiligung an der Konzepterarbeitung möchten sich die Autor:innen des Inklusionskonzeptes bei den bereits involvierten Verwaltungsbereichen der Universität Potsdam herzlich bedanken.

Auf der operativen Ebene sollen als nächster Schritt die Projekte für die Umsetzung der Maßnahmen zeitnah ausgearbeitet werden. Festzulegen sind dabei ebenfalls die Evaluationsinstrumente, mit welchen die Zielerreichung messbar gemacht werden soll.

Im Rahmen der halbjährlichen Gesprächsrunde des Inklusionsteams soll der Umsetzungsstand der Maßnahmen sowie die Zielerreichung berichtet und evaluiert werden. Am Ende des Umsetzungszeitraums (bis 2030) erfolgt die Gesamtevaluation zum Zweck der Ergebnissicherung und Erfolgskontrolle. Anhand der Evaluationsergebnisse sollen weiterhin im Inklusionsteam diskutiert werden, welche Maßnahmen als Daueraufgaben verstetigt werden, welche Maßnahmen zielgerechter angepasst werden bzw. bei welchen Maßnahmen ein verlängerter Realisierungszeitraum erforderlich ist. Diese sollen mit den bisherigen Umsetzungsergebnissen wiederum als Ausgangslage in ein Folgekonzept aufgenommen werden.

Das Inklusionskonzept ist ein wichtiger Meilenstein der Universität Potsdam auf dem Weg zur inklusiven Hochschule. Neben der Umsetzung des vorliegenden Konzeptes möchten die Autor:innen an alle Universitätsmitglieder appellieren, gemeinsam inklusiv zu denken und zu handeln.

Literatur

- Arbeitsgruppe Planung und Steuerung (2018): Psychatriekonzept der Landeshauptstadt Potsdam [online]. URL: https://www.potsdam.de/sites/default/files/documents/psychatriekonzept_lhp_2018_0.pdf (Zugriff: 20.01.2021).
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen [online]. URL: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2014/pdf-bildungsbericht-2014/bb-2014.pdf> (Zugriff: 20.01.2021).
- Bauer, J. & Bäuerlen, J. (2016): Die „inklusive Hochschule“ und der Übergang ins Arbeitsleben – Denkanstöße und Hilfestellungen für die Arbeit von Career Services. Career Service Papers, 14 (1), 44-58.
- Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2017): Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen [online]. URL: https://www.behindertenbeauftragte.de/SharedDocs/Publikationen/UN_Konvention_d_utsch.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Zugriff: 20.01.2021).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012): Fortschrittsbericht 2012. Zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2019): Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen überdurchschnittlich hoch [online]. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++2f7b94c4-0bdc-11ea-913d-52540088cada> (Zugriff 05.10.2020).
- Hochschulrektorenkonferenz (2013): „Eine Hochschule für Alle“ Empfehlung der 6. Mitgliederversammlung der HRK am 21. April 2009 zum Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit [online]. URL: https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/Auswertung_Evaluation_Eine_Hochschule_fuer_Alle.pdf (Zugriff: 20.01.2021).
- Middendorff, E.; Apolinarski, B.; Becker, K.; Bornkessel, P.; Brandt, T.; Heißenberg, S. & Poskowsky, J. (2017a): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung [online]. URL: http://www.sozialerhebung.de/download/21/Soz21_hauptbericht.pdf (Zugriff: 21.01.2021).
- Middendorff, E.; Apolinarski, B.; Becker, K.; Bornkessel, P.; Brandt, T.; Heißenberg, S.; Naumann, H. & Poskowsky, J. (2017b): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. Zusammenfassung zur 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Randauszählung zur 21. Sozialerhebung für deutsche und bildungsinländische Studierende für das Land Brandenburg [online]. URL: http://www.sozialerhebung.de/sozialerhebung/archiv/download/21/Soz21_ra_brandenburg.pdf (Zugriff: 21.01.2021).
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2017): Behindertenpolitischen Maßnahmenpaketes der Landesregierung 2.0 [online]. URL: https://msgiv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Broschuere_Behindertenpolitisches_Ma%c3%9fnahmenpaket_2-0_barrierefrei_Februar2017.pdf (Zugriff: 20.01.2021).

- Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) & Universität Potsdam: Hochschulvertrag MWFK - Universität Potsdam [online]. URL: https://mwfk.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/HSV_UNIP_2019.pdf (Zugriff: 20.01.2021).
- Niehaus, M. & Bauer, J. (2013): Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung. Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Pilotstudie zur beruflichen Teilhabe – Abschlussbericht [online]. URL: <https://promi.uni-koeln.de/wp-content/uploads/2014/03/Niehaus-Bauer-2013-Chancen-und-Barrieren-fuer-hochqualifizierte-Menschen-mit-Behinderung-Abschlussbericht.pdf> (Zugriff: 21.01.2021).
- Poskowsky, J.; Heißenberg, S.; Zaussinger, S. & Brenner J. (2018): beeinträchtigt studieren – best2. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/2017 [online]. URL: https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/beeintraechtigt_studieren_2016_barrrierefrei.pdf (Zugriff: 21.01.2021).
- Robert Koch-Institut (Hrsg.) (2015) Gesundheit in Deutschland. Gesundheitsberichtserstattung des Bundes. Gemeinsam getragen von RKI und Destatis. RKI, Berlin [online]. URL: https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/Ge-sInDtd/gesundheit_in_deutschland_2015.pdf;jsessionid=A83853DDC6FAE70D579140EBAD5DBAED.internet081?_blob=publicationFile (Zugriff 20.01.2021)
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020): Analyse Arbeitsmarkt, Menschen mit Behinderung, Deutschland 2018 [online]. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/analyse/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte-d-0-201812-pdf.pdf?_blob=publicationFile (Zugriff: 20.01.2021).
- Steuerungsgruppe E-Learning der Universität Potsdam (2017): E-Learning-Strategie der Universität Potsdam [online]. URL: https://publishup.uni-potsdam.de/opus4-ubp/frontdoor/deliver/index/docId/39791/file/e-learning_strategie_up.pdf (Zugriff: 20.01.2021).
- Techniker Krankenkasse (2020): Fehlzeitenbericht 2019 Universität Potsdam.
- Unger, M.; Wejwar, P.; Zaussinger, S.; Laimer, A. (2012): beeinträchtigt studieren. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2011 [online]. URL: https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/Beeintraechtigt_Studieren_Datenerhebung_01062012_0.pdf (Zugriff: 21.01.2021).
- Universität Potsdam (2019): Den Ausbau gestalten. Hochschulentwicklungsplan 2019 – 2023 [online]. URL: https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/up-entdecken/docs/UP_kompakt/Hochschulentwicklungsplan_2019-2023.pdf (Zugriff: 20.01.2021).
- Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium der Universität Potsdam (2020): Systemakkreditierung [online]. URL: <https://www.uni-potsdam.de/de/zfq/hochschulstudien/systemakkreditierung> (Zugriff: 20.01.2021).

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Einteilung der Zielgruppe in vier Cluster.....	27
Abb. 2	Anteil unbefristet Beschäftigte nach Altersgruppen.....	28
Abb. 3	Durchschnittliche Falldauer nach Altersgruppen.....	29
Abb. 4	AU-Häufigkeit und AU-Dauer.....	29
Abb. 5	Verteilung der AU-Tage auf die ICD-Hauptgruppen an der Universität Potsdam.....	30
Abb. 6	Verteilung der AU-Tage auf die ICD-Hauptgruppen.....	30