

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	1
2.	Inklusion für Beschäftigte	1
2.1.	Unterstützung des einzelnen Betroffenen	1
2.1.1.	Peer-to-Peer Angebote	1
2.1.2.	Enge Zusammenarbeit im Einzelfall.....	2
2.2.	Strukturelle und organisatorische Maßnahmen.....	2
2.2.1.	Ruheräume an allen Standorten.....	2
2.2.2.	Bauliche Barrierefreiheit	2
2.2.3.	Treffen des Inklusionsteams	2
2.3.	Hochschulpolitische und gesellschaftliche Maßnahmen.....	3
2.3.1	Entstigmatisierungskampagne „Bist du ein Hingucker? – Gemeinsam sichtbar werden!“	3
2.3.2	Führungskräftekompass.....	3
2.3.3	Praktikumsprojekt.....	3
2.3.4	Beteiligung des Inklusionsteams bei Events und Veranstaltungen.....	4
2.3.5	Inklusionspreisvergabe	4
2.3.6	Titelthema „Inklusion“ im Universitätsmagazin <i>Portal</i>	5
3	Inklusion Studierende mit Behinderung / chronischer Krankheit	5
3.3	Einwerbung von Drittmitteln und Projekten.....	5
3.4	Unterstützung von Lehrenden	6
3.5	Unterstützung von Studierenden.....	6
3.6	Vernetzung	7
4	Fazit	7

Bericht des Inklusionsteams der Universität Potsdam für den Zeitraum Ende 2025- Sommer 2026

Der vorliegende Bericht fasst die wichtigsten Aktivitäten, Projekte und Entwicklungen des Inklusionsteams der Universität Potsdam im Berichtszeitraum 2025–2026 zusammen und verdeutlicht die kontinuierliche Weiterentwicklung einer inklusiven Hochschulkultur.

1. Einleitung

Das Inklusionsteam der Universität Potsdam hat im Zeitraum *von Ende 2025 – Sommer 2026* eine Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt, um die Inklusion von Beschäftigten und Studierenden mit Beeinträchtigungen, chronischen und psychischen Erkrankungen zu fördern. Der Fokus lag sowohl auf der direkten Unterstützung einzelner Betroffener als auch auf strukturellen und organisatorischen Verbesserungen. Außerdem wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um das Thema Inklusion hochschulpolitisch und gesellschaftlich weiter voranzutreiben.

2. Inklusion für Beschäftigte

Im Berichtszeitraum 2025–2026 lag der Schwerpunkt der Arbeit für Beschäftigte auf der universitätsweiten Entstigmatisierungskampagne „Bist du ein Hingucker? – Gemeinsam sichtbar werden!“. Ziel war es, Inklusion sichtbar zu machen, Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen sowie chronischen und psychischen Erkrankungen abzubauen und eine offene sowie inklusive Arbeitskultur an der Universität Potsdam zu fördern. Ergänzend wurden bestehende Unterstützungsangebote weiterentwickelt, strukturelle Maßnahmen vorangetrieben und die Vernetzung innerhalb der Hochschule gestärkt.

2.1. Unterstützung des einzelnen Betroffenen

2.1.1. Peer-to-Peer Angebote

Die Peer-to-Peer-Beratung für Beschäftigte mit Behinderungen sowie chronischen oder psychischen Erkrankungen hat sich als niedrigschwelliges Unterstützungsangebot etabliert. Neben den regelmäßigen telefonischen Beratungsmöglichkeiten bietet das Inklusionscafé weiterhin einen geschützten Rahmen für Austausch, Vernetzung und gegenseitige Unterstützung. Die monatlichen Treffen finden standortübergreifend in Präsenz sowie digital statt und werden durch kurze thematische „Wissenssnacks“ ergänzt, die aktuelle Informationen zu relevanten Fragestellungen vermitteln. Die kontinuierlich steigenden Teilnehmerzahlen zeigen, dass sich das Angebot innerhalb der Universität zunehmend etabliert hat.

2.1.2. Enge Zusammenarbeit im Einzelfall

Die enge Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung und den Inklusionsbeauftragten wurde weiter intensiviert, insbesondere im Einzelfall. Diese Kooperation ermöglicht eine bedarfsgerechte Unterstützung von betroffenen Beschäftigten und trägt zu einer effizienten Lösung individueller Herausforderungen bei.

2.2. Strukturelle und organisatorische Maßnahmen

2.2.1. Ruheräume an allen Standorten

Die Einrichtung von Ruhe- und Rückzugsräumen bleibt ein zentrales Vorhaben des Inklusionsteams. Ein entsprechendes Konzept wurde erarbeitet. Die räumliche Ausstattung konnte im Berichtszeitraum noch nicht abgeschlossen werden und ist für das Jahr 2026/2027 vorgesehen. Ziel bleibt es, an allen Standorten geschützte Rückzugsorte für Beschäftigte mit besonderen gesundheitlichen Bedürfnissen bereitzustellen.

2.2.2. Bauliche Barrierefreiheit

Darüber hinaus wurden weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit umgesetzt. Hierzu zählen unter anderem die Anbringung nachleuchtender und rutschhemmender Markierungen an Treppenanlagen sowie die kontinuierliche Begleitung baulicher Anpassungen durch die Schwerbehindertenvertretung in Zusammenarbeit mit der Arbeitssicherheit und dem Dezernat für Bau- und Liegenschaftsmanagement.

2.2.3. Treffen des Inklusionsteams

Im Berichtszeitraum 2025–2026 fanden die Treffen des Inklusionsteams im Rahmen der Umsetzung der universitätsweiten Entstigmatisierungskampagne deutlich häufiger statt und wurden im etwa sechswöchigen Turnus durchgeführt. Neben der strategischen Planung und Koordination der Kampagnenmaßnahmen dienten die regelmäßigen Treffen insbesondere dem fachübergreifenden Austausch und der Abstimmung gemeinsamer Aktivitäten. Hierfür arbeiteten Vertreter*innen verschiedener Organisationseinheiten eng zusammen, darunter die Arbeitssicherheit, die Pressestelle, das Studentische Gesundheitsmanagement, das Koordinationsbüro für Chancengleichheit sowie die Schwerbehindertenvertretung und die Inklusionsbeauftragten.

2.3. Hochschulpolitische und gesellschaftliche Maßnahmen

2.3.1 Entstigmatisierungskampagne „Bist du ein Hingucker? – Gemeinsam sichtbar werden!“

Das Berichtsjahr 2025–2026 stand im Zeichen der universitätsweiten Entstigmatisierungskampagne „Bist du ein Hingucker? – Gemeinsam sichtbar werden!“. Ziel der Kampagne ist es, Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen sowie chronischen oder psychischen Erkrankungen abzubauen, unsichtbare Beeinträchtigungen sichtbar zu machen und eine offene Gesprächskultur innerhalb der Universität zu fördern. Grundlage der Kampagne bilden die Ergebnisse des Diversity Audits, wonach mehr als ein Drittel der Hochschulangehörigen mit Behinderungen, chronischen oder psychischen Erkrankungen lebt. Im Rahmen der Kampagne wurden zahlreiche Formate entwickelt und umgesetzt. Hierzu zählen unter anderem Informationsplakate („Zahlen, die zählen“), Podcasts, Workshops, Empowerment-Angebote, die Aktion „Ein Stück Kuchen für alle“, die Beteiligungsaktion „Barriere Busters on Campus“ zur Erfassung bestehender Barrieren sowie umfangreiche Informationsmaterialien für Beschäftigte, Studierende und Führungskräfte. Darüber hinaus wurden erstmals studentische Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aktiv in die Kampagne eingebunden.

Für das Jahr 2026 konnten zudem Führungskräfte der Universität als Role Models gewonnen werden. Sie unterstützen künftig die Kampagne, indem sie sich öffentlich für Inklusion einsetzen und damit zur weiteren Enttabuisierung von Behinderungen sowie chronischen und psychischen Erkrankungen beitragen.

2.3.2 Führungskräftekompass

Zur nachhaltigen Verankerung inklusiver Führung wurde der Führungskräftekompass umfassend ausgebaut. Er stellt Führungskräften praxisnahe Handlungsempfehlungen zu inklusiver Personalführung, digitaler Barrierefreiheit, Kommunikation, rechtlichen Rahmenbedingungen sowie Unterstützungsangeboten zur Verfügung. Ergänzt wird der Kompass durch Gesprächsleitfäden, Vorlagen für inklusive Stellenausschreibungen sowie Hinweise zu Fördermöglichkeiten und gesundheitsorientierter Führung. Damit erhalten Führungskräfte ein umfassendes Instrumentarium zur Umsetzung einer inklusiven Führungskultur im Arbeitsalltag.

2.3.3 Praktikumsprojekt

Im Rahmen der Kampagne wurde zudem ein Praktikumsprojekt initiiert, das Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Praktikumsplätzen an der Universität Potsdam erleichtern soll. Ziel ist es, erste berufliche Erfahrungen innerhalb der Hochschule zu ermöglichen und zugleich Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

abzubauen. Das erste Praktikum wurde bereits erfolgreich am Lehrstuhl von Prof. Proeller durchgeführt. Weitere Praktikumsplätze befinden sich in Vorbereitung.

2.3.4 Beteiligung des Inklusionsteams bei Events und Veranstaltungen

Das Inklusionsteam war auch im Berichtszeitraum auf zahlreichen universitätsweiten Veranstaltungen vertreten und nutzte diese zur Sensibilisierung sowie zur Information über Unterstützungsangebote. Hierzu gehörten unter anderem das Campus Festival, der Workshop für Neuberufene, Veranstaltungen zum Europäischen Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen sowie weitere universitätsinterne Informationsveranstaltungen. Die kontinuierliche Präsenz trägt dazu bei, das Thema Inklusion dauerhaft sichtbar zu machen und neue Zielgruppen zu erreichen.

Im Juni 2025 fand erneut eine durch Katrin Völker als Vertrauensperson der Menschen mit einer Schwerbehinderung organisierte Schwerbehindertenversammlung für gleichgestellte und schwerbehinderte Mitarbeiter der Universität Potsdam statt, die dem Austausch zu Belangen schwerbehinderter Beschäftigter sowie der gemeinsamen Entwicklung von Lösungsstrategien diente. Eine weitere Schwerbehindertenversammlung ist für den Spätsommer 2026 geplant.

Weiterhin nahm Katrin Völker als Vertrauensperson der Menschen mit einer Behinderung regelmäßig an den Netzwerktreffen der Schwerbehindertenvertretungen im Land Brandenburg teil, in denen sie als Vorstandsmitglied tätig ist, um Best-Practice-Beispiele zu teilen, neue Impulse aufzunehmen und die Zusammenarbeit innerhalb des Netzwerks zu stärken.

Zusätzlich nahm das gesamte Inklusionsteam am Workshop zum Campus Brauhausberg teil, in dem die Expertise für die Barrierefreiheit des Campus benötigt wurde.

Katrin Völker war zudem am Projekt eStub – Digitalisierung des Personalmanagements: studentische Beschäftigte, beteiligt, um Barrierefreiheit und inklusiven Zugang zu digitalen Personalprozessen sicherzustellen.

2.3.5 Inklusionspreisvergabe

Der Inklusionspreis wurde im Jahr 2025 erstmals gemeinsam mit der Landeshauptstadt Potsdam verliehen. Im Mittelpunkt standen innovative und praxisnahe Ideen zur Verbesserung der Barrierefreiheit an der Universität. Aus insgesamt 17 eingereichten Vorschlägen wurden mehrere Projekte ausgezeichnet, darunter ein barrierefreies Symbolsystem für das Campusportal PULS, mobile Metallrampen zur Überwindung kleiner Höhenunterschiede sowie ein Konzept für inklusive Toilettenbeschilderungen. Die Umsetzung der prämierten Ideen wurde bereits eingeleitet und trägt zur nachhaltigen Verbesserung der Barrierefreiheit an der Universität bei.

2.3.6 Titelthema „Inklusion“ im Universitätsmagazin *Portal*

Mit der Ausgabe „Portal – Eins 2026: Inklusion“ widmete die Universität Potsdam erstmals eine vollständige Ausgabe ihres Universitätsmagazins dem Schwerpunktthema Inklusion. Ziel war es, die unterschiedlichen Facetten von Inklusion in Forschung, Lehre, Studium und Arbeitswelt sichtbar zu machen sowie das Bewusstsein für bestehende Barrieren und erfolgreiche Praxisbeispiele innerhalb der Hochschulgemeinschaft zu stärken.

Die Ausgabe beleuchtet unter anderem die Aktivitäten der Universität auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule und gibt Beschäftigten, Studierenden sowie Forschenden mit unterschiedlichen Behinderungen und Beeinträchtigungen eine Stimme. Neben persönlichen Erfahrungsberichten werden wissenschaftliche Perspektiven auf Inklusion vorgestellt und Beispiele aus Forschung und Lehre präsentiert. Dadurch wird deutlich, dass Inklusion als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verstanden wird und sowohl strukturelle Veränderungen als auch einen kontinuierlichen Kulturwandel erfordert.

Für das Inklusionsteam stellt die Schwerpunkt-Ausgabe einen wichtigen Meilenstein der universitätsweiten Sensibilisierungs- und Entstigmatisierungsarbeit dar. Durch die hohe Reichweite des Universitätsmagazins konnten die Angebote des Inklusionsteams, aktuelle Projekte sowie das Engagement zahlreicher Hochschulangehöriger einer breiten universitätsinternen und externen Öffentlichkeit vorgestellt werden. Damit leistet die Veröffentlichung einen nachhaltigen Beitrag zur Sichtbarkeit des Themas Inklusion und zur Förderung einer offenen und inklusiven Hochschulkultur.

3. Inklusion Studierende mit Behinderung / chronischer Krankheit

Die Lage der Studierende mit Behinderungen bleibt auch im Berichtszeitraum unverändert. Es ist davon auszugehen, dass ca. 16%¹ der Studierenden mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung studieren. Das sind für die Universität Potsdam aktuell ca. 3.200 Studierende bei einer Gesamtheit von 20.000 Studierenden.

Der Beauftragte für Studierende mit Behinderung an der Universität Potsdam (Robert Meile) wurde in der 348. Sitzung des Senats bis zum 14.3.28 erneut bestellt. Er erhält als Kompensation eine VHK im Umfang von 19 h/Woche.

3.1. Einwerbung von Drittmitteln und Projekten

Gemeinsam mit dem ZfQ / Carrer Service ist es gelungen, im Rahmen der „Richtlinie des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur zur Förderung von Wissenschaft und Forschung aus dem Europäischen Sozialfonds Plus in der EU-Förderperiode 2021 - 2027“ ein Qualifizierungsprogramm für Studierende zur Unterstützung des Berufseinstiegs einzuwerben. Das Projekt richtet sich u.a. explizit an Studierende mit Behinderung und möchte diese u.a. auf den Berufseinstieg vorbereiten. Die Projektleitung liegt bei Nelli

¹ Ebd. S. 22.

Wagner (ZfQ) und Robert Meile. Das Fördervolumen beträgt ca. 1,6 Mio. € bei einer Projektlaufzeit von 36 Monaten. Das Projekt konnte aufgrund des Erfolgs im Berichtszeitraum bis zum 31.12.2028 verlängert werden.

Darüber hinaus konnte im Jahr 2024 ein weiteres Projekt im Rahmen der o.g. Richtlinie eingeworben werden. Gemeinsam mit Prof. Dr. Timo Hennig (Inklusionspädagogische Psychologie) konnte das Projekt MAdS - mit AD(H)S durchs Studium eingeworben werden. Es richtet sich insbesondere an Studierende mit AD(H)S oder Verdacht auf AD(H)S bzw. mit erheblichen Arbeitsbeeinträchtigungen. Das Projekt hat eine Laufzeit von 36 Monaten, das Fördervolumen beträgt ca. 1,0 Mio. €. Die Projektleitung liegt bei Prof. Hennig und Robert Meile. Ein Verlängerungsantrag ist derzeit in Arbeit.

3.2. Unterstützung von Lehrenden

Wie gewohnt wurden Lehrende bei der Organisation von Prüfungen im Rahmen des Nachteilsausgleichs unterstützt. In den Prüfungszeiträumen des Sommersemesters 2025 und des Wintersemester 25/26 wurden durch den Beauftragten 124 Klausuren betreut. Das ist ein Anstieg um ca. 72% gegenüber des vorherigen Berichtszeitraums². Die Betreuung erfolgt in der Regel durch die Bereitstellung eines separaten Raums sowie einer Aufsicht und in einigen Fällen auch einer Assistenz. Die Organisation ist mit einem erheblichen Aufwand verbunden und erfordert in den Prüfungszeiträumen erhebliche Ressourcen. Der Bedarf an Unterstützung durch den Beauftragten ist in den letzten Jahren erheblich gestiegen und kann bei Zunahme der Fälle in Zukunft kaum noch umfassend organisiert werden.

Gemeinsam mit den Kolleg*innen aus dem Bereich inklusive Studiengestaltung wurden Fortbildungsmöglichkeiten für Lehrende in Bezug auf die Gestaltung inklusiver Lehr- und Prüfungsbedingungen angeboten. Auch im Rahmen der Neuberufenenworkshops und des Tarter-Kits-Lehre konnten sich die neu an der Universität Potsdam berufenen Professor*innen bzw. Lehrpersonen zum Inklusionskonzept bzw. zur Gestaltung inklusiver Lehre informieren.

Wie gewohnt können sich Prüfungsausschüsse bzw. deren Vorsitzende im Rahmen der Antragstellung für einen Nachteilsausgleich beraten lassen. Dieses Angebot wird rege genutzt.

Für Lehrende wurde das Webportal „digitale Barrierefreiheit“ als Selbstlernangebot um den Bereich „inklusive prüfen“ erweitert sowie drei neue Videotutorials erstellt. Es sind nun auch Informationen zu den Themen Universal Design for Learning, Präsenz-, Hybrid- und Online-Lehrveranstaltungen barrierefrei durchführen und inklusiv Prüfen verfügbar.³

3.3. Unterstützung von Studierenden

Kernaufgabe ist die Beratung von Studierenden mit Behinderungen / chronischer Erkrankung. Beratungen zum Nachteilsausgleich, zur Studien- und Prüfungsorganisation, zum

² Im Berichtszeitraum SoSe 2024 und WiSe 2024/2025 wurden 72 Klausuren betreut.

³ <https://www.uni-potsdam.de/de/digitale-barrierefreiheit/barrierefreie-lehrveranstaltungen>

Studieneinstieg und zu Übergängen von der Schule an die Universität bzw. in ein Masterstudium stellen die häufigsten Beratungsanliegen dar. I.d.R. finden ca. 5 – 6 Beratungsgespräche pro Woche statt. Das entspricht bis zu 300 Beratungen im Jahr.

Der Beauftragte engagiert sich zudem im Rahmen der Einführungsveranstaltungen und bietet Workshops und Vernetzungsangebote an.

Gemeinsam mit dem ZIM werden an jedem Campus Arbeitsräume für Studierende mit Behinderung betreut, diese werden rege genutzt.

Neben dem Beratungsangebot des Beauftragten gibt es zusätzlich ein Peer-to-Peer Beratungsangebot von Studierenden mit Beeinträchtigung für Studierende mit Beeinträchtigung. In der Woche gibt es zwei offene Beratungsangebote sowie die Möglichkeit der individuellen Beratung. Die Studierenden werden durch den Beauftragten betreut, qualifiziert und durch kollegiale Intervision (wöchentlich) unterstützt.

Die Studierenden organisieren darüber hinaus Vernetzungs- und Freizeitangebote für Studierende mit Beeinträchtigung und bieten im Rahmen der Einführungsveranstaltungen Workshops an. Gemeinsam mit dem Beauftragten wird der Podcast „Wir sind UP“ konzipiert und aufgenommen. Im Berichtszeitraum sind bis konnten fünf neue Folgen produziert werden. Zu den Themen: „Studieren mit Autismus“ und inklusive Studiengestaltung. Seit 2022 wurden die 26 Episoden insgesamt 4.585 gehört.

Weiterhin konnten Workshops und Informationsveranstaltungen zu den Themen „psychisch fit Studieren“ (Deutsch und Englisch) sowie Austauschrunden zum Nachteilsausgleich durchgeführt werden.

3.4. Vernetzung

Der Beauftragte vernetzt sich aktiv mit den Kolleg*innen der anderen Brandenburger Hochschulen in regelmäßigen Arbeitstreffen (ca. alle 2 Monate) sowie überregional im Rahmen der GIBeT⁴ – Tagungen und Arbeitskreise sowie der Tagungen der IBS⁵.

Zudem erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit den Trägern der Eingliederungshilfe bei der Beantragung von Assistenzen und/oder Sachleistungen sowie des Studierendenwerk Süd-West Brandenburg⁶. Auch die Vertrauensperson der Menschen mit einer Behinderung ist mittlerweile umfassend vernetzt und in verschiedenen Netzwerken aktiv, um Wissen zu teilen und gleichzeitig vom Know-how anderer zu profitieren.

4. Fazit

Im Zeitraum von 2023 bis Sommer 2024 hat das Inklusionsteam der Universität Potsdam durch gezielte Maßnahmen entsprechend dem Meilensteinplan von 2021 die Inklusion von Beschäftigten und Studierenden mit Beeinträchtigungen, chronischen und psychischen

⁴ Gesellschaft für Information Beratung und Therapie an Hochschulen

⁵ Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung des Deutschen Studentenwerks

⁶ ehemals Studentenwerk Potsdam

Erkrankungen nachhaltig gefördert. Sowohl auf individueller als auch auf struktureller und gesellschaftlicher Ebene wurden wichtige Fortschritte erzielt, die den Weg für eine inklusive Arbeitsumgebung an der Universität ebnen. Die kontinuierliche Weiterentwicklung in Anlehnung an das Inklusionskonzept von 2021 bleibt eine zentrale Aufgabe für die kommenden Jahre.