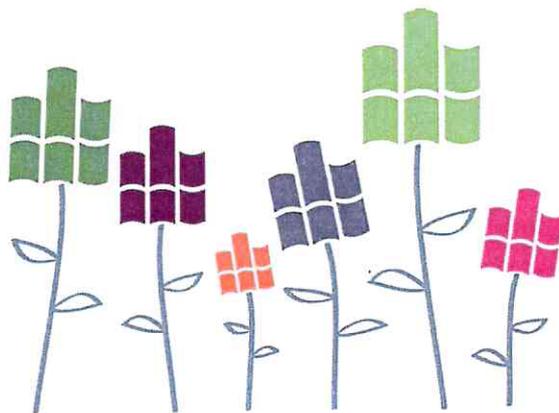




Aktionsplan der
Hochschule Mittweida
University of Applied Sciences



Auf dem Weg zur inklusiven Hochschule -
Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

2021 - 2024

Inhalt

Präambel und Beschlussfassung.....	2
1.Rechtliche Grundlagen.....	3
2. Studierende und Beschäftigte in besonderen Lebenslagen an der Hochschule Mittweida	14
2.1 Strukturelle Anbindung.....	14
2.1.1 Die Sozialkontaktstelle (SKS).....	14
2.1.2 Die/der Beauftragte für chronisch kranke und behinderte Studierende	16
2.1.3 Schwerbehindertenvertretung Personal.....	17
2.1.4 Sonstige Beratungsangebote	17
2.1.5 Inklusionsbeirat	19
3. Situation der Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung an der Hochschule Mittweida.....	22
3.1 Nachteilsausgleich.....	23
3.2. Barrierefreiheit und digitale Hochschulsemeister	25
4. Maßnahmen des ersten Aktionsplans zur Umsetzung der UN- Behindertenrechtskonvention	27
5. Einbindung Inklusion und Entwicklung des Diversity-Managements der Hochschule Mittweida	30
5.1 Diversity an der Hochschule Mittweida.....	30
5.1 Einbindung Inklusion	31
6. Ziele und weiteres Vorgehen.....	33
Abkürzungsverzeichnis	35
Quellen	36
Anhänge	38

Präambel und Beschlussfassung

Die Hochschule Mittweida (HSMW) versteht sich mit ihren fünf Fakultäten und ca. 7.000 Studierenden als eine traditionsreiche akademische Bildungsstätte mit überwiegend naturwissenschaftlich-technischem Profil und starker regionaler Verflechtung. Sie orientiert sich an den Herausforderungen des europäischen Bildungssystems und strebt weltweite Kooperationen an. Mit dem Abschluss von Zielvereinbarungen mit dem Sächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst hat sie sich einem umfassenden Strategieentwicklungsprozess zugewandt, um ihr Kompetenzprofil in Bildung und Forschung weiter zu schärfen. Die Gewährleistung von Chancengleichheit im Hinblick auf unterschiedliche Lebenssituationen von allen Menschen in Studium und Beruf, stellt ein wesentliches Element im Profilbildungsprozess der Hochschule Mittweida dar.

Der vorliegende Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention beschreibt den Ist-Zustand der Inklusionsarbeit an der Hochschule Mittweida. Ziel der Konzeptionierung ist die Schaffung einer barrierearmen Studien- und Arbeitsatmosphäre in der gesamten Hochschule. Dabei wird auf die Einbindung der Inklusionsarbeit in das entstehende Diversity-Management der Hochschule Mittweida geachtet.

Der vorliegende Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wurde am 10.08.2021 durch das Rektorat beschlossen und die Umsetzung wird auf vier Jahre festgelegt.

Mittweida, 10.08.2021

Ort, Datum



Unterschrift

1. Rechtliche Grundlagen

In Deutschland leben etwa 9,6 Millionen Menschen mit Behinderung, das entspricht einem Anteil von 11,9 Prozent. Bei einer derart hohen Zahl ist notwendig, Vorschriften zu entwickeln, die die Rechte behinderter Menschen besonders schützen.

Neben den Artikeln des Grundgesetzes (GG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wurde 2006 die internationale UN-Behindertenrechtskonvention verabschiedet, welche 2009, ergänzt durch das Zusatzprotokoll, von Deutschland ratifiziert wurde.¹

„Ziel ist, dass Menschen mit und ohne Behinderungen von Anfang an gemeinsam in allen Lebensbereichen selbstbestimmt leben und zusammenleben.“²

Hierbei geht es um gleichberechtigte Teilhabe an allen Bereichen der Gesellschaft und Lebensführung, das heißt im politischen, wirtschaftlichen, und kulturellen Leben, um gleichberechtigte Bildung und berufliche Integration „und um die Aufgabe, allen Bürgerinnen und Bürgern die Möglichkeit für einen selbstbestimmten Platz in einer barrierefreien Gesellschaft zu geben.“³

Das Grundgesetz (GG)

Das Konzept der Inklusion baut auf den Grundrechten der Menschen auf und somit den Artikeln 1-19 des Grundgesetzes.

¹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011, S. 8

² Ebd., 2011, S. 8

³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011, S. 8

Die wichtigsten, zu beachtenden Punkte sind hierbei Artikel 1, Absatz 1:

„Die Würde des Menschen ist unantastbar.“ und Artikel 3, Absatz 1:

„Jeder Mensch ist vor dem Gesetz gleich.“⁴

Betrachtet man diese allgemeinen Grundrechte, wird deutlich, dass kein Mensch benachteiligt werden darf und eine Gleichbehandlung aller die oberste Voraussetzung ist.

Das neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Im neunten Sozialgesetzbuch werden die Rehabilitation und die Teilhabe behinderter Menschen betrachtet und rechtlich geschützt.

Im ersten Abschnitt regelt das SGB IX die Selbstbestimmung und Teilhabe Behinderter am Leben in der Gesellschaft (§1) und definiert Behinderung:

„(1) Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

(2) Menschen sind im Sinne des Teils 2 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

(3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens

⁴ Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, 1949

30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).“⁵

Zusätzlich werden Leistungen definiert und beschrieben und die Rechte der Leistungsträger erläutert.

Gesetze wie das AGG (folgend) beziehen sich im vollen Umfang auf die Leistungen und rechtlichen Rahmenbedingungen des SGB IX.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Mit dem AGG wurde 2006 der rechtliche Rahmen für einen weitgehend einheitlichen Diskriminierungsschutz geschaffen. Seitdem hat sich auch im gesellschaftlichen Bewusstsein einiges verändert, so zum Beispiel der Abbau von Vorurteilen und starke Veränderungen in Sichtweisen und Einstellungen.⁶

§1 AGG: „Ziel des Gesetzes: Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“⁷

Im Anwendungsbereich des AGG (§2) wird deutlich, dass alle Gründe der Diskriminierung und der Benachteiligung auch im Bereich der Bildung⁸ unzulässig sind.

Das AGG bietet Benachteiligten die Möglichkeit ihren Rechtsanspruch geltend zu machen und schützt sie vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung.

⁵ SGB IX, 2009, §2

⁶ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010, S. 3

⁷ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2006, § 1

⁸ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2006, § 2, Abs. 1, Z. 7

Im Zuge dieser Gesetzeslage wurde die Antidiskriminierungsstelle des Bundes entwickelt, welche der Umsetzung der Forderungen dient. Dies ist in § 25 –Antidiskriminierungsstelle geregelt:

„(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.“⁹

Die Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes steht in beratender Funktion jeder/jedem Bürger:in zur Verfügung. Durch einen ausführlichen und transparenten Internetauftritt, ist die Erreichbarkeit für jeden/jede zu jederzeit gegeben.¹⁰

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

Allgemeine Einführung

„Der deutsche Verein hat sich stets für die Stärkung der Rechte von Menschen mit Behinderungen eingesetzt und die Verabschiedung des UN-Übereinkommens am 13. Dezember 2006 begrüßt. Die Auswirkungen dieses neuen internationalen Menschenrechtsinstruments auf das deutsche Sozialrecht und auf die

⁹ Ebd., 2006, §25

¹⁰Vgl.

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/Anwendungsbereiche/anwendungsbereiche_node.html, 12.04.2021

Lebenswirklichkeit von Menschen mit Behinderungen in Deutschland sind in vollem Umfang noch gar nicht abzusehen.“¹¹

Mit der UN-Behindertenrechtskonvention wurde der Behindertenpolitik in Deutschland eine neue Intention, eine neuer Impuls verliehen.¹²

Der Zweck der BRK ist es, „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern.“¹³

Zu den Zielgruppen der BRK sind alle Menschen mit Behinderung, das heißt, Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie an einer gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben hindern.

Die allgemeinen Grundsätze des Übereinkommens werden im Laufe des Gesetzestextes klar definiert und beschrieben.

Sie lauten:

Artikel 3 – Allgemeine Grundsätze:

„a) die Achtung der dem Menschen innewohnenden Würde, seiner individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie seiner Unabhängigkeit;

b) die Nichtdiskriminierung;

c) die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft;

¹¹ Welke, 2012, S. 5

¹² Vgl. ebd., 2012, S. 6

¹³ UN-BRK, 2009, Artikel 1

- d) die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit;
- e) die Chancengleichheit;
- f) die Zugänglichkeit;
- g) die Gleichberechtigung von Mann und Frau;
- h) die Achtung vor den sich entwickelnden Fähigkeiten von Kindern mit Behinderungen und die Achtung ihres Rechts auf Wahrung ihrer Identität.“¹⁴

Erläuterung

In der BRK wird Inklusion als universelles soziales Prinzip betrachtet und auf die globale Ebene der Gesamtgesellschaft bezogen. Somit ist die Definition der Inklusion als Einbeziehung an diesem Punkt zutreffend, da Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung in das allgemeine Gesellschaftsleben einbezogen werden sollen. Zum gesellschaftlichen Leben zählen inhaltlich Punkte wie, Bildung, Wissenschaft, Militär, Wirtschaft, Medien, Recht, Sport, Intimbeziehungen, Politik und Gesundheit.¹⁵

„Inklusion bezieht sich auf die Art und Weise, wie Personen in den verschiedenen Gesellschaftsbereichen sozial berücksichtigt werden.“¹⁶

Daraus folgt, dass Inklusion nicht nur ein Thema für und von behinderten Menschen ist, sondern ein rechtlich fundierter Grundsatz der Gesellschaft sein sollte und etwaige Vorkehrungen für ein barrierefreies Miteinander getroffen werden müssen.

¹⁴ UN-BRK, 2009, Artikel 3

¹⁵ Vgl. Welke, 2012, S. 95

¹⁶ Welke, 2012, S. 95

Diese sind mit Verabschiedung der UN-BRK getroffen und werden in Bezug auf ebendiese umgesetzt.

Im Gegensatz hierzu ist die Teilhabe chronisch Kranker und Behinderter viel stärker als aktiver Begriff gefasst, „der am handelnden Subjekt ansetzt und dessen Blick auf gesellschaftliche Verhältnisse fokussiert.“¹⁷

Teilhabe kann begrifflich als Gegenteil zu sozialer Ausgrenzung definiert werden und bezieht sich besonders auf Bereiche wie Einkommen, Wohnen und Gesundheit. Auch der Bereich der Bildung sollte hier betrachtet werden. Hier bezieht man sich auf die Erreichung (selbstgesteckter) Lebensziele ohne Benachteiligung. „Zwischen (erwartbarer) Inklusion und (realisierter) Teilhabe können sich in benachteiligten Lebenslagen angesichts realer gesellschaftlicher Entwicklungen erhebliche Diskrepanzen aufspannen.“¹⁸

Wie bei allen Menschenrechten und rechtlichen Grundregelungen besteht zwischen Anspruch und Wirklichkeit ein erheblicher Unterschied, demnach geht auch ein klarer Anspruch auf Inklusion nicht mit einer automatischen, gleichberechtigten Teilhabe einher. Ein großes Problem stellt, in der Gruppe der Benachteiligten, die Benachteiligung in Perspektive auf Lebensläufe dar, so zum Beispiel in Hinblick auf Gesundheit, Bildungschancen und -erfolge, mangelnde Möglichkeiten politischer Teilhabe und, nicht zu vergessen, soziale Ausgrenzung und Isolation.¹⁹

Aus ebendiesem Grund wurde die BRK entwickelt und die Arbeit an dieser vorangetrieben. Damit wird Inklusion als Grundsatz vorausgesetzt, was nicht bedeutet, dass eine automatische Teilhabe eintritt, jedoch zur Folge hat, dass der

¹⁷ Welke, 2012, S. 96

¹⁸ Welke, 2012, S.96

¹⁹ Vgl. ebd., 2012, S. 96 ff.

Mangel an ebendieser sichtbar wird und als mögliches Unrecht wahrgenommen wird.²⁰

„So lässt sich zum Beispiel im deutschen Bildungssystem beobachten, wie trotz realisierter Vollinklusion der (schulpflichtigen) Gesamtbevölkerung Chancengleichheit in der Verwirklichung gleichberechtigter Teilhabe entlang der Unterscheidung behindert/nicht behindert reproduziert und stabilisiert ist.“²¹

Durch die allgemeine Schulpflicht werden alle Kinder, mit oder ohne Beeinträchtigung dem deutschen Schulsystem angepasst, quasi *zwangsincludiert*. Damit werden sie aber auch den bestehenden Gegebenheiten ausgesetzt, heißt bestehender Schulpolitik, Schulgesetzen, Vorgaben und normierten Leistungsstandards, daraus folgt, dass Schüler:innen, welche diesen Standards nicht entsprechen, bzw. die Erwartungen aus Gründen der Benachteiligung nicht erreichen können, als beeinträchtigt oder behindert eingestuft werden. Hier wird ein sonderpädagogischer Förderungsbedarf definiert und Schüler:innen werden sonderbeschult und aus dem regulären Schulsystem ausgeschlossen. Diese Beschulung in gesonderten Förderschulen kann nicht dem allgemeinen Inklusionsgebot unterlaufen, sondern ist eher widersprüchlich gegenüber dem Teilhaberechts auf Bildung (Art. 24, Abs. 1, BRK). Daraus folgen weitere Bereiche, in denen es hier zu Problemen kommen kann, so zum Beispiel die volle Ausbildung des Selbstwertgefühls, der Persönlichkeit, Begabungen etc.²²

Diese Problematik lässt sich auch auf den weiteren Bildungsweg (Lehre, Studium, Ausbildung) ausweiten. Besonders im schulähnlichen Komplex Studium gelangen Hochschulen an ihre Grenzen im Bereich gleichberechtigte Teilhabe am Studienalltag.

²⁰ Vgl. ebd., 2012, S. 97

²¹ Welke, 2012, S. 97

²² Vgl. ebd., 2012, S. 97

Eine angepasste Inklusion oder die Einbeziehung benachteiligter Menschen in ein bestehendes Studiensystem, setzt voraus, dass eine vorangegangene Erwartungsstruktur umgesetzt wird.

„Diese analytische Blickrichtung von Inklusion unterstützt einen grundlegenden Wandel im Verständnis von Behinderung: von einem statistischen Begriff bzw. individuellem Modell, das die soziokulturelle Herstellung von Behinderung (durch Wirtschaftsstrategien, gesetzliche Regelungen, soziale Einstellung, politische Programme, bauliche Strukturen usw.) fokussiert.“²³

Behinderung ist folglich als soziales Ereignis definiert, welches aus Abhängigkeiten zwischen Betroffenen und sozialem Umfeld (Barrieren) entsteht.

Mit der BRK wird die bislang separate Politik für (die Fürsorge von) behinderten Menschen zu einer umfassenden, inklusiven Gesellschaftspolitik.²⁴

Genau dieser Schritt sollte auch im Hinblick auf Bildung und speziell im Hinblick auf Studium mit Beeinträchtigung berücksichtigt und als Ziel betrachtet werden.

BITV 2.0 - Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz _____ (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung)

"Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung vom 12. September 2011 (BGBl. I S. 1843), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 21. Mai 2019 (BGBl. I S. 738) geändert worden ist"²⁵

Die BITV 2.0 ist geltend für öffentliche Einrichtungen, Hochschulen und Berufsakademien und umfasst Internetauftritte, Dokumente (inklusive

²³ Welke, 2012, S. 98

²⁴ Vgl. Welke, 2012, S. 98

²⁵ BITV 2.0, https://www.gesetze-im-internet.de/bitv_2_0/BjNR184300011.html, abgerufen am 22.04.2021

Lehrmaterialien), Apps/Tools und Verwaltungsverfahren. Die BITV dient dem Ziel, „eine umfassend und grundsätzlich uneingeschränkt barrierefreie Gestaltung moderner Informations- und Kommunikationstechnik zu ermöglichen und zu gewährleisten.“²⁶

Für die BITV 2.0 gelten die folgenden Fristen:

Internetauftritte

- neu entwickelte Auftritte, die nach September 2018 entwickelt wurden: müssen seit September 2019 barrierefrei sein
- bereits bestehende Auftritte: müssen seit September 2020 barrierefrei sein

Intranet

- neu entwickelte Intranet-Angebote müssen seit September 2019 barrierefrei sein
- bestehende Intranet-Angebote: seit September 2019 bei grundlegender Überarbeitung

Dokumente

- sind Teil des Internetauftritts und haben die gleichen Umsetzungsfristen wie der Internetauftritt
- Ausnahme: vor September 2018 erstellte PDF-Dokumente, wenn diese nicht für „aktive Verwaltungsverfahren“ notwendig sind

²⁶ BITV 2.0, §1 (1), https://www.gesetze-im-internet.de/bitv_2_0/BJNR184300011.html, abgerufen am 22.04.2021

Mobile Anwendungen, grafische Programmoberflächen

- müssen seit Juni 2021 barrierefrei sein²⁷

Auch bei zukünftigen Entwicklungen ist darauf zu achten, dass die angegebenen Formate barrierefrei zu gestalten sind. „ Dies erfordert, dass sie wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust sind.“²⁸

²⁷ Vgl. <https://www.dhpg.de/de/newsroom/blog/neufassung-der-barrierefreie-informationstechnik-verordnung/>, abgerufen am 27.04.2021

²⁸ BITV 2.0 § 3, (1), https://www.gesetze-im-internet.de/bitv_2_0/BJNR184300011.html, abgerufen am 22.04.2021

2. Studierende und Beschäftigte in besonderen Lebenslagen an der Hochschule Mittweida

2.1 Strukturelle Anbindung

Die Abwendung von Diskriminierung und die Selbstverständlichkeit von Chancengleichheit sind in den Leitlinien der Hochschule Mittweida verankert: „Ein zwingendes Erfordernis der gleichberechtigten Teilhabe am Studium und insbesondere an Prüfungen ist die Gestaltung gleichwertiger Bedingungen für alle Studierenden. Die Hochschule Mittweida setzt sich für die Schaffung geeigneter Maßnahmen zum Nachteilsausgleich ein. Zielgruppe sind Studierende in besonderen Lebenslagen, d.h. mit Familienaufgaben, mit chronischen Erkrankungen oder Behinderung sowie ausländische Studierende.“²⁹

So gibt es bereits seit 2010 ein hochschulübergreifendes Konzept zum Nachteilsausgleich, welches fakultätsübergreifend genutzt und umgesetzt wird. Beratung und Organisation wurde und wird von der Beauftragten für chronisch kranke und behinderte Studierende umgesetzt, welche zusätzlich umfassende Beratung, Vermittlung und Begleitung zum Thema Studium mit Beeinträchtigung anbot und anbietet. Sie ist meist die erste Anlaufstelle für Studierende mit studienbeeinträchtigenden Erkrankungen.

2.1.1 Die Sozialkontaktstelle (SKS)

Die Sozialkontaktstelle ist eine 2009 eingerichtete Servicestelle für Studierende und Beschäftigte in besonderen Lebenslagen. Zu Beginn noch Campusbüro für Familie und Chancengleichheit, erfolgte im Rahmen der ersten Auditierungsphase

²⁹ Leitlinien der Hochschule Mittweida: <https://www.hs-mittweida.de/hochschule/portrait/leitlinien-der-hochschule.html>, abgerufen am 10.11.2020

des *audit familiengerechte hochschule* eine Etablierung in der Hochschule Mittweida. Ihr übertragen war vorrangig die Organisation, Koordination und Umsetzung von Maßnahmen der Familienfreundlichkeit. Aufgaben wie die umfassende Beratung und Vermittlung, Projektmanagement und Gremienarbeit lagen (und liegen) in diesem Bereich in der Zuständigkeit der Sozialkontaktstelle (SKS). Durch die räumliche Vereinigung von SKS und Büro der Beauftragten für chronisch kranke und behinderte Studierende konnten die Belange aller Studierenden in besonderen Lebenslagen in einer Kontaktstelle bearbeitet werden. Demnach liegen auch die Beratung, die Vermittlung, die Koordination und die Umsetzung der Inklusionsarbeit in der Verantwortung der SKS.

Mit der Einführung der Inklusionsmittel 2015 erweiterte sich das Aufgabenspektrum des Campusbüros für Familie und Chancengleichheit im hohen Maße, was auch mit einer Anpassung des Titels der Einrichtung einherging. Ab diesem Zeitpunkt trug die Serviceeinrichtung den Namen *Sozialkontaktstelle – Inklusion, Familie und Gesundheit*.³⁰

Die Thematik der SKS spiegelt sich in folgenden Arbeitsfeldern wider:

- Service für Menschen mit Behinderung/chronischer Krankheit
- Inklusion
- Service für Familien
- Service für Pflegende
- Unterstützung der AG Gleichstellung
- MINT-Förderung

- Koordination und Umsetzung *audit familiengerechte hochschule*
- Veranstaltungs- und Projektmanagement im Rahmen des ‚audit familiengerechte Hochschule‘ und zur Förderung des MINT-Interesses Mädchen und junger Frauen
- Konfliktlösungsmanagement³¹

Sämtliche Inklusionsaufgaben finden sich interdisziplinär in allen Aufgabenbereichen wieder und werden durch die Sozialkontaktstelle ganzheitlich in Gremien eingebracht. Schwerpunktmäßig erfolgt eine Betrachtung im Bereich des Service für Menschen mit Behinderung und chronischen Krankheiten.

2.1.2 Die/der Beauftragte für chronisch kranke und behinderte Studierende

Die Beauftragte für chronisch kranke und behinderte Studierende ist die, durch einen Rektoratsbeschluss bestimmte Interessenvertretung der Studierenden mit Handicap der Hochschule Mittweida. Sie ist strukturell in der Sozialkontaktstelle angesiedelt und bietet somit eine Anlaufstelle für Studierende mit krankheitsbedingten, studienrelevanten Einschränkungen. Sie berät zu der Organisation und Umsetzung von Nachteilsausgleichen und bietet eine geeignete Begleitung durch den Studienalltag und den gesamten Studienverlauf und versteht sich als operative Vernetzungsposition mit Schnittstellen in zentrale Einrichtungen und Fakultäten.

³¹ Vgl. <https://www.hs-mittweida.de/webs/campusbuero.html>, abgerufen am 12.7.2021

2.1.3 Schwerbehindertenvertretung Personal

Die Schwerbehindertenvertretung der Beschäftigten mit Behinderungen ist die gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten gemäß §§94-97 SGB IX.

Die Schwerbehindertenvertretung der Beschäftigten mit Behinderung fungiert als Ansprechpartner der Schwerbehinderten im Arbeitsumfeld und ist für die Organisation von Gesprächen zur Behebung von Problemen, die Organisation von Arbeitshilfen, für die Erarbeitung von Lösungsansätzen (bei Problemen/Konflikten) und die Durchsetzung der Rechte schwerbehinderter Mitarbeiter:innen verantwortlich.

Zudem übt sie mediatorische Tätigkeiten zur Vermittlung zwischen Konfliktparteien (bei Beteiligung Schwerbehinderter) aus und bietet Beistand bei allen Gesprächen schwerbehinderter Beschäftigter. Schlussendlich berät sie auch Arbeitgeber:innen bei der Umsetzung ihrer Pflichten gegenüber Schwerbehinderten.

2.1.4 Sonstige Beratungsangebote

Eine erste Anlaufstelle für Studierende in Problemlagen bietet der StudentenRat der HSMW, welcher sich in die Referate Geschäftsführung, Finanzen, Hochschulpolitik, Öffentlichkeitsarbeit, Sport, Internationales und Gleichstellung, Soziales und Kultur unterteilt. Das Referat für Gleichstellung, Soziales und Kultur ist Anlaufstelle für Fragen der inklusiven Hochschularbeit: „Gleichstellung von allen Gruppen an der Hochschule ist ein wichtiges Thema. Auch Punkte wie Inklusion und Integration von Menschen mit Behinderung werden immer wichtiger. Aber auch die fachliche Beratung bei Problemen wie Prüfungsangst oder Mobbing gehören zu diesem Aufgabengebiet. Hier ist besonders die

Zusammenarbeit mit der Sozialkontaktstelle wichtig.“³² Die beschriebene Zusammenarbeit gestaltet sich im Rahmen von Studien- und Fachtagen an den einzelnen Fakultäten.

Zusätzlich wird die Sozialkontaktstelle im Rahmen der Beratung Studierender mit gezielten Maßnahmen wie Nachteilsausgleichen einbezogen, sodass im Bedarfsfall ein adäquates Hilfssystem entwickelt werden kann. In Sonderfällen wird ausschließlich eine Vermittlung an die etwaige Beratungsstelle (Studentenwerk, SKS usw.) durchgeführt. Der Studentenrat versteht sich als Servicedienstleister für die Studierenden und ist Ansprechpartner auf Augenhöhe für diverse Anfragen, Probleme und Fragestellungen der Studierenden.

Zusätzliche Anlaufstellen sind der Studierendenservice, die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Studienberatung, die Studiendekane und die Prüfungsausschüsse der Fakultäten.

Ein weitreichendes Angebot bieten die Beratungsdienste des Studentenwerks Freiberg, welche in Notlagen einen zentralen Anlaufpunkt für Studierende in besonderen Lebenslagen darstellen. So werden Fragen zur Studienfinanzierung, Erwerbstätigkeit während des Studiums oder zur Krankenversicherung, ebenso wie Fragen zu Sozialleistungen, Wohn- oder auch Kindergeld in der allgemeinen Sozialberatung des Studentenwerks fachlich bearbeitet. In Gesprächen versucht der Beratungsdienst des Studentenwerkes Lösungen für persönliche, studienbezogene, soziale oder wirtschaftliche Probleme zu finden und arbeitet dabei, besonders in Bezug auf den Studienverlauf, eng mit der Sozialkontaktstelle der Hochschule Mittweida zusammen.

³² <https://www.hs-mittweida.de/webs/stura/stura/referate.html>, abgerufen am 11.7.2021

Studien- und Arbeitsschwierigkeiten, Prüfungsangst oder Probleme im persönlichen Umfeld...

Die Psychosoziale Beratung des Studentenwerks bietet eine Anlaufstelle für Studierende mit persönlichen Benachteiligungen im Bereich chronische Erkrankungen und Behinderungen, welche gezielt mit etwaigen Maßnahmen behandelt und lösungsorientiert bearbeitet werden können. In Bezug auf den Studienverlauf und die Prüfungsorganisation von Studierenden mit Beeinträchtigungen ist eine Zusammenarbeit mit der SKS der Hochschule Mittweida nötig und die Anwendung von Nachteilsausgleichen wird in die aktive Arbeit eingebunden.³³

Im Bereich der Beschäftigten bieten die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und das Dezernat Personalwesen³⁴ Anlaufstellen für inklusive Angelegenheiten.

2.1.5 Inklusionsbeirat

Die Bildung eines Inklusionsbeirates ist ein zentraler Baustein in der Konzeptentwicklung und Umsetzung und wurde durch das Rektorat im Januar 2017 beschlossen. Der Inklusionsbeirat hat folgende Aufgaben:

1. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

³³ Vgl. <https://www.studentenwerk-freiberg.de/freiberg/beratung/de/>, abgerufen am 03.06.2021

³⁴ Vgl. <https://www.kanzler.hs-mittweida.de/dezernat-personalwesen/>, abgerufen am 28.06.2021

2. Beratung bei der Umsetzung der Maßnahmen und bei Bedarf Bildung themenspezifischer Arbeitsgruppen.
3. Übernahme der Funktion einer Anlaufzentrale für Anregungen zur Weiterentwicklung der inklusiven Hochschule. Die Mitglieder des Beirates werden entsprechend bekannt gemacht.
4. Entwicklung und Verabschiedung des Aktionsplans der Hochschule Mittweida³⁵

Der Beirat für Inklusion setzt sich aus den folgenden Mitgliedern zusammen:

- Kanzlerin
- Prorektor Bildung
- Vertreter/in Personalrat
- Vertreter/in Psychosoziale Beratung/Sozialberatung Studentenwerk
- Beauftragte/r für chronisch kranke und behinderte Studierende
- Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule
- Vertreter/in Studierendenservice und/oder Studienberatung
- Vertreter/in HoKo
- Vertreter/in des Zentrums für Informations- und Facility Management (ZIF)
- Vertreter des Dezernates Ressourcenmanagement Schwerbehindertenvertretung für Mitarbeiter/innen der Hochschule
- Vertreter:in StudentenRat
- Vertreter/in Studentenwerk³⁶

³⁵ Vgl. Hochschule Mittweida, 2017, S. 1

³⁶ Vgl. ebd., 2017, S. 1

Als Mitglieder für den Inklusionsbeirat wurden vom Rektorat alle Instanzen der Interessenvertretung der HSMW benannt. Um die Transparenz der Arbeit des Beirats zu gewährleisten, wurde eine Website erstellt, die alle wichtigen Informationen zu Abstimmungen und Personen (mit Verlinkung) enthält. Die Zusammenarbeit dieser Mitglieder in einem gemeinsamen Gremium bildet den ersten großen Schritt im Entwicklungsprozess eines Aktionsplans zur Umsetzung der UN-BRK.

3. Situation der Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung an der Hochschule Mittweida

Mit der Einführung der Inklusionsmittel an den sächsischen Hochschulen 2015 wurde in der HSMW ein Umbruch in der Arbeit auf dem Weg zur inklusiven Hochschule eingeleitet. Die jährlichen Zuwendungen bildeten eine Grundlage für eine Weiterentwicklung und Verbesserung der bisher laufenden Maßnahmen.

Unter den laufenden Maßnahmen ist besonders die Konzeption zum Nachteilsausgleich hervorzuheben, welche als Instrument laut Zarof-Studie ein Best-Practice-Beispiel im sächsischen Hochschulraum darstellt.³⁷ Das einheitliche Konzept mit gebündelter Kompetenz (Beratung und Bearbeitung) in der Sozialkontaktstelle bietet eine solide Grundlage für angepasste Maßnahmen. Zusätzlich bietet ein zentraler Prüfungsausschuss Sicherheit bei Unstimmigkeiten innerhalb der Fakultäten.

Mit Beratung, Begleitung und Nachteilsausgleichen gibt es an der HSMW ein umfassendes, gezieltes Angebot für individuelle Fälle, begrenzt sich aber auf Einzelfallentscheidungen. Ziel der Hochschule ist es aber, die Inklusionsarbeit weiter auszuweiten und eine barrierearme Studien- und Arbeitsatmosphäre für alle Hochschulangehörigen zu schaffen. Hierfür wurden und werden Angebote entwickelt, welche es Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung ermöglichen, ohne fremde Hilfe, barrierefrei zum Hochschulabschluss oder einem barrierefreien Arbeitsleben zu gelangen. Die Planung und Umsetzung obliegt der Sozialkontaktstelle, die in Zusammenarbeit mit dem Rektorat, der Kanzlerin, den Prüfungsausschüssen, dem Schwerbehindertenvertreter auf Personalebene, der AG Gleichstellung, dem Studierendenservice, der Studienberatung und dem

³⁷ Vgl. SMWK 2016, S.66

StudentenRat ein hochschulübergreifend funktionierendes Konzept zur Schaffung angepasster Bedingungen entwickelt.

Da die HSMW mit der Sozialkontaktstelle eine zentrale Einrichtung für soziale Belange vorweist, ist die Sicherung des Personals und der benötigten Mittel Grundvoraussetzung für eine zielgerichtete Arbeit im Bereich Inklusion. Deshalb steht die Verstetigung und Verbesserung der Ressourcenausstattung im Vordergrund.

Mit gezielten Bewerbungsaktionen wurde und wird die Transparenz der Angebote gesichert. So werden diese bei etwaigen Veranstaltungen, wie Studieninformationstagen, Erstsemesterinfotagen etc. entsprechend kommuniziert und beworben. Die Vorstellung bietet betroffenen Studierenden eine frühzeitige Kontaktaufnahme zur Beratungsstelle.

3.1 Nachteilsausgleich

Für die Hochschulen besteht die besondere gesetzliche Verpflichtung, Studierenden mit Behinderung oder chronischer Krankheit Chancengleichheit im Studien- und Prüfungsverlauf zu garantieren. Die Hochschulen haben dafür Sorge zu tragen, dass behinderte oder chronisch kranke Studierende in ihrem Studium nicht benachteiligt werden und die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen fordern die Hochschulen auf, die besonderen Bedürfnisse und Möglichkeiten von Studierenden mit Behinderung/chronischer Krankheit zu berücksichtigen und Chancengleichheit im Studium und im Hochschulleben zu schaffen. In der Umsetzung kommt hierbei der Gewährung von individuellen Nachteilsausgleichen

bei der Erbringung von Studien- und Prüfungsleistungen eine besondere Bedeutung zu.

Das betrifft sowohl den Bereich der Studienzulassung, als auch den Studienverlauf, dessen verbindlich festgelegte formale und zeitliche Vorgaben für behinderte Studierende oft schwer einzuhalten sind.

Entsprechende Empfehlungen wurden vom Beirat der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung des Deutschen Studentenwerkes und auch vom "Bündnis barrierefreies Studium" in einer entsprechenden Empfehlung "Chancengleichheit im Bologna Prozess" zusammengefasst.

Auch in den gültigen Prüfungsordnungen der Hochschule wird der Nachteilsausgleich für behinderte bzw. chronisch kranke Studierende geregelt.

Der Nachteilsausgleich für Behinderte und chronisch Kranke greift, wenn durch ein ärztliches Attest, einen Schwerbehindertenausweis oder auf andere Weise glaubhaft gemacht wird, dass er oder sie wegen ständiger körperlicher Beeinträchtigung nicht in der Lage ist, die Studienleistung einschließlich der zu leistenden Prüfung ganz oder teilweise in der vorhergesehenen Form abzulegen. Dabei ist zu gewährleisten, dass durch die Gestaltung der Studien- und Prüfungsbedingungen eine Benachteiligung für Behinderte ausgeglichen wird.

Ziel: Die 2010 in Kraft getretene Konzeption zum Nachteilsausgleich in der Hochschule Mittweida wird bis Ende Sommersemester 2022 aktualisiert und angepasst. Maßnahmen werden evaluiert und entsprechend verbessert.

Das Beratungsangebot und die Zuständigkeiten werden verstetigt und erneut festgeschrieben.

3.2. Barrierefreiheit und digitale Hochschulsemester

Die Pandemiesituation aufgrund von SARS-CoV-2 brachte seit 2020 eine besondere Herausforderung für alle Hochschulangehörigen in Bezug auf Studium, Lehre und Forschung.

Die rasche Umstellung des Hochschulbetriebes auf digitale Wege erreichte auch im Bereich der Inklusionsarbeit ein Umdenken. So mussten Beratungsangebote auf digitale Formate umgestellt, Nachteilsausgleiche überdacht und Fristen verschoben werden.

Im Mai 2020 gelang es, durch Rektoratsbeschluss ein gesondertes Konzept für digitale Nachteilsausgleiche zu entwickeln und für die laufenden Digital- bzw. Hybridsemester zu etablieren.³⁸

Die Beachtung von Studierenden die zu einer Risikogruppe zählen, wird besonders in Hinblick auf Präsenzprüfungen vorrangig behandelt. Hier besteht die Möglichkeit besondere Nachteilsausgleiche für digitale Prüfungen in Anspruch zu nehmen.

Der dadurch entstandene Beratungsaufwand wird durch eine Änderung von Sprechzeiten der Sozialkontaktstelle getragen. So werden (auch für regulären Präsenzbetrieb der Hochschule) Online- und Telefonsprechzeiten eingeführt, in der sowohl erkrankten, als auch Studierenden mit familiären Aufgaben eine flexiblere Beratungsmöglichkeit geboten werden kann.

Die Dokumentation von Beratungen und Nachteilsausgleichen findet entsprechend digital statt und soll, unter den notwendigen Datenschutzvorkehrungen, für die Zukunft beibehalten werden. Ziel ist dabei die flexiblere Gestaltung des Beratungsangebotes für Studierende mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen aber auch für andere Studierendengruppen.

³⁸ Vgl. [file://na2.hs-mittweida.de/kilger1/Wappscfg/Downloads/Sonderkonzept_SoSe2020%20\(2\).pdf](file://na2.hs-mittweida.de/kilger1/Wappscfg/Downloads/Sonderkonzept_SoSe2020%20(2).pdf), abgerufen am 21.04.2021

So kann es weiterhin gelingen, (digital) Studieren für Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung weitestgehend barrierefrei zu gestalten und transparente, zugängige Beratungsangebote zu schaffen und beizubehalten. Zusätzlich haben die Berater:innen die Möglichkeit, flexibel zu beraten und Homeoffice-Möglichkeiten in Anspruch zu nehmen ohne Erreichbarkeiten einzubüßen.

4. Maßnahmen des ersten Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Die Maßnahmen des bestehenden Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention der Hochschule Mittweida teilen sich in vier Handlungsfelder, welche der Schaffung eines möglichst barrierearmen Studien- und Berufsumfeldes innerhalb der Hochschule zuträglich sind:

1. Bauliche Barrierefreiheit
2. Barrierefreiheit in Studium, Lehre und Forschung
3. Kommunikation und Information
4. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die geplanten Maßnahmen der jeweiligen Themenbereiche, wurden bis auf einzelne Ausnahmen erfüllt und/oder verstetigt.

1. - Im Bereich der baulichen Barrierefreiheit werden so stets bestehende Barrieren erfasst und gemeldet. Lösungsansätze werden gefunden und im Bedarfsfall durchgeführt
 - Die geplante Beschilderung von Gebäuden und Campus konnte vorangebracht werden und verweilt aufgrund der vergangenen Digitalsemester in der Planungsphase ↘ Maßnahme bleibt erhalten
 - Die Planung eines neuen Ruheraums bleibt erhalten. Derzeit haben Studierende und Mitarbeiter:innen die Möglichkeit die Räumlichkeiten der Sozialkontaktstelle innerhalb der Öffnungszeiten für besondere familiäre (z.B. Stillen) und gesundheitliche Gründe zu nutzen

- Das Markieren von Funktionsschaltern besonders in Hinblick auf Sehbeeinträchtigte Hochschulangehörige wird aufgrund der Digitalsemester als neues Ziel aufgenommen
- 2. - Die Anpassung von Stundenplänen aufgrund von gesundheitlichen und/oder familiären Gründen wird verstetigt und im Bedarfsfall angewandt
- Das Beratungsangebot der Hochschule Mittweida in Kooperation mit dem Studentenwerk Freiberg wurde verstetigt
- Die daraus folgende Studienbegleitung von Studierenden mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen wird somit von der Sozialkontaktstelle und den Sozialberatungsangeboten des Studentenwerks Freiberg getragen
- Durch die anhaltende Pandemiesituation und die damit verbundenen Digital- bzw. Hybridsemester konnten E-Learning-Angebote etabliert, verbessert und verstetigt werden
- Individuelle Maßnahmen besonders in Hinblick auf Studierende konnten verstetigt werden und werden nach Meldung in der SKS entsprechend beraten, entwickelt und durchgeführt
- Mitarbeiter:innen-Vorgesetztengespräche werden im Rahmen der familiengerechten Hochschule, der Gleichstellung und der Inklusion durchgeführt
- Die individuelle Gestaltung von Arbeitsplätzen wurde 2019 im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Hochschule Mittweida umstrukturiert und unterliegt seitdem nicht mehr dem Inklusionsmanagement

3. - Beratungsangebot und Vernetzung wurden verstetigt.
Durch die Bildung einer AG Beratung konnte die Vernetzung der Akteur:innen weiter verstärkt werden.
 - Das Ziel einer Beratungsbroschüre wurde durch die Entwicklung einer Beratungswebsite ersetzt. Diese befindet sich derzeit in der Entwicklungsphase
 - Die Gestaltung der barrierefreien Website wurde und wird nach BITV 2.0 umgesetzt
4. - Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist seit 2019 eine eigenständige Abteilung und wird somit keine intensivere Beachtung im vorliegenden Aktionsplan erhalten, findet aber in der Vernetzung im Rahmen des Diversity-Managements seine Bedeutung

5. Einbindung Inklusion und Entwicklung des Diversity-Managements der Hochschule Mittweida

5.1 Diversity an der Hochschule Mittweida

Die Hochschule Mittweida arbeitet seit Ende des Jahres 2020 am Entwicklungsprozess eines hochschulweiten Diversity-Managements. Zu diesem Zweck wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, welche es sich zur Aufgabe macht, Diversity im Hochschulkontext zu erfassen, zu prüfen und zu konzeptionieren.

Die genannte Arbeitsgruppe setzt sich aus den folgenden Mitgliedern zusammen:

- Referentin für Gleichstellung
- Gleichstellungsbeauftragte (zentrale GB und GB der Fakultäten und zentralen Einrichtungen)
- Prorektorat Bildung
- International Office
- Sozialkontaktstelle
- Studierendenservice
- Hochschulkommunikation und Marketing
- Schwerbehindertenvertretung
- Dezernat Personalwesen
- Personalrat
- StudentenRat
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die operative Leitung unterliegt der Referentin für Gleichstellung.

Ziel der Arbeit ist es die Bausteine der Chancengleichheit zu verknüpfen und ein gemeinsames Konzept mit gemeinsamen Maßnahmen zu erstellen.

Bausteine des Diversity-Managements sind:

- Inklusion
- Familiengerechte Hochschule
- Gleichstellung
- Internationales
- Gesundheitsmanagement

Da sich die Arbeit der genannten Bausteine zielgruppenübergreifend gestaltet lässt sich die Konzeptarbeit in den Bereichen miteinander verbinden und bietet die Möglichkeit einen gemeinsamen Maßnahmenkatalog zu erstellen.

Als ersten Schritt für eine vernetzte Zusammenarbeit entwickelt die AG Diversity eine gemeinsame Website mit den etwaigen Arbeitsbereichen und deren Zielen.

5.1 Einbindung Inklusion

Die Inklusionsarbeit stellt, wie bereits beschrieben, einen Grundbaustein des Diversity-Managements dar. Die bereits etablierten Maßnahmen der Inklusion lassen sich zielgruppenübergreifend auch auf andere Bereiche der Chancengleichheit ausweiten. So bietet es sich an, bei der Entwicklung neuer Maßnahmen auf eine gemeinsame Konzeptionierung hinzuarbeiten.

Dies geschieht innerhalb der Arbeitsgruppe Diversity, welche plant, im Jahr 2021 ein hochschulweites Konzept zu verabschieden.

Somit gestaltet es sich als sinnvoll, einen neuen Maßnahmenkatalog in das kommende Diversity-Konzept einzubinden und eine ganzheitlich chancengerechte Studien- und Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

6. Ziele und weiteres Vorgehen

Als Ziel wird in der UN-Behindertenrechtskonvention „der gleichberechtigte Hochschulzugang für Menschen mit Behinderung und die Schaffung eines barrierearmen Studien- und Berufsumfeldes“ beschrieben. Das Strategische Vorgehen der Hochschule Mittweida umfasst demnach folgende Punkte:

- nachhaltige Verbesserung für Studierende mit Behinderung/chron. Erkrankung
- Verstetigung bereits geschaffener Maßnahmen
- Schaffung optimierter Bedingungen/einer barrierearmen Hochschulatmosphäre
- bessere Koordinierung der Angebote (bereits in der Studieneingangsphase)
- fortlaufende Sensibilisierung (Seminarangebote, Gesprächsrunden etc.)
- Überarbeitung der Konzeption zum Nachteilsausgleich von 2010
- Vernetzung.

Da sowohl laufende als auch geplante Maßnahmen häufig zielgruppenübergreifend gestaltet sind, wird auf eine stärkere Vernetzung zwischen den Hilfssystemen und Gremien der HSMW im Rahmen des Diversity Managements geachtet. Als oberstes Ziel gilt hierbei die Einbindung der Inklusionsarbeit in das entstehende Diversity-Management der Hochschule und die Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs im Rahmen einer gemeinsamen Konzeptionierung.

Die Ziele der Hochschule Mittweida sind vor allem die Sensibilisierung der Hochschule für das Thema Inklusion, welche durch das vorliegende Konzept,

Seminarangebote und transparente Arbeit geboten werden kann, sowie die Verstetigung etablierter Maßnahmen und deren Evaluierung und die Schaffung eines barrierefreien Hochschulumfelds für alle Studierenden und Beschäftigten.

Als beauftragte Stelle der Hochschule für die Steuerung der Umsetzung des vorliegenden Aktionsplans wird die Sozialkontaktstelle ernannt. Die Umsetzung wird durch die Vertreter des Inklusionsbeirates der Hochschule Mittweida organisiert und begleitet.

Abkürzungsverzeichnis

AG Gleichstellung – Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung

BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement

HoKo - Hochschulkommunikation

HSMW – Hochschule Mittweida

MINT – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

SGB IX – Neuntes Sozialgesetzbuch

SKS – Sozialkontaktstelle der Hochschule Mittweida

StuRa – Studentenrat der Hochschule Mittweida

ZIF – Zentrum für Informations- und Facility Management der Hochschule
Mittweida

Quellen

- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**, zuletzt geändert 2013
- **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (Hrsg.): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigung 2016, Berlin, 2016
- BITV 2.0 https://www.gesetze-im-internet.de/bitv_2_0/BJNR184300011.html, abgerufen am 22.04.2021
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/Anwendungsbereiche/anwendungsbereiche_node.html, abgerufen am 12.4.2021
- **DHPG** - <https://www.dhpg.de/de/newsroom/blog/neufassung-der-barrierefreie-informationstechnik-verordnung/>, abgerufen am 27.04.2021
- **Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland**, zuletzt geändert 2017
- **Hochschule Mittweida**: <https://www.hs-mittweida.de/hochschule/portrait/leitlinien-der-hochschule.html>, abgerufen am 12.07.2021
- **Institut für Kommunikation Kompetenz und Sport - Hochschule Mittweida**, <https://www.institute.hs->

mittweida.de/webs/ikks/gesundheitsmanagement.html?Size=xantqmhovxza, abgerufen am 2.5.2021

- **Hochschule Mittweida** - [file://na2.hs-mittweida.de/kilger1/Wappscfg/Downloads/Sonderkonzept_SoSe2020%20\(2\).pdf](file://na2.hs-mittweida.de/kilger1/Wappscfg/Downloads/Sonderkonzept_SoSe2020%20(2).pdf), abgerufen am 24.04.2021

- **Sozialkontaktstelle - Hochschule Mittweida**, <https://www.hs-mittweida.de/webs/campusbuero.html>, abgerufen am 12.7.2021

- **Studentenrat - Hochschule Mittweida**, <https://www.hs-mittweida.de/webs/stura/stura/referate.html>, abgerufen am 11.7.2021

- **Studentenwerk Freiberg**, <https://www.studentenwerk-freiberg.de/freiberg/beratung/sozialberatung/de/>, abgerufen am 03.06.2021

- **Welke** (Hrsg.): UN-Behindertenrechtskonvention - mit fachlichen Erläuterungen, Berlin, 2012

Anhänge

Anlage I – Konzeption zum Nachteilsausgleich

Anlage II – Sonderkonzept für digitale Nachteilsausgleiche

Anlage III – Rektoratsbeschluss über die Bildung eines Inklusionsbeirats

Anlage IV – Leitfaden zum Mitarbeiter*innen-Vorgesetzten-Gespräch

Konzeption

zum Nachteilsausgleich für Studierende im Studium an der Hochschule Mittweida

1. Vorbemerkung

Mit dem Bologna-Prozess und der Föderalismusreform vollzieht sich eine grundlegende Veränderung der Studienstruktur und der Studienbedingungen an den Hochschulen, verbunden mit vielen neuen Herausforderungen bei der organisatorischen Bewältigung des Studiums. Diese Herausforderung stellt sich insbesondere für behinderte und chronisch kranke Studierende, Studierende mit Kindern bzw. mit pflegebedürftigen Angehörigen und ausländische Studierende.

Ein guter Bachelorabschluss in kürzester Zeit evtl. kombiniert mit einem unmittelbar nachfolgenden Masterstudiengang setzt voraus, dass die Studierenden ihre Leistungen in vollem Umfang in der vorgegebenen Zeit und Form erbringen. Leistungspunkte werden nur dann vergeben, wenn die Prüfungen abgeschlossen und die Anforderungen der belegten Module erfüllt wurden. Zeitvorgaben für die Ableistung der Studieninhalte müssen eingehalten werden.

Ein zwingendes Erfordernis der gleichberechtigten Teilhabe am Studium und insbesondere an Prüfungen ist die Gestaltung gleichwertiger Bedingungen für alle Studierenden. Entsprechende Steuerungs- und Koordinierungsinstrumente sind bereits in den unterschiedlichsten Ansätzen vorhanden und werden teilweise auch bereits praktiziert. Was fehlt, ist die konkrete Gestaltung geeigneter Maßnahmen zum Nachteilsausgleich und deren Durchsetzung auf einer einheitlichen praxisnahen Grundlage. Auch und insbesondere mit der Einführung der Bologna-Studiensysteme stehen wir vor der Notwendigkeit, die bislang praktizierten Maßnahmen zum Nachteilsausgleich beim Studium und bei den Prüfungen zu überprüfen, an die rechtlichen Regelungen auf Hochschulebene anzupassen und sie mit zusätzlich notwendigen Maßnahmen vereint umzusetzen. Die zweckentsprechende Gestaltung des Studienortes sowie ein umfassendes Beratungs- und Unterstützungsangebot sind für vom Nachteilsausgleich betroffene Studierende von zentraler Bedeutung.

2. Grundsätze, Gesetzliche Grundlagen

Die Berücksichtigung der Belange von behinderten und chronisch kranken Studierenden, Studierenden mit Kindern bzw. mit pflegebedürftigen Angehörigen und ausländischen Studierenden spiegelt sich in u.a. in den folgenden gesetzlichen Grundlagen wider.

Bereits im Grundgesetz Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 heißt es: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Nach Art. 3 und Art. 20 des Grundgesetzes wird aus dem Gleichheitsgrundsatz und dem Sozialstaatsprinzip bestimmt, dass durch eine Veränderung der Studien- und Prüfungsbedingungen den Bedürfnissen von benachteiligten Studierenden Rechnung zu tragen ist. Das Recht auf einen angemessenen Nachteilsausgleich insbesondere für behinderte und chronisch kranke Studierende ergibt sich damit bereits aus dem Gleichheitsgrundsatz, dem Diskriminierungsverbot und dem Sozialstaatsprinzip sowie dem Benachteiligungsverbot für behinderte Menschen. Durch das Gleichstellungsgesetz erhält dieses verbrieftete Recht wichtige Konkretisierungen für Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Studium (vgl. besonders AGG und BGG).

Die Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz hat sich mit der im April 2009 in Aachen beschlossenen Empfehlung „Eine Hochschule für alle“ darauf verständigt, (neue)

Barrieren zu identifizieren und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit für Studierende mit Behinderung einzuleiten.¹

§5 Abs.2, Nr. 11 Sächsisches Hochschulgesetz besagt: „Die Hochschulen berücksichtigen bei ihren Entscheidungen soziale Belange der Mitglieder und Angehörigen, fördern die kulturelle und sportliche Betätigung der Studenten, unterstützen Studenten mit Kindern, fördern die Integration ausländischer Studenten insbesondere durch sprachliche und fachliche Betreuung, (...)“

§ 5, Abs. 2, Nr. 12 SächsHSG berücksichtigt die besonderen Bedürfnisse der Studenten mit Behinderung: „Die Hochschulen tragen dafür Sorge, dass Studenten mit Behinderung oder chronischer Krankheit in ihrem Studium nicht benachteiligt werden und die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können (...)“.

Danach wirken die Hochschulen an der sozialen Förderung der Studierenden mit. Sie fördern darüber hinaus die Lösung der besonderen Probleme ausländischer Studierenden sowie der Studierenden mit Kindern und berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse der behinderten Hochschulmitglieder und Hochschulangehörigen. Prüfungsordnungen sollen die besonderen Belange behinderter Studierender zur Wahrung ihrer Chancengleichheit berücksichtigen.

3. Geltungsbereich

Die Konzeption gilt für folgende Zielgruppen:

1. Behinderte und chronisch kranke Studierende (Kap. 4.1)
2. Ausländische Studierende (Vollzeitstudierende nur bis zum Ende des 4. Hochschulseesters) (Kap. 4.2)
3. Studierende mit Kindern bis 10 Jahre (einschließlich Schwangere mit Mutterpass) (Kap. 4.3)
4. Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen 1. Grades (4.3)

4. Begründung der Notwendigkeit des Nachteilsausgleiches

Im Studium besteht die gesetzlich verankerte Möglichkeit des Nachteilsausgleiches für betroffene Studierende, um deren Chancengleichheit im Studium zu gewährleisten und bestehende Nachteile auszugleichen. Es sind konkrete Maßnahmen erforderlich, um, zugeschnitten auf den Einzelfall, die Studien- und Prüfungssituation zu erleichtern und gleichberechtigt ein erfolgreiches Studium zu ermöglichen.

4.1 Für behinderte und chronisch kranke Studierende

Die nachfolgenden Ausführungen verwenden den Behinderungsbegriff entsprechend der Definition im Sozialgesetzbuch IX § 2 Abs. 1. Diese umfasst auch die Beeinträchtigung der Teilhabe bei chronischer Erkrankung: „Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.“

Für die Hochschulen besteht die besondere gesetzliche und moralische Verpflichtung, Studierenden mit Behinderung oder chronischer Krankheit Chancengleichheit im Studien- und Prüfungsverlauf zu garantieren. Niemand darf somit auf Grund seiner Behinderung oder chronischen Krankheit vom Studium an der Hochschule seiner Wahl ausgeschlossen werden. Die Hochschulen haben dafür Sorge zu tragen, dass behinderte Studierende in ihrem Studium

¹ Vgl. Beschluss HRK: http://www.hrk.de/109_4945.php (Stand 1.10.09).

nicht benachteiligt werden und die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können. Die Gesetze fordern die Hochschulen auf, die besonderen Bedürfnisse und Möglichkeiten von Studierenden mit Behinderung/ chronischer Krankheit zu berücksichtigen und Chancengleichheit im Studium und im Hochschulleben zu schaffen. In der Umsetzung kommt hierbei der Gewährung von individuellen Nachteilsausgleichen bei der Erbringung von Studien- und Prüfungsleistungen eine besondere Bedeutung zu.

Das betrifft sowohl den Bereich der Studienzulassung, als auch den Studienverlauf, dessen verbindlich festgelegte formale und zeitliche Vorgaben für behinderte Studierende oft schwer einzuhalten sind. Neue Nachteilsausgleichsregelungen müssen die Chancengleichheit auch unter veränderten Vorzeichen individuell sichern, da behinderte und chronisch kranke Studierende unterschiedlich beeinträchtigt sind.

Entsprechende Empfehlungen wurden vom Beirat der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung des deutschen Studentenwerkes und auch vom "Bündnis barrierefreies Studium" in einer entsprechenden Empfehlung "Chancengleichheit im Bolognaprozess" zusammengefasst.²

Auch in den gültigen Prüfungsordnungen der Hochschule Mittweida findet sich eine Passage, die den Nachteilsausgleich für behinderte bzw. chronisch kranke Studierende regelt.³

Unter den Nachteilsausgleich Behinderter und chronischer Kranker fällt, wer durch ein ärztliches Attest, einen Schwerbehindertenausweis oder auf andere Weise glaubhaft macht, dass er oder sie wegen ständiger körperlicher Behinderung nicht in der Lage ist, die Studienleistung einschließlich Prüfung ganz oder teilweise in der vorhergesehenen Form abzulegen. Dabei ist zu gewährleisten, dass durch die Gestaltung der Studien- und Prüfungsbedingungen eine Benachteiligung für Behinderte ausgeglichen wird.

4.2 Für ausländische Studierende

Alle ausländischen Studierenden sind gegenüber deutschen Studierenden durch folgende vier Faktoren potenziell benachteiligt:

- Praktische Anwendung der deutschen Sprachkenntnisse insbesondere beim Hören und Sprechen
- Fehlende Kenntnis des üblichen Studienbetriebs an einer deutschen Hochschule (u.a. Einschreibungen, Stundenplan, Prüfungsprozedere, rechtliche Grundlagen)
- Fehlende Vertrautheit mit den deutschen Lehr- und Lernmethoden
- Fehlende interkulturelle Kenntnisse

Ausländische Studierende sind an der Hochschule als Vollzeit- oder Kurzzeitstudierende (ausländische Studierende, die für 1-2 Semester in ausgewählten Modulen an der Hochschule studieren) eingeschrieben, woraus folgende Unterschiede beachtet werden müssen:

Beiden Gruppen fehlt in der Regel das Fachvokabular, das sie sich selbständig während des Studiums aneignen müssen. Da dazu keine studienbegleitenden Deutschkurse angeboten werden, jedoch ausreichend Literatur und Nachschlagewerke in der Bibliothek bereit stehen, hängt es von der Persönlichkeit der Studierenden ab, wie gut sie diese Herausforderung meistern (Selbststudium, Hilfe durch Kommilitonen u. a.). Kostenpflichtige Kursangebote werden von dieser Zielgruppe in der Regel nicht angenommen.

Vollzeitstudierende müssen eine anspruchsvolle Sprachprüfung bestehen, ehe sie zum Studium zugelassen werden. Ihr allgemeines Sprachverständnis und Sprachvermögen dürfen daher in der Regel als ausreichend vorausgesetzt werden. Kurzzeitstudierende müssen keine solche

² Vgl. http://www.studentenwerke.de/pdf/Buendnis_barrierefreies_Studium_Bologna_19_03_07.pdf (Stand: 1.10.09).

³ Vgl. www.hs-mittweida.de (Die Prüfungsordnungen finden sich auf den Seiten der Fakultäten im Bereich der Studiengangsbeschreibungen).

Prüfung nachweisen, sondern nur glaubhaft machen, dass sie über so viel Deutschkenntnisse verfügen oder sie sich zügig während des Aufenthalts aneignen werden, dass sie zumindest ein eingeschränktes Studienprogramm absolvieren können, abhängig von den Forderungen der Heimathochschule, wie umfangreich das Studienprogramm sein muss. Wenn eine Betreuung in Englisch gewährleistet werden kann, dürfen Kurzzeitstudierende auch ohne Deutschkenntnisse studieren. Das wird jedoch nur in Ausnahmefällen zugelassen, weil der normale Lebensalltag in Mittweida dann schwierig zu gestalten ist und hohe Anforderungen an den betreuenden studentischen Tutor dieses ausländischen Studierenden stellt.

Vollzeitstudierende absolvieren in der Regel alle Semester nacheinander an unserer Hochschule. Ihr Wissen baut sich dadurch systematisch auf, um den Studien- und Prüfungsanforderungen zu genügen. Vollzeitstudierende, die durch die Anerkennung fremder Studienleistungen sofort in ein höheres Fachsemester eingeschrieben wurden (Studienfach-, Hochschulort-Wechsler), fehlt dieser Vorteil jedoch.

An anderen europäischen Hochschulen werden speziell für Erasmusstudierende konzipierte Seminare/Kurse angeboten, die sich in ihrem Anforderungsniveau den Erfahrungen mit den unterschiedlichen Voraussetzungen der Studierenden anpassen und die teilweise sogar komplett in Englisch durchgeführt werden. Da solche Angebote an der Hochschule Mittweida nicht existieren und es auch nicht absehbar ist, dass so etwas zusätzlich zu den bestehenden Studienangeboten entwickelt wird, sollte stattdessen mit den in Punkt 5 genannten Nachteilsausgleichen um Attraktivität für ausländische Studierende geworben werden.

4.3 Für Studierende mit Kind sowie Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen 1. Grades

Für Studierende mit Kindern oder Schwangere stellt die Vereinbarkeit von Studium mit Kinderbetreuung (sofern das Kind bereits geboren ist) eine große Herausforderung dar.

Eine vorübergehende Auszeit vom Studium, etwa in Form eines Urlaubsemesters, ist möglich. Wer jedoch den Studienabschluss über eine längere Zeit aufschieben muss, ist dem Risiko ausgesetzt, einerseits den thematischen Wiedereinstieg ins Studium nicht zu packen und andererseits den Anschluss zu den Mitstudierenden zu verlieren. Nur einen kleineren Teil ihrer Zeit können studierende Mütter und Väter tatsächlich für die Hochschule aufwenden. Das Studium konkurriert mit der Kinderbetreuung und dem Haushalt.

Studierende mit Kindern sind durch folgende Faktoren potenziell benachteiligt:

- Fehlende zeitliche Flexibilität

Studierende mit Kind können an Lehrveranstaltungen, die außerhalb der Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen liegen, nur eingeschränkt teilnehmen, nämlich nur dann, wenn privat eine entsprechende Betreuungsmöglichkeit organisiert werden kann. Studierende, deren Kind erkrankt ist, können unter Umständen gar nicht oder nur eingeschränkt an Lehrveranstaltungen teilnehmen. Auch stillende Mütter sind in ihrer zeitlichen Flexibilität zum Besuch von Lehrveranstaltungen eingeschränkt. Finden Blockseminare an Orten statt, die Übernachtungen außer Haus erfordern, können sich auch hier Nachteile für studierende Eltern ergeben, da Kinder in der Regel nicht mitgenommen werden können und wiederum die Betreuung der Kinder zu Hause abgesichert werden muss.

- Studierende mit Kind (insbesondere stillende Mütter) und Schwangere sind bei der Wahrnehmung von Prüfungsterminen weniger flexibel als die übrigen Studierenden. Ebenso kann es beim Verfassen von Seminar- /Bachelor- oder Masterarbeiten zu Engpässen kommen, da die Betreuung nicht gewährleistet werden konnte oder das Kind krank war.

- Im Rahmen des Bachelorstudiums ist u.U. ein Pflichtpraktikum vorgesehen. Studierende mit Kind können benachteiligt sein, wenn es einerseits um die tägliche Arbeitszeit geht und andererseits um die gewährten Kranktage. Beträgt die Arbeitszeit 8 Stunden täglich, können Studierende mit Kind unter Umständen die maximale Betreuungszeit der KiTa nicht einhalten, vor allem dann, wenn es, wie z.B. im sozialen Bereich durchaus üblich, um die Übernahme von Schichtdiensten geht. Auch sind für das Pflichtpraktikum 5 Fehltage maximal vorgesehen, Überschreitungen müssen nachgearbeitet werden. Für Studierende mit einem oder mehreren Kindern können unter Umständen weit mehr Fehltage anfallen. Ein Nacharbeiten von jedem einzelnen Fehltag könnte die Fortsetzung des Studiums gefährden.

Studierende mit Kind und Schwangere besitzen oftmals keinerlei Kenntnis über Möglichkeiten der Unterstützung und bestehende Regelungen, bspw. im Rahmen der Prüfungsordnung. Hier besteht ein Nachteil aufgrund eines ausbaufähigen Wissensmanagements.⁴

5. Maßnahmen zum Nachteilsausgleich

Die Gestaltung von nachteilsausgleichenden Maßnahmen betrifft die unterschiedlichsten Verantwortungsbereiche. Dafür sind erfahrungsgemäß individualisierbare Handlungskonzepte erforderlich, die in der Regel mit einem hohen Anteil operativ umzusetzender Einzelentscheidungen verbunden sind. Es gibt keine Regelfälle für den Nachteilsausgleich. Individuelle Varianten müssen erarbeitet und umgesetzt werden.

5.1 Ansprechpartner und finanzielle Mittel

Nach dem Prinzip der Freiwilligkeit sollen die Betroffenen ihre Problemsituation frühzeitig gegenüber den jeweiligen Verantwortungsträgern darstellen. Nur so sind Unterstützung und Anpassung der Studienbedingungen für betroffene Studierende am effizientesten möglich. Das betrifft auch rechtzeitige Beratung und Anrufung des Prüfungsausschusses.

Entsprechende Anlaufstellen an der Hochschule Mittweida sind

- die Prüfungsausschüsse der Fakultäten
- die Beauftragte für Behinderte und chronisch Kranke
- das Akademische Auslandsamt
- das Service-Center für Gleichstellung und Familie
- die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und der Fakultäten
- das Dezernat Studienangelegenheiten
- der Studentenrat und die Fachschaftsräte
- das Studentenwerk Freiberg/Mittweida

Gegebenenfalls erforderliche finanzielle Mittel zur Realisierung des Nachteilsausgleichs werden als Einzelfallabsprache aus den Finanzhaushalten der jeweiligen Fakultäten bzw. in Form von fakultätsübergreifenden Ausgleichen bereitgestellt. Zusätzlich können durch den Antragsteller Leistungen nach dem Sozialhilferecht beantragt werden. Partner dafür sind örtliche und überörtliche Leistungsträger bzw. das Studentenwerk.

5.2 Studien- und Prüfungsleistungen

Bei benachteiligten Studierenden können infolge individueller Besonderheiten Nachteile beim Erbringen von Leistungsnachweisen entstehen. Es gehört zu den Aufgaben von Hochschulen, solchen Benachteiligungen entgegenzuwirken und das Recht auf angemessene

⁴ Vgl. Gleichstellungskonzept der Hochschule Mittweida vom 22.10.2008

Berücksichtigung der Studien- und Prüfungsbedingungen über die studiengangspezifischen Prüfungsordnungen zu sichern.

Die vom Beirat der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung des Deutschen Studentenwerkes empfohlene und in alle Prüfungsordnungen der Hochschule Mittweida aufgenommene Formulierung für den Nachteilsausgleich lautet:

"Macht der Kandidat glaubhaft, dass er wegen länger andauernder oder ständiger körperlicher Behinderung nicht in der Lage ist, Prüfungsleistungen ganz oder teilweise in der vorgesehenen Form abzulegen, so wird dem Kandidaten gestattet, die Prüfungsleistungen innerhalb einer verlängerten Bearbeitungszeit oder gleichwertige Prüfungsleistungen in einer anderen Form zu erbringen. Dazu kann die Vorlage eines ärztlichen Attestes verlangt werden. Entsprechendes gilt für Studienleistungen."⁵

Der Prüfungsausschuss entscheidet über die Erbringung gleichwertiger Studien- und/oder Prüfungsleistungen sowie Prüfungsvorleistungen in einer bedarfsgerechten Form, ggf. auch innerhalb einer entsprechend verlängerten Bearbeitungszeit bei Leistungsnachweisen und Studienabschnitten sowie Zwischen- und Abschlussprüfungen.

Folgende Maßnahmen können in Anspruch genommen werden:

- flexible Prüfungstermine (z. B. nicht unmittelbar vor oder nach bestimmten therapeutischen Maßnahmen)
- Verlängerung des Gesamtzeitraums, in dem bestimmte Studien- und Prüfungsleistungen zu erbringen sind (Verlängerung maximal 1 Semester)
- Zeitverlängerung für Prüfungen bis 25% der vorgesehenen Prüfungszeit
- Gewährung einer um 15min verlängerten Prüfungsvorbereitungszeit
- Zeitliches Unterbrechen (Splitten) einer Prüfung, insbesondere bei Arbeiten unter Aufsicht, durch individuelle Erholungspausen, die nicht auf die Bearbeitungszeit angerechnet werden dürfen
- Splitten einer Prüfungsleistung in Teilleistungen
- Alternative Umwandlung einer mündlichen oder schriftlichen Prüfung unter Beachtung der Gleichwertigkeit
- Gestatten einer Einzel- statt einer Gruppenprüfung
- Schriftliche Ergänzung einer mündlichen Prüfung (z.B. für Hör- oder Sprachbehinderte)
- Ergänzung einer schriftlichen Prüfung durch eine mündliche Zusatzprüfung (bes. ausländische Studierende bei Verständnisproblemen bzgl. der Aufgabenstellung)
- Verlängerungsmöglichkeit von Bearbeitungs- bzw. Abgabefristen bei Hausarbeiten und Projektarbeiten (Schreibzeitverlängerung um maximal 50%)
- Möglichkeit zur Überschreitung der Anmeldefristen für Prüfungen
- Flexibilisierung der Praktikumsbestimmungen, Arbeits- und Fehlzeiten (Ersatz durch andere gleichwertige Leistungen)
- Angebot zusätzlicher Konsultationen

⁵ Vgl.: Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung des Deutschen Studentenwerkes (2005): Studium und Behinderung, 6. Aufl., Berlin (S. 141).

- Verfügbarkeit von adaptierten Prüfungsunterlagen entsprechend der Behinderung
- Durchführung der Prüfung in einem gesonderten Raum
- Assistenzleistungen bei mündlichen Prüfungen (z. B. Gebärdensprachdolmetscher)
- im Einzelfall Anerkennung von mehr als 5 Fehltagen im Pflichtpraktikum (z.B. bei Krankheit der Kinder)

5.3 Hilfsmittel und Formen

- Einsatz von zusätzlichen technischen Hilfen (Mobilitäts- und Kommunikationshilfen, Translator) bei Prüfungen
- Einsatz von zusätzlichen Tonträgern für Vorlesungen und Seminare
- Sicherung von Barrierefreiheit zu Lehr- und Prüfungsveranstaltungen

5.4 Mentoring und Tutoren

- Unterstützung durch studentische Tutoren
- Bereitstellung einer Begleitperson/Vorlesekraft
- Unterstützung durch Studienhelfer
- Fahrdienst für Mobilitätsbehinderte/Rollstuhlfahrer
- Unterstützung bei der Arbeitsvermittlung
- Elternservice für Schwangere und Studierende mit Kind

6. Qualitätssicherung der Maßnahmen

Die dargestellten Maßnahmen zum Nachteilsausgleich werden durch die Hochschule Mittweida durch folgende Festlegungen qualitativ gesichert:

6.1 Frühzeitige Beantragung

Für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleich ist ein begründeter Antrag gemäß Anlage 9.1 an den Prüfungsausschuss zu richten und mit den entsprechenden Nachweisen zu belegen. Die unter 5.1 genannten Anlaufstellen unterstützen und beraten bei der Antragstellung.

Im Antrag sind Art und Umfang der geeigneten Modifikation genau zu beschreiben und zu begründen. Die beantragten Änderungen können Art, Form, Inhalt und Zeitpunkt der zu erbringenden Leistungen betreffen.

Um den Nachteilsausgleich beantragen zu können, ist nachzuweisen, aus welchen Gründen es nicht möglich ist, die geforderte Leistung so zu erbringen, wie es die Studien- und Prüfungsordnung vorschreibt. Bei gesundheitlichen Einschränkungen, die nicht sichtbar sind, muss eine fachärztliche Bescheinigung vorgelegt werden. Ein Schwerbehindertenausweis ist

für den Nachteilsausgleich nicht unbedingt erforderlich. Zum Nachweis der „prüfungsrelevanten Behinderung“ reicht er allein nicht aus.

Nach dem Prinzip der Freiwilligkeit sollten die Betroffenen ihre Problemsituation rechtzeitig gegenüber den jeweiligen Verantwortungsträgern darstellen. Nur so sind Unterstützung und Anpassung der Studienbedingungen für benachteiligte Studierende am effizientesten möglich.

6.2 Verantwortlichkeiten

Die Anträge werden von der entgegennehmenden Stelle nach Überprüfung auf formale Korrektheit an den zuständigen Prüfungsausschuss zur Bearbeitung und Entscheidung weitergeleitet. Das Service-Center für Gleichstellung und Familie erarbeitet für den Prüfungsausschuss eine Beschlussvorlage in Abstimmung mit den jeweiligen Beauftragten.

Bei Prüfungsbelangen sind die jeweiligen Hochschullehrer die wichtigsten Ansprechpartner. Der Prüfungsausschuss ist für lehrgebietsübergreifende Fragestellungen und Maßnahmenentscheidungen zuständig. Die Beauftragten sind in die Entscheidung mit einzubeziehen.

Die Verantwortung für die Gewährung von Nachteilsausgleich liegt bei den Prüfungsausschüssen der Fakultäten. Die jeweiligen Maßnahmen sind immer individuell zu beantragen und festzulegen. Der Prüfungsausschuss hat einen weiten Ermessensspielraum bei seinen Einzelentscheidungen. Einen Anspruch auf eine bestimmte Art des Nachteilsausgleichs gibt es grundsätzlich nicht.

Nach der Gewährung eines Nachteilsausgleiches wird der Antragsteller durch den Prüfungsausschuss umgehend informiert. Durch den Prüfungsausschuss werden die konkreten Maßnahmen mit den beteiligten Lehrkräften und dem betreuenden Personal rechtzeitig abgesprochen.

Die unter 5.1. genannten Ansprechpartner beraten und unterstützen sowohl den Antragsteller als auch die betroffenen Lehrkräfte bzw. das betreuende Personal.

6.3 Leistungseinfluss

Die Gewährung eines Nachteilsausgleiches hat keinen Einfluss auf die Bewertung der Leistungen. Es werden nachteilsbedingte Besonderheiten berücksichtigt und daraus resultierende Nachteile verhindert. Durch den Nachteilsausgleich werden auch die fachlichen Anforderungen an die Studierenden nicht vermindert. In den Zeugnissen und Leistungsnachweisen erscheinen keine Hinweise auf den in Anspruch genommenen Nachteilsausgleich.

6.4 Informationsbereitstellung zum Nachteilsausgleich

Dieses Serviceangebot zum Nachteilsausgleich wird, damit es in Anspruch genommen werden kann, bekannt gegeben über einen Flyer, Hinweise in den Websites der Hochschule, bei der individuellen Studienberatung durch die damit befassten Mitarbeiter, über festgelegte Veranstaltungen wie den Studieneinführungstag und die Tage der offenen Hochschultür.

7. Inkrafttreten

Die Konzeption tritt mit Rektoratsbeschluss vom 02.12.2009 in Kraft.

8. Quellen

Grundgesetz (GG)

Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

Sächsisches Hochschulgesetz (SächHSG)

Hochschulrektorenkonferenz:

- Empfehlung „Eine Hochschule für alle“ (http://www.hrk.de/109_4945.php, Stand 1.10.09).
- Muster-Rahmenordnung für Diplomprüfungsordnungen - Universitäten und gleichgestellte Hochschulen vom 04.07.2000 und KMK vom 13.10.2000 (vgl. <http://www.hrk.de/de/download/dateien/musteru.pdf>, Stand 1.10.09)

Deutsches Studentenwerk:

- Bündnis barrierefreies Studium: Empfehlung "Chancengleichheit im Bolognaprozess" (Vgl. http://www.studentenwerke.de/pdf/Buendnis_barrierefreies_Studium_Bologna_19_03_07.pdf Stand: 1.10.09).
- Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung des Deutschen Studentenwerks (2005): Studium und Behinderung, 6. Aufl., Berlin (S. 141).
- Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung des Deutschen Studentenwerks (2008): Chancengleichheit von Studierenden mit Behinderung sichern. Neue Steuerungsinstrumente im Hochschulreformprozess nutzen, Bonn.

Hochschule Mittweida:

- Gleichstellungskonzept der Hochschule Mittweida vom 28.10.2008

9. Anhang

9.1 Links zu Studium und Behinderung

Bündnis barrierefreies Studium

"Chancengleichheit im Bologna-Prozess für behinderte und chronisch kranke Studierende sowie Studienplatzbewerberinnen und -bewerber" Bündnis barrierefreies Studium, Februar 2007

http://www.studentenwerke.de/pdf/Buendnis_barrierefreies_Studium_Bologna_19_03_07.pdf

Deutsches Studentenwerk

"Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006" - 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks

http://www.bmbf.de/pub/wsldsl_2006.pdf

"Chancengleichheit für Studierende mit Behinderung und chronischer Krankheit bei Einführung von BA- und MA-Studiengängen sichern" Empfehlung zur Umsetzung der Eckpunkte "Für eine barrierefreie Hochschule", Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung des DSW, Berlin Februar 2005

http://www.studentenwerke.de/pdf/StudBeh_BaMa_02.2005.pdf

"Studium und Behinderung. Praktische Tipps und Informationen für Studieninteressierte und Studierende mit Behinderung/ chronischer Krankheit" Hrsg: DSW, 6. Auflage 2005

http://www.studentenwerke.de/pdf/Studium_Behinderung_komplett.pdf

"Leitfaden für Beauftragte für Behindertenfragen bei Hochschulen und Studentenwerken"

Hrsg: Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung des DSW, Bonn 2000

<http://www.studentenwerke.de/pdf/Leitfaden.pdf>

"Leitlinien zur Verbesserung der Situation behinderter und chronisch kranker Studierender im Studentenwerksbereich"

Hrsg: Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung des DSW, Bonn 1996

http://www.studentenwerke.de/pdf/Leitlinien_Stw.pdf

Hochschulrektorenkonferenz

"Hochschule und Behinderte. Zur Verbesserung der Situation von behinderten Studieninteressierten und Studenten an der Hochschule" Stellungnahme der 150. Plenarversammlung der Westdeutschen

Rektorenkonferenz Bonn, 3.11.1986

http://www.hrk.de/109_4945.php

Kultusministerkonferenz

"Verbesserung der Ausbildung für Behinderte im Hochschulbereich"

Empfehlung der Kultusministerkonferenz vom 25.06.1982

http://www.studierendenwerke.de/pdf/KMK_Empfehlung.pdf

Bericht zum Stand der Umsetzung der KMK-Empfehlung "Verbesserung der Ausbildung für Behinderte im Hochschulbereich" Beschluss der KMK vom 08.09.1995

http://www.studentenwerke.de/pdf/Bericht_zur_Umsetzung.pdf

OECD

"Disability in Higher Education"

<http://www.oecdbookshop.org/oecd/display.asp?K=5LMQCR2K1CD2&LANG=EN>

9.2 Links zum Nachteilsausgleich für Studierende mit Familie

Service-Center der Hochschule Mittweida

Studentenwerk Freiberg

[http://www.studentenwerk.tu-](http://www.studentenwerk.tu-freiberg.de/de/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=45&Itemid=50)

[freiberg.de/de/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=45&Itemid=50](http://www.studentenwerk.tu-freiberg.de/de/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=45&Itemid=50)

9.1 Formblatt

Antrag auf Nachteilsausgleich

Die Gewährung von Nachteilsausgleich erfolgt in besonders begründeten Ausnahmefällen. Hierzu sind die erlassenen Kriterien der Konzeption zum Nachteilsausgleich für Studierende im Studium der Hochschule Mittweida zu beachten.

Name, Vorname: _____

Seminargruppe: _____

Matrikelnummer: _____

- Behinderter und chronisch kranker Studierender
- Ausländischer Studierende
- Studierender mit Kindern bis 10 Jahre oder Schwangere
- Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen 1. Grades

Ich beantrage folgenden Nachteilsausgleich:

Begründung:

Nachweise:

Datum, Unterschrift: _____

Antrag auf Nachteilsausgleich

Stellungnahme Service-Center/ Beauftragte:

Unterschrift

Entscheidung des Prüfungsausschusses:

Unterschrift

Sonderkonzept – Nachteilsausgleiche für die Prüfungsphasen SoSe 2020

Nachteilsausgleiche können auch im Online-Sommersemester 2020 geltend gemacht werden.

Bei der Beantragung von Nachteilsausgleichen für das laufende Semester gilt es, geeignete, individuell abgestimmte Maßnahmen je nach Benachteiligung der/des Studierenden zu entwickeln und an die veränderte Prüfungssituation anzupassen.

Vorerst sollte es im Fokus stehen, mit Studierenden in besonderen Lebenslagen eine etwaige Prüfungsplanung zu entwickeln, das heißt innerhalb der Beratungsleistung zu prüfen, welche Prüfungsleistungen von der/dem Studierenden unbedingt digital zu belegen sind und welchen Umfang diese einnehmen.

Anhand der vorangegangenen Abstimmung kommen, je nach Benachteiligung, folgende Maßnahmen in Abstimmung mit den Prüfungsausschüssen in Frage:

Prüfungsform	Geeignete Maßnahme
Schriftliche Prüfung	Schreibzeitverlängerung
Mündliche Prüfungen	Anpassung der Vorbereitungszeit
Referate und Präsentationen	Teilprüfungen, je nach Umfang der PL
Vorträge und Seminarvorträge	Anpassung der Gruppengröße
Kolloquien	Pausenzeiten
Belege und Hausarbeiten	Fristverlängerung für die Abgabe

Die Zuständigkeiten für die Beantragung von Nachteilsausgleichen bleibt somit erhalten und die Studierenden können sich an ihre jeweils gewohnten Ansprechpartner_innen wenden.

Die Frist für die Antragstellung bleibt bestehen und ist auf den 12.6.2020 festgelegt.

Die Prüfung der Antragsunterlagen obliegt an erster Stelle der Sozialkontaktstelle und wird digital durchgeführt. Die Prüfungsausschussvorsitzenden werden durch die Sozialkontaktstelle anhand einer Stellungnahme über die Prüfung und Einschätzung ebendieser informiert und erhalten die Unterlagen digital zur endgültigen Beurteilung. Über die Entscheidung der Prüfungsausschüsse ist die Sozialkontaktstelle entsprechend zu informieren.

Nur ein durch den Prüfungsausschuss der Fakultät positiv beschiedener Nachteilsausgleich kann vor den Prüfer_innen geltend gemacht werden.

Die Informationspflicht obliegt weiterhin der/dem Studierenden.

Beratungsleistungen der Sozialkontaktstelle während des SoSe 2020:

Montag – Freitag: 9.00 – 12.00 und 13.00 – 15.00 Uhr

Telefon: 03727/58-1382

E-Mail: sozialkontaktstelle@hs-mittweida.de



Bildung eines Inklusionsbeirats für die Hochschule Mittweida

Die Dienstberatung des erweiterten Rektorates hat am 31.01.2017 beschlossen zur Bildung eines Inklusionsbeirates zur Entwicklung eines Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention folgende Festlegung zu treffen.

Bildung Beirat

Gemäß Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) sind die Hochschulen dazu angehalten, angemessene Vorkehrungen zu treffen um Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung einen gleichberechtigten Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung zu ermöglichen. Im Sächsischen Landesaktionsplan (SLAP), welcher am 8.11.2016 verabschiedet wurde, ist für 2017 die Erstellung eines Aktionsplans zur Umsetzung der UN-BRK für sächsische Hochschulen verankert. Ziel ist es, angemessene Vorkehrungen für einen gleichberechtigten Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung für Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung zu schaffen. Mit dieser Zielrichtung bildet das Rektorat einen Beirat zur Entwicklung und Etablierung von Maßnahmen zur Umsetzung der UN-BRK (Inklusionsbeirat). Für den Beirat werden folgende Festlegungen getroffen:

1. Zusammensetzung

Mitglieder des Inklusionsbeirates sind:

- Kanzlerin
- Prorektorin Studium und Qualitätssicherung alternativ
Professorin/Professor für Altern und Inklusion
- Vertreter/in Personalrat
- Vertreter/in Psychosoziale Beratung/Sozialberatung Studentenwerk
- Beauftragte/r für chronisch kranke und behinderte Studierende
- Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule
- Vertreter/in Studierendenservice und/oder Studienberatung
- Vertreter/in HIM
- Vertreter/in des Zentrums für Information (ZIF)
- Vertreter des Dezernates Ressourcenmanagement
Schwerbehindertenvertretung für Mitarbeiter/innen der Hochschule

- Vertreter/in StudentInnenRat
- Vertreter/in Studentenwerk

Die Mitglieder des Inklusionsbeirates bestimmen aus ihrer Mitte eine Vorsitzende/ einen Vorsitzenden. Dem Rektorat sind die benannten Mitglieder zur Kenntnis zu geben.

Der Inklusionsbeirat kann zu seinen Sitzungen jederzeit weitere Mitglieder der Hochschule einladen, die an der Sitzung mit beratender Stimme teilnehmen. Der Vorsitzende/die Vorsitzende berichtet regelmäßig im Rektorat über die Tätigkeit des Inklusionsbeirates.

2. Aufgaben

Der Inklusionsbeirat übernimmt im Auftrag des Rektorates folgende Aufgaben:

1. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Umsetzung der UN-BRK
2. Beratung bei der Umsetzung der Maßnahmen und bei Bedarf Bildung themenspezifischer Arbeitsgruppen.
3. Übernahme der Funktion einer Anlaufzentrale für Anregungen zur Weiterentwicklung der inklusiven Hochschule. Die Mitglieder des Beirates werden entsprechend bekannt gemacht.
4. Entwicklung und Verabschiedung des Aktionsplans der Hochschule Mittweida

3. Sitzungen

Sitzungen finden mindestens viermal jährlich statt und werden von der/dem Vorsitzenden einberufen. Beschlussfähigkeit liegt bei Anwesenheit von mindestens 50 % der Mitglieder vor. Beschlüsse werden mit der einfachen Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst.

Diese Festlegung tritt am 31. Januar 2017 in Kraft.

Leitfaden - anlassbezogene Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche (MVG)

Es gibt zwei Arten von Gesprächen zwischen dem Mitarbeiter und dem Vorgesetzten; die regelmäßigen und die anlassbezogenen. Beide haben das Ziel, das gegenseitige Zusammenwirken zu optimieren. Als Basis für die regelmäßig durchzuführenden MVG dient ein separates Infoblatt.

1. Anlass

Wenn unvorhersehbare Anlässe eintreten, die persönliche und berufliche Perspektiven eines Beschäftigten ändern können, ist es notwendig, dass der Vorgesetzte ein Gespräch anbietet. Als Anlass hierfür gilt jede Änderung in der beruflichen wie auch persönlichen Situation, die keinen Aufschub bis zum regelmäßigen MVG duldet. Das betrifft besonders familienbedingte Anlässe wie Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, häusliche Pflege von Angehörigen o. ä. sowie persönliche Anlässe wie festgestellte Schwerbehinderung oder Gleichstellung, schwerwiegende Erkrankungen oder Rückkehr nach krankheitsbedingtem Ausfall o. ä..

2. Zweck

Die anlassbezogenen MVG verfolgen den Zweck, unmittelbar reagieren zu können. Mit der veränderten Lebenssituation des Beschäftigten sollten beide Seiten interessengerecht und gewinnbringend umgehen. Dabei muss es das Ziel sein, die Arbeitskraft weitestgehend zu sichern und einen unmittelbaren Ausfall zu vermeiden. Hierfür ist es notwendig, die erforderlichen Informationen vom Beschäftigten zu erhalten. Auch weiterführende Informationen wie die zukünftige Verwendung des Beschäftigten auch unter Beachtung der Fürsorgepflicht sind hilfreich und notwendig. Der Beschäftigte sollte in dieser Situation den Vorgesetzten als einen verständigen und vertrauensvollen Begleiter sehen. Was der Vorgesetzte nicht leisten kann, ist eine umfassende Beratung. Das übernehmen verschiedene Beratungsangebote der Hochschule.

3. Initiative

Die Initiative zu den anlassbezogenen Gesprächen sollte vom Beschäftigten ausgehen. Denn der Vorgesetzte hat hinsichtlich seiner Beweggründe nur ein beschränktes

Fragerecht. Trotzdem kann der Vorgesetzte ein MVG anbieten, wenn er von einer veränderten Lebenssituation des Beschäftigten erfahren hat. Bei gesicherten Kenntnissen besteht sogar eine Angebotspflicht.

4. Verbindlichkeit

Das Gespräch kann nur ein Angebot sein. Der Beschäftigte kann es ablehnen bzw. nur zu ausgewählten Fragen Stellung nehmen. Im Interesse beider Seiten ist es aber sinnvoll, bereits feststehende Pläne und Tatsachen offen darzulegen. Das macht es nicht nur leichter, eine zielführende Lösung zu finden, sondern auch den vertrauensvollen Umgang miteinander aufrecht zu erhalten.

5. Der Gesprächsablauf

Dem persönlichen Anlass entsprechend, ist eine sensible und angemessene Gesprächsatmosphäre zu schaffen. Vertrauen und gegenseitiges Verständnis sollten im Mittelpunkt stehen. Der Beschäftigte soll dem Vorgesetzten sehr private Informationen mitteilen, zu denen gesetzlich und arbeitsrechtlich nicht verpflichtet ist. Deshalb soll das Gefühl bekommen, sich in einem offenen, ehrlichen und von gegenseitigem Respekt geprägten Dialog zu befinden. Störungen von außen sollten vermieden werden.

Folgender Gesprächsverlauf wird vorgeschlagen. Dabei sollten die Fragestellungen empathisch formuliert werden. Der Anschein einer Pflichtbefragung sollte vermieden werden.

Folgender Gesprächsverlauf wird vorgeschlagen:

0. Vorgesetzten-Kurze Erfassung des Status quo - Einsatz des Mitarbeiters

- i. Arbeitsaufgaben/Verantwortung des MA
- ii. Einbindung in zentrale Prozesse?
- iii. Netzwerkeinbindung?
- iv. Entbehrlichkeit?
- v. Belastung? Darstellung der persönlichen Situation

1. Einleitung – Darstellung Gesprächszweck, Gesprächsablauf

2. Fragen nach Gesprächsanlass, Vorstellungen des Beschäftigten

- folgende Gesprächsgegenstände sollten je nach Anlass behandelt werden

Schwangerschaft

1. Geburtstermin

2. Verbesserung des Arbeitsumfeldes
3. Vermeidung von bestimmten Tätigkeiten – Vorlage ärztliches Attest
4. Änderung des Beschäftigungsumfanges
5. Weitere Unterstützungshandlungen
6. Pläne Mutterschutz (Aussagen Ärzte), grds. 6 Wochen vor, 8 Wochen nach errechnetem Termin

Elternzeit

7. Wie lange geplant? – mglw. Urlaub im Anschluss?
8. Dienstlichen Bedarf darlegen
9. Vertretungsmöglichkeiten?
10. Teilzeitarbeit? – bis 30 Stunden möglich
11. Absicherung Kinderbetreuung? – Campusbüro
12. Hilfestellungen beim Wiedereinstieg

Rückkehr

13. Unterstützungsleistungen
14. Anpassung Beschäftigungsumfang
15. Anpassung Arbeitszeit

2. Probleme

- i. Vereinbarkeit?
- ii. Ursachenforschung?

3. Lösung

- i. Reduzierung der Arbeitszeit (befristet)
- ii. Freistellung nach §§ 28, 29 TV-L
- iii. Anpassung Arbeitsumfeld
- iv. Weitere Unterstützungshandlungen
- v. Perspektive nach Rückkehr

Vermittlung an zuständige Stellen (SBV, Campusbüro, PR, Dezernat PW)

Die Fragestellungen sind empathisch zu formulieren. Der Anschein einer Pflichtbefragung sollte vermieden werden.