

# HSZG für Alle

## Aktionsplan Inklusion 2025



Dieser Aktionsplan wurde von einem Arbeitskreis im Auftrag des Rektorates erstellt.

Leitung: Karin Hollstein, Kanzlerin

Bearbeitung: Prof. Dr. phil. Petra Fuchs, Prof. Dr. jur. Michael Kaspar, Dr.-Ing. Jürgen Scheibler,  
Robert Viertel, M.A.

Postanschrift: Theodor-Körner-Allee 16, 02763 Zittau

Mail: [k.hollstein@hszg.de](mailto:k.hollstein@hszg.de)



## Inhaltsverzeichnis

1. Präambel.....	3
2. Gesetzlicher Rahmen.....	4
3. Vielfalt und Inklusion an der HSZG .....	5
4. Hochschulpolitische Strategiepapiere und Projekte.....	7
5. Die Maßnahmen und Ziele des Aktionsplans .....	9
5.1 Handlungsfeld Organisation Hochschule.....	10
5.2 Handlungsfeld Personal.....	12
5.3 Handlungsfeld Studium: Lehre und Prüfungen, einschließlich Praxis- und Auslandssemester .....	13
5.4 Handlungsfeld kommunikative Barrierefreiheit.....	14
5.5 Handlungsfeld bauliche Barrierefreiheit.....	15
6. Konzept für die Umsetzung des Aktionsplanes .....	16



## 1. Präambel

Die UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderung (kurz: UN-BRK) hat die Anforderungen an Bund und Länder, was den Schutz und die Förderung von Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen anbelangt, deutlich gestrafft. Für den Bereich der Hochschulen und ihre Mitglieder – Beschäftigte und Studierende – ergeben sich daraus insbesondere die Aufgaben zur **Beseitigung institutioneller und Egalisierung körperlicher Barrieren** sowie zur **Aufhebung sozialer Barrieren**. Dazu sieht die UN-BRK insbesondere in den Art. 24, 5 und 3 UN-BRK eine Stärkung der Bildungsteilhabe durch

- angemessene Vorkehrungen für die Bedürfnisse des Einzelnen,
- individuell angepasste Unterstützungsmaßnahmen für den Bildungserfolg,
- Einsatz und Lehre von Brailleschrift, Gebärdensprache und andere Kommunikationsformen,
- Qualifizierung der Lehrenden bezüglich Bewusstseinsbildung, Anwendung alternativer Materialien und Kommunikationsformen, Pädagogik und Didaktik

aber auch die Herstellung von Chancengleichheit für Menschen mit Beeinträchtigungen und die uneingeschränkte Teilhabe in der Gesellschaft auf der Grundlage der Achtung von Unterschiedlichkeit vor. Wesentliche Grundlagen für gelingende Teilhabe sind danach Barrierefreiheit, Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot und Nachteilsausgleiche.

Im Jahr 2016 veröffentlichte die Sächsische Staatsregierung einen Aktionsplan<sup>1</sup> zur Umsetzung der UN-BRK. Zu dessen Durchführung beauftragte das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK) die Hochschulleitung der HSZG im Jahr 2017 mit der Erstellung eines Aktionsplanes für die Umsetzung konventionskonformer Handlungsziele<sup>2</sup>.

Die Erstellung dieses vorliegenden Aktionsplans Inklusion „HSZG für Alle“ hat das Rektorat der HSZG im Herbst 2017 in die Hände eines Arbeitskreises gelegt. Als Strategiepapier stellt es im Kapitel 5 die hochschulspezifischen Maßnahmen und deren Ziele in Handlungsbereichen dar. Neben einer zeitlichen Strukturierung (2018 – 2025) findet auch eine Ressourcenplanung statt.

Der Aktionsplan „HSZG für Alle“ möchte als Strategiepapier die Mitglieder der Hochschule für die Barrierefreiheit und Chancengleichheit sensibilisieren und die Umsetzung der in der UN-BRK dargelegten Inklusionsziele präzisieren. Der Aktionsplan möchte die Mitglieder der HSZG ermutigen, Sichtweisen und Strukturen kritisch zu hinterfragen und bewusst so zu entwickeln, damit die Teilhabe aller im Sinne von Diversität und Inklusion ermöglicht wird.

---

<sup>1</sup> Darin wird von den staatlichen Hochschulen im Handlungsfeld „Bildung“ die Erstellung hochschulspezifischer Aktionspläne zur Umsetzung der UN-BRK verlangt. Weitere Maßnahmen sind u. a.: Überprüfung hochschulrechtlicher Normen (SächsHSFG, Studien- u. Prüfungsordnungen), Ausbau und Profilierung der Unterstützungs- und Beratungsangebote für studieninteressierte Menschen mit Beeinträchtigung während der Studieneingangsphase, Ausbau der Barrierefreiheit (Gebäude, Medien), Sensibilisierung für Inklusion.

<sup>2</sup> Im Weiteren: „Aktionsplan Hochschule“ oder auch „Aktionsplan „HSZG für Alle““.



## 2. Gesetzlicher Rahmen

Zur Wahrnehmung der **Aufgaben der Beseitigung institutioneller und Egalisierung körperlicher Barrieren** sowie der **Aufhebung sozialer Barrieren** haben die deutschen Gesetzgeber in Bund und Land den Hochschulen den folgenden gesetzlichen Rahmen bzw. die folgenden Mittel zur Verfügung gestellt. Damit strukturieren sie die grundlegenden Anforderungen zur Barrierefreiheit und Teilhabe, die in der UN-BRK als unanfechtbares Menschenrecht deklariert sind. Daraus ergibt sich der Anspruch aller Menschen mit Beeinträchtigungen und mit einer Hochschulzugangsberechtigung

- an der Hochschule ihrer Wahl studieren zu können,
- auf den äquivalenten Ausgleich beeinträchtigungsbedingter Nachteile zur Sicherung des Studienerfolges.

Das Sächsische Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG) formuliert mit dem Teilhabegebot (§ 5 Abs. 2, Ziffer 12 SächsHSFG) und der Pflicht Nachteilsausgleichregelungen in die Prüfungsordnungen aufzunehmen (§ 34 Abs. 3 SächsHSFG) Pflichten, die auf Bundesebene durch das Hochschulrahmengesetz entsprechend flankiert sind.

Hinzu kommt, dass Hochschulen bei der Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe und der Nutzung von Ermessensspielräumen immer das Diskriminierungsverbot sowie den Gleichheitssatz des Art. 3 GG und dessen Konkretisierung, das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) zu beachten haben, die ebenfalls der Gleichstellung und Gleichberechtigung behinderter Menschen dienen.

Der äußere Rahmen zur Herstellung der Teilhabe wird darüber hinaus durch das SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen) und das Bundesteilhabegesetz (BTHG) hergestellt. Die Unterstützungsformen im Bereich der Hochschulen und der Erwachsenenbildung regelt § 54 Abs. 1 Ziff. 2 SGB XII *Leistungen der Eingliederungshilfe*. Bildung wird als eine Leistung der Eingliederungshilfe betrachtet, die ihrem Umfang nach gemäß den Regeln des SGB VII (Gesetzliche Unfallversicherung) berechnet wird. § 75 SGB IX ergänzt diese Regelungen und ermöglicht Menschen mit Behinderungen die uneingeschränkte Inanspruchnahme der hochschulischen Weiterbildung. Damit wird nicht nur ein erster Studienabschluss unterstützt, sondern auch ein anschließendes Masterstudium, sowie eine Promotion.

Die Verwaltungsvorschrift der Sächsischen Staatsregierung zur Durchführung des SGB IX (VwV SGB IX) enthält Regelungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen.

Die Herstellung der **baulichen Barrierefreiheit** für öffentliche Einrichtungen des Freistaates Sachsen regelt die Sächsische Bauverordnung im § 50 SächsBO. Die Liste der eingeführten Technischen Baubestimmungen (LTB) enthält ergänzend zur SächsBO u. a. Hinweise zur Errichtung von Behindertentoiletten, zu PKW-Stellplätzen und zur Beschilderung in Gebäuden. Die *DIN 18040-1 Barrierefreies Bauen (Planungsgrundlagen) Teil 1: Öffentlich zugängliche Gebäude* gilt in Sachsen verpflichtend. Die *DIN 32975 Gestaltung visueller Informationen im öffentlichen Raum zur barrierefreien Nutzung* und die *DIN 32984: 2011-10 Bodenindikatoren im öffentlichen Raum* sind zur



Anwendung empfohlen. Anzumerken bleibt, dass die Hochschule aus staatsorganisationsrechtlichen Gründen in Fragen der **baulichen Barrierefreiheit** nur mittelbar über die Stellung geeigneter Anträge und unter dem Vorbehalt der finanziellen Verhältnismäßigkeit des § 50 Abs. 3 SächsBO Einfluss nehmen kann.

Dieses gesetzliche Rahmenwerk entbindet die HSZG nicht davon, dass sie zur Erfüllung ihrer sich aus der UN-BRK ergebenden Aufgaben noch erhebliche und dauerhafte Anstrengungen unternehmen muss.

### 3. Vielfalt und Inklusion an der HSZG

An der HSZG wurde die Wahrnehmung für die vielfältigen Eigenschaften und Bedürfnisse aller Studierenden in den 2010er Jahren im Zuge der an der Hochschule durchgeführten QUEST-Studie<sup>3</sup> mit der Beschreibung der verschiedenen Studierendentypen geschärft. Diese und weitere Aktivitäten basieren auf der *Internationalen Charta der Vielfalt*, die seit 2006 als freiwillige Selbstverpflichtung den Menschen in Europa ein vielfaltförderndes Denken und Handeln aufgibt. Die Charta zielt auf die soziale Einbeziehung aller Menschen, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer oder religiöser Herkunft, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung und Identität.

Im Kontext der gegenwärtig in der Bundesrepublik geführten Inklusionsdebatte übernimmt auch die HSZG eine aktive Rolle bei der Gestaltung dieser gesellschaftlichen Transformationsprozesse. Inklusion steht für eine vielfältige Gesellschaft, in der jeder Mensch in seiner Individualität gleichwertig, einbezogen ist (lat.: *inclusio*) und akzeptiert wird (vgl. UN-BRK, Art. 3 c). Mit *gleichwertig* ist ein normativer und mit *Akzeptanz* ein willensgesteuerter Vorgang gemeint, der alle an der Umsetzung von Inklusion beteiligten Menschen betrifft.

Die HSZG möchte mit ihrem Aktionsplan in erster Linie ein **Bewusstsein** für die Vielfalt der Menschen – im Sinne der o. g. Charta – und ihre individuellen Bedürfnisse unter allen Hochschulmitgliedern entwickeln. Teilhabe einschränkende Faktoren sollen und dürfen den Studien- und Arbeitserfolg nicht beeinträchtigen. Hierbei fokussiert das Rektorat auf die Mitglieder der HSZG mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Ausgrenzungserscheinungen im **sozialen Umfeld**, etwa das mangelnde Bewusstsein hinsichtlich der gezielten Auswahl zugänglicher Räumlichkeiten für Veranstaltungen oder die mangelnde Berücksichtigung von gesellschaftlich marginalisierten Gruppen (= mentale Barrieren) sowie Barrieren in den **Strukturen, Prozessen und Gebäuden** (= institutionelle Barrieren) sollen identifiziert, benannt und sukzessive abgebaut werden.

Die Vorhaben des Aktionsplanes beinhalten eine auf längere Dauer angelegte, gezielte, umfassende und differenzierte Anpassung der bestehenden Infrastrukturen und des Handelns der Hochschulmitglieder sowie die Bereitstellung sozialer Unterstützungsdienste, die Schaffung heterogener Kommunikationswege und die Entwicklung politischer Beteiligungsformen, an denen

---

<sup>3</sup> Ergebnisse der Quest-Studie der CHE-Consult GmbH: <https://www.che-consult.de/services/quest/>



alle Hochschulmitglieder gleichberechtigt, miteinander, wirksam und umfassend teilhaben können. Die HSZG versteht sich dabei als Akteurin, die das Menschenrecht auf Teilhabe, wie es die UN-BRK formuliert, umsetzen und damit Inklusion realisieren möchte.

Die Behindertenrechtskonvention definiert Behinderung<sup>4</sup> als „**Wechselwirkung** zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren“ (UN-BRK, Präambel, Buchstabe e). Entsprechend zählen zur Gruppe der Menschen mit Behinderungen all jene, „die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in **Wechselwirkung** mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ (UN-BRK, Artikel 1, Abs. 2; Hervorhebg. d. Verf.) Betont wird darüber hinaus, dass sich das Verständnis von Behinderung stetig wandelt und daher weder statisch noch überhistorisch zu verstehen ist.<sup>5</sup>

Die Umsetzung von Inklusion in der Hochschule Zittau/Görlitz kann und soll dazu führen, die allgemein verbreitete, vorurteilsbehaftete Haltung gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen grundlegend zu verändern. Mit Blick auf Inklusion im Bereich der schulischen Bildung wird deutlich, wie komplex dieser Wandlungsprozess ist, der letztlich als nicht abzuschließend verstanden wird. Er geht mit großen Schwierigkeiten einher und erfordert nicht nur die Implementierung neuer Sichtweisen, sondern auch die Schaffung grundlegend anderer gesellschaftlicher, institutioneller, rechtlicher und verwaltungsbezogener Strukturen, personeller Veränderungen und nicht zuletzt eine dauerhafte, solide und dem komplexen Vorhaben angemessene Finanzierung.

Auch an der HSZG finden sich stereotype Denkweisen, was sich z. B. darin ausdrückt, dass ca. zwei Drittel der Studierenden mit Beeinträchtigungen an deutschen Hochschulen die ihnen zustehenden Unterstützungsangebote nicht in Anspruch nehmen. Ursache ist die (berechtigte) Angst vor Stigmatisierung, wobei dieses Motiv besonders häufig von Studierenden mit einer (vorübergehenden) psychischen Beeinträchtigung genannt wird<sup>6</sup>. Lieber nehmen die Betroffenen die individuellen Erschwernisse, die sich aus der Wechselwirkung zwischen ihrer Beeinträchtigung und den einstellungs- und umweltbedingten Barrieren in der Hochschule ergeben, auf dem Weg zu ihrem Studienabschluss in Kauf, selbst wenn sie damit einen erfolgreichen Abschluss gefährden. Des Weiteren wird der prozentuale Anteil Studierender mit Beeinträchtigungen in den sächsischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften aktuell mit 10,7 % ausgewiesen<sup>7</sup>, Tendenz steigend. Die Anwendung dieses statistischen Wertes auf die Studierendenzahlen der HSZG (3.140 Studierende, Stand 10/2017) ergibt 336 Studierende mit Beeinträchtigungen, wobei der Anteil der

---

<sup>4</sup> Der hiervon abweichende Behinderungsbegriff in § 2 Abs. 1 SGB IX bestimmt das Vorliegen einer Behinderung ausschließlich für die Zwecke des SGB IX und wäre im Zweifel auch im Sinne der Konvention ergänzend auszulegen.

<sup>5</sup> Im Folgenden werden die Bezeichnungen Menschen mit Behinderungen oder Menschen mit Beeinträchtigungen verwendet.

<sup>6</sup> Vgl. BEST-Studie: Unger, Martin (2012): Beeinträchtigt studieren. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2011, durchgeführt vom Institut für Höhere Studien (IHS). Berlin: Deutsches Studentenwerk.

<sup>7</sup> 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, 2017



Beeinträchtigten mit einer psychischen Erkrankung am höchsten vermutet wird (bundesweit ca. 55 %).

Diskriminierungen können sich in zweierlei Hinsicht auf das Studium und den Arbeitsalltag der Beschäftigten an der Hochschule auswirken:

- a) Einstellungs- und umweltbedingte Barrieren, z. B.:
  - erschwelter **Kontaktaufbau**, erschwerte **Kontaktpflege** zu Kommilitonen bzw. Kollegen, soziale **Isolierung**, stärkeres bzw. zunehmendes **Konkurrenzverhalten**,
  - erschwerte **Beziehungsgestaltung** zu den jeweils übergeordneten Hierarchieebenen (Lehrende bzw. Vorgesetzte).
  
- b) Institutionelle Barrieren, z. B.:
  - die statisch festgeschriebene, wenig flexible **Regelstudienzeit** (vgl. auch Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz), die zeitliche Verschiebungen aufgrund gesundheitlicher Probleme oder anderer Ursachen nicht oder zu wenig berücksichtigt. Schon allein, weil einzelne Module ausschließlich im Winter- oder Sommersemester stattfinden, kann sich jedoch ggf. die Regelstudienzeit verlängern.
  - die hohe **Prüfungsdichte** an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften, die Studierenden mit Beeinträchtigungen überdurchschnittlich häufig Schwierigkeiten bereitet, das Pensum im vorgesehenen zeitlichen Studienablauf zu absolvieren<sup>8</sup>. Dies betrifft jedoch z. B. auch all jene Studierenden, die psychische Schwierigkeiten aufgrund unterschiedlichster Ursachen und/oder Drogenprobleme haben, statistisch jedoch nicht erfasst werden.
  - die noch zu wenig differenzierten **Einzelfallregelungen** in den jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen, die die Einschränkung der Teilnahme an Lehrveranstaltungen z.B. aufgrund von Erkrankungszeiten nicht berücksichtigt,
  - die vorgegebenen starren **Zeitregime** (z. B. fixe Dauer von Lehrveranstaltungen),
  - die bisher fehlenden zeitlichen und räumlichen Angebote für **Ruhezeiten** für Studierende und Beschäftigte mit Beeinträchtigungen.

#### 4. Hochschulpolitische Strategiepapiere und Projekte

Als Leitlinie der Hochschulentwicklungsplanung bestimmt der Sächsische Hochschulentwicklungsplan 2025 (HEP) in Bezug auf das Thema Inklusion: „Die Hochschulen nutzen die soziale Vielfalt der Hochschulangehörigen und Mitglieder konstruktiv. Sie heben die Verschiedenheit der Hochschulangehörigen und Mitglieder positiv hervor und versuchen diese zu ihrem Vorteil zu nutzen. Dabei werden Diskriminierungen jeder Art verhindert, die Gleichberechtigung und

---

<sup>8</sup> BEST-Studie (siehe Verweis 5)



Chancengleichheit (Leitbild der inklusiven Hochschule) sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert.“<sup>9</sup>

Eine Verbindung zu den übergreifenden Zielen des HEP 2025 ist durch die Zuschussvereinbarung zwischen der Staatsregierung und den sächsischen Hochschulen<sup>10</sup> und durch die Zielvereinbarung zwischen dem SMWK und der Hochschule Zittau/Görlitz<sup>11</sup> sowie den Hochschulentwicklungsplan der Hochschule Zittau/Görlitz<sup>12</sup> gegeben; insbesondere durch die Entwicklung von im HEP 2025 verankerten Strategien und Konzepten:

- Etablierung einer flächendeckenden Personalentwicklung (u. a. Fürsorge für die Hochschulangehörigen und Mitglieder durch verbindliche Standards für befristet Beschäftigte und verlässlichere Karriereperspektiven sowie Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Etablierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements, Fortbildung) durch ein bis zum 30.06.2019 zu erarbeitendes Personalentwicklungskonzept,
- Anerkennung der Situation von Studierenden und Mitarbeitern mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an und Sicherung der Chancengleichheit gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention durch einen umfassenden Diversity-Ansatz, welcher auf die Förderung der Wahrnehmung und Anerkennung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten und der Wertschätzung gegenüber der Individualität jedes Hochschulangehörigen und Mitgliedes gerichtet ist (Aktionsplan Inklusion),
- Erarbeitung eines Gleichstellungskonzeptes bis zum 30.12.2018, aufbauend auf den im HEP 2025 beschriebenen und auf die Hochschule individualisierten Anforderungen.

Sowohl durch die Zuschussvereinbarung als auch durch die Zielvereinbarung werden den Hochschulen für die Erfüllung der Verpflichtungen Mittel zugesichert bzw. in Aussicht gestellt.

Zusätzlich erhalten die Hochschulen für die Inklusion seit 2015 jährlich eine zweckgebundene Sonderzuweisung für das laufende Haushaltsjahr gemäß § 11 Abs. 6 Satz 1 und 2 SächsHSFG. Die Zuweisung (Zusatzbudget für laufende Zwecke und für Investitionen) setzt Inklusionskonzepte der Hochschulen voraus. Die Fortführung der Zuweisung von weiteren Inklusionsmitteln ab dem Haushaltsjahr 2018 knüpft das SMWK an die Forderung, dass die Hochschule Zittau/Görlitz bis Ende 2017 einen hochschuleigenen Aktions- und Maßnahmenplan zur Umsetzung der UN-BRK einreicht.

Im Rahmen von Projekten entwickeln und gestalten Mitglieder der HSZG auf Diversität orientierende Angebote und Methoden:

---

<sup>9</sup> Hochschulentwicklungsplan 2025 vom 22.11.2016, S. 6

<sup>10</sup> Zuschussvereinbarung Staatsregierung und sächsische Hochschulen vom 19.12.2016

<sup>11</sup> Zielvereinbarung SMWK und HSZG vom 19.12.2016

<sup>12</sup> HEP HSZG (Entwurf) Version 1.1 vom 28.11.2017



- Das Projekt "Vielfalt als Stärke II" (Qualitätspakt Lehre, BMBF) bezieht sich auf bestimmte Aspekte der Diversität der Studierenden mit dem Ziel, eine Steigerung des Studienerfolgs aller Studierenden unabhängig von ihrer Herkunft, Bildungsgeschichte und sozialem Umfeld z.B. durch das Angebot von Vorkursen und Fachtutorien zu bewirken.
- Im Projekt "Erleichterung der Studieneingangsphase und Studienbegleitung von Studierenden in problematischen Lebenslagen" (Studienerfolgsstrategie, Hochschulpaket) sind ein Hochschulsozialarbeiter sowie eine Beratungsstelle für Geflüchtete aktiv. Der Hochschulsozialarbeiter bietet allen Studierenden Unterstützung bei psychosozialen Problemen, um einen aus nicht fachlichen Gründen erfolgenden Studienabbruch vermeiden zu helfen. Die Beratungsstelle für Geflüchtete unterstützt ihre Zielgruppe bei der Aufnahme und Durchführung eines Studiums an der HSZG.

## 5. Die Maßnahmen und Ziele des Aktionsplans

Der Aktionsplan „HSZG für Alle“ definiert einerseits Maßnahmen und Ziele im Zusammenhang mit der Umsetzung der UN-BRK und andererseits die dafür erforderlichen Ressourcen. Er ist insofern ein strategisches Dokument, mit Entwicklungszielen für die Organisation Hochschule. Im Kern geht es darum, die Forderungen nach Barrierefreiheit und Teilhabe sowohl mitgliederbezogen weiterbildend als auch organisationsentwickelnd-strukturell zu verankern.

Das Rektorat der Hochschule Zittau/Görlitz hat Inklusion als Daueraufgabe implementiert. Dazu hat es im Oktober 2017 einen temporären Arbeitskreis zur Erstellung des Aktionsplans initiiert. Dieser entwickelte angelehnt an die 2016 veröffentlichte sächsische Zarof-Studie<sup>13</sup> die nachfolgenden strategischen Zielvorgaben für die HSZG.

Für die Umsetzung des Aktionsplans wird das Rektorat eine Steuerungsgruppe beauftragen. Die Leitung obliegt von Seiten des Rektorates der Kanzlerin. Der Steuerungsgruppe werden die Haushaltsmittel aus den Inklusionsmitteln zugewiesen (siehe 5.1 lfd. Nr. 1).

Die Entwicklung zur „HSZG für Alle“ wird ab 2018 systematisch anhand des Aktionsplanes mit den darin enthaltenen Grundlagen umgesetzt. Wichtige Faktoren dafür sind Beteiligung und Dialog, denn die Ermöglichung von Teilhabe und Barrierefreiheit bedarf der Mitwirkung jedes Hochschulmitgliedes. In der Wort-Bild-Marke „HSZG für Alle“ wird diese Gemeinschaftsaufgabe zum Ausdruck gebracht.

Die Inklusionsziele der HSZG sind nachfolgend tabellarisch aufgelistet und fünf Handlungsfeldern zugeordnet. Den einzelnen Maßnahmen sind Ziele zugeordnet, die in einem geplanten Zeitraum unter der Voraussetzung der Bereitstellung finanzieller Mittel umgesetzt werden sollen.

---

<sup>13</sup> Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (Hrsg.) (2016): Auf dem Weg zur inklusiven Hochschule. Studie zur Situation von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderungen im öffentlichen sächsischen Wissenschaftsbereich.



## 5.1 Handlungsfeld Organisation Hochschule

Lfd. Nr.	Maßnahme	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum	Kostenschätzung p. a.
1	Etablierung einer Steuerungsgruppe	Das Rektorat hat Mitglieder versch. Statusgruppen (Beschäftigte und Studierende) mit der Steuerung der Umsetzung des Aktionsplans „HSZG für Alle“ beauftragt.	Ab 01.01.2018, laufend	2.000 Euro  (Grundausstattung Geschäftsbedarf, Reisekosten u. Honorare)
2	Inklusion in den Grundsatzdokumenten der Hochschule verankern	Im Leitbild, in den Ordnungen, Verfahrensvorschriften und im Berichtswesen der HSZG ist die uneingeschränkte Teilhabermöglichkeit für Menschen mit Behinderungen gemäß UN-BRK ausdrücklich formuliert.	Ab 01.01.2018, laufend	0,00 Euro
3	Hochschulstrategien inklusiv ausrichten und weiterentwickeln	In den Strategiepapieren der HSZG ist Inklusion als Grundsatz verankert. Strategien sind daraufhin überprüft und ggf. überarbeitet.	Ab 01.01.2019, laufend	0,00 Euro
4	Sensibilisierung der Mitglieder der HSZG für die Inklusiv Hochschule	Über geeignete Maßnahmen ist die Beteiligung bei der Umsetzung von Inklusion artikuliert. Hierbei ist definiert: das Inklusionsverständnis der HSZG, die Umsetzung des Aktionsplans und die hierfür vorgesehenen Gremien, die Zuständigkeiten der jeweiligen Beauftragten, Mitwirkungspflichten, Verweis auf Fortbildungen und Selbstlernmaterialien (Onlinekurse), etc.  Die Ergebnisse liegen dokumentiert vor und sind veröffentlicht (z. B. Internet und Intranet)	Ab 01.02.2018, laufend	0,00 Euro
5	Studien- und Prüfungsordnungen bezüglich Inklusion überprüfen	Die HSZG verfügt über dokumentierte Grundsatzentscheidungen zur möglichen Veränderung von Studienabläufen (Verlängerungen, Teilzeitstudium) und zum Beantragungsprozess von Nachteilsausgleichen.	Ab 01.01.2019, laufend	0,00 Euro



Lfd. Nr.	Maßnahme	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum	Kostenschätzung p. a.
6	Transparenz über die Beauftragten & Vertreter für Menschen mit Behinderungen und deren Funktionen, Aufgaben und Angebote herstellen	<p>Die Funktionen und die Arbeitsweise der Beauftragten &amp; Vertreter für Menschen mit Behinderungen sind nachvollziehbar definiert.</p> <p>Die Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen sind in geeigneter Form veröffentlicht: Ansprechpartner, Unterstützungsangebote, Hilfe aus einer Hand vs. Hilfe durch Viele, etc.</p> <p>Bestehende Publikationen sind einzubeziehen.</p>	Ab 01.02.2018, laufend	0,00 Euro  (Kosten für Publikationen enthält Handlungsfeld „kommunikative Barrierefreiheit“)
7	Wissenstransfer herstellen	Der systematische und regelmäßige Wissenstransfer ist über die Netzwerkarbeit, insbesondere mit dem Studentenwerk und den Beauftragten & Interessenvertretern anderer sächsischer Hochschulen, gewährleistet. Ein entsprechender Ergebnistransfer findet statt und ist dokumentiert.	Ab 01.01.2018, fortlaufend	0,00 Euro  (Kosten sind in Grundausstattung enthalten, s. o.)
8	Berichtswesen, Evaluierung und Fortschreibung	<p>Zur Umsetzung des Aktionsplans „HSZG für Alle“ und zur Verwendung der zusätzlichen Mittel wird jährlich Rechenschaft gegeben.</p> <p>Der Aktionsplan ist evaluiert und die Maßnahmen und Ziele für die einzelnen Handlungsfelder sind fortgeschrieben und veröffentlicht.</p>	<p>Jährlicher Rechenschaftsbericht zum 01.04. des nächsten Jahres fällig;</p> <p>Evaluationsbericht: 01.09.2024</p>	0,00 Euro



## 5.2 Handlungsfeld Personal

Lfd. Nr.	Maßnahme	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum	Kostenschätzung p. a.
9	Personal für Inklusion und Diversity qualifizieren	Ziel ist die Entwicklung von Schulungsschwerpunkten und die Durchführung von Fortbildungen zur Umsetzung der UN-BRK in der Hochschule, u. a.: - für Mitarbeiter im Beratungskontext (z. B. Leitfäden erstellen, Inklusions-Wiki) - zu Nachteilsausgleichen (z. B. Regelungen in den Studien- und Prüfungsordnungen sichten, Prozessabläufe analysieren) - für alle Lehrenden (z. B. Didaktik) - für alle Gremien und alle Mitglieder mit Führungsaufgaben (z. B. Verantwortlichkeit darstellen, Mobbing sensibilisieren, Nachteilsausgleiche für Beschäftigte mit Beeinträchtigungen) - Inklusion als Thema für alle Mitglieder der HSZG im Rahmen ihrer jeweiligen Verantwortlichkeit.	Ab 01.03.2018, laufend	8.000 Euro  (Zusatzkosten f. Fortbildungen; weitere Kosten entstehen im Zusammenhang mit der Aufbereitung und Darstellung von Informationen für Internetseite und Publikationen)
10	Personalentwicklung unter inklusiven Gesichtspunkten	Die Personalentwicklung findet unter inklusiven Gesichtspunkten statt, z. B. - Betriebliches Eingliederungsmanagement, - Betriebliches Gesundheitsmanagement, - Teilhabe ist ein Punkt in den Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen, - Erfüllung gesetzlicher Auflagen (u. a. Schwerbehindertenquote, Arbeitsplatzanforderungen, Arbeitsschutz)	Ab 01.05.2018, laufend	0,00 Euro
11	Coaching für Lehrpersonal	Im Zusammenhang mit den hochschuldidaktischen Weiterbildungen erhalten Lehrende individuelles Coaching zur zielgruppenadäquaten Aufbereitung und Umsetzung ihrer Lehre (u. a. Lehrmethoden, digitale Medien, Unterlagen).	Ab 01.01.2018, laufend	3.000 Euro



### 5.3 Handlungsfeld Studium: Lehre und Prüfungen, einschließlich Praxis- und Auslandssemester

Lfd. Nr.	Maßnahme	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum	Kostenschätzung p. a.
12	Alle Beratungsangebote hinsichtlich Teilhabemöglichkeit weiterentwickeln	<p>Transfermedien (z. B. Online-Inklusions-Wiki) liefern zu inklusiven Themenschwerpunkten Impulse für die Beratungsarbeit.</p> <p>Informationsmaterial ist hinsichtlich Inklusion analysiert, modifiziert und erfüllt inhaltlich auch die Beratungsanforderungen von Studierenden mit Beeinträchtigungen.</p>	Ab 01.07.2018, laufend	<p>5.000 Euro in den Jahren 2018 und 2019, danach jährlich 2.000 Euro für Inklusions-Wiki</p> <p>(Personal- und Investitionskosten)</p>
13	Besonderen Beratungs- und Informationsbedarf in der Studieneingangsphase leisten	<p>Für die individuelle und anonyme Beratung sind Informationen aufbereitet und jederzeit zugänglich.</p> <p>Defizite (z. B. Wartezeiten) in den Prozessabläufen sind identifiziert und Bearbeitungszeiten beschleunigt.</p> <p>Dokumente (Anträge, Informationen, Anschreiben, etc.) sind auf ihre Inklusionskonformität überprüft (Barrierefreiheit, Teilhabe).</p>	Ab 01.01.2018, laufend bis 31.12.2020	6.000 Euro für Publikationen
14	Studienangebot flexibilisieren	<p>Das Studienangebot ermöglicht in allen Studiengängen Teilzeitmodelle.</p> <p>Besondere Anforderungen Studierender an praktische Studiensemester und Auslandssemester werden thematisiert, dokumentiert und entsprechend umgesetzt. Bewährte Ansätze unbürokratischer Lösungen sind als Best Practice transferiert.</p>	Ab 01.01.2019, laufend	<p>0,00 Euro</p> <p>(Kosten entstehen im Zusammenhang mit der Aufbereitung und Darstellung von Informationen für Internetseite und Publikationen; im Handlungsfeld „kommunikative Barrierefreiheit“ enthalten)</p>



Lfd. Nr.	Maßnahme	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum	Kostenschätzung p. a.
15	Nachteilsausgleichsverfahren standardisieren	Standardisierte Verfahren zur Herstellung des Nachteilsausgleichs werden angewendet. Nachteilsausgleichsverfahren sind in allen Prüfungs- u. Studienordnungen eingeführt.  Bei der Auswahl von und der Entscheidung für Prüfungsformen berücksichtigen Lehrende auch die Nachteilsausgleichsverfahren.  Bewährte Ansätze unbürokratischer Lösungen sind als Best Practice transferiert.	Ab 01.03.2018, laufend	0,00 Euro
16	Inklusion curricular verankern	Inklusion als gesellschaftliche Gemeinschaftsaufgabe ist in allen Studiengängen Bestandteil des Studiums (Studium Fundamentale) und wird mit Experten kooperierender Sozialverbände realisiert.	Ab 01.10.2019, laufend	5.000 Euro  (Curriculaentwicklung, Honorare)

#### 5.4 Handlungsfeld kommunikative Barrierefreiheit

Lfd. Nr.	Maßnahme	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum	Kostenschätzung p. a.
17	Kommunikative Barrierefreiheit realisieren	Die kommunikative Barrierefreiheit ist ein Grundsatz der Öffentlichkeitsarbeit der HSZG und wird in allen Print- und digitalen Medien unter den Prämissen der Sinnhaftigkeit und Machbarkeit umgesetzt. Gesetzliche Regelungen und weitere Standards sind bindend.	Ab 01.01.2018, laufend	20.000 Euro, in den Jahren 2018 - 2020, danach 10.000 Euro  (Zusatzkosten für barrierefreie Internet- und Intranetseite, Publikationen, taktile Printmedien)
18	Barrierefreie Gebäudeleitsysteme einrichten	Konzeptionen zur Ausrüstung der Lehr- und Laborgebäude mit barrierefreien Gebäudeleitsystemen (Print und Digital). Ein Gebäude jährlich.	Ab 01.01.2018, laufend	25.000 Euro  (Investitionskosten, keine Baukosten!)



## 5.5 Handlungsfeld bauliche Barrierefreiheit

Lfd. Nr.	Maßnahme	Zielbeschreibung	Umsetzungszeitraum	Kostenschätzung p. a.
19	Einheitliche Inklusionsstandards festlegen	Standardisierte Rahmenbedingungen sind für die Ermöglichung von Teilhabe in den Grundeinheiten definiert. DIN-Vorschriften, Bundes- und Landesrecht bilden Kriterien für den Neubau, Umbau im Bestand, Raumplanung, Raumausstattung, Medien, Außenanlagen, etc. Das SIB ist beteiligt.	Ab 01.07.2018, laufend	0,00 Euro
20	Umsetzung einheitlicher Standards für Inklusion in den Grundeinheiten der HSZG	Die definierten Standards für die Ermöglichung von Teilhabe werden in allen Grundeinheiten verpflichtend angewendet, bezogen auf die Neuplanung sowie auf den Bestand der Gebäude, Räume, Ausstattung, Medien, Außenanlagen, etc.	Ab 01.07.2018, laufend	25.000 Euro  (Zuschuss zu Investitionskosten für barrierefreie Investitionen; keine Baukosten!)
21	Arbeitsgemeinschaft Barrierefreier Campus Zittau und Görlitz	Die Barrierefreiheit auf dem Campus in Zittau und Görlitz ist von einem interdisziplinären Team analysiert. Ein entsprechendes Dokument beschreibt die Barrierefreiheit und bestehende Defizite.  In die weitere Campus- und Gebäudeentwicklung wird die Steuerungsgruppe eingebunden.  Das SIB ist beteiligt.	Ab 01.07.2018, laufend	0,00 Euro
22	Beteiligung bei baulichen Planungs- und Entwicklungsprozessen	Bauen und Renovieren findet mit inklusivem Augenmaß statt: Zusätzlich zum Fachpersonal werden Beauftragte & Vertreter sowie Betroffene in den Planungs- und Bauprojekten beteiligt.	Ab 01.01.2018, laufend	0,00 Euro



## 6. Konzept für die Umsetzung des Aktionsplanes

Die Umsetzung des Aktionsplans „HSZG für Alle“ hat drei wesentliche Anforderungen zu erfüllen:

1. **Strukturierung der Interaktionsthemen:** Die Steuerungsgruppe hat die Aufgabe, die Themenvielfalt zu sichten, zu sortieren und zu strukturieren. Für jeden Maßnahmentitel sind ausgehend von den Zielen die weiteren Teilziele für die Hochschule zu definieren, die Handlungen abzuleiten und die Indikatoren zur Zielerreichung festzulegen. Die Ergebnisse sind jeweils in geeigneter Weise aufzubereiten und zu veröffentlichen, z. B. auf der Internetseite, als Protokoll, Broschüre, Prozessdokumentation, Handlungsanleitung bzw. als Verfahrensregelung.
2. **Inklusion betrifft alle und benötigt partizipative Strukturen:** Für die Wahrung der Handlungsfähigkeit bei der Umsetzung des Aktionsplanes bedarf es einer angemessenen Anzahl von Akteuren. Folgerichtig sollen zur Umsetzung des Aktionsplans temporäre thematische Inklusionsarbeitskreise mit unterschiedlichen Experten und Erfahrungsträgern gebildet werden, geleitet beispielsweise durch die Beauftragten der Hochschule. Die Zahl der Mitglieder pro Arbeitskreis soll maximal fünf betragen. Die Mitglieder eines solchen Arbeitskreises werden von der Steuerungsgruppe anhand der für das Thema erforderlichen Kompetenzen vorgeschlagen. Wenn es die Lösung der Aufgabe erfordert, können noch weitere Experten unterstützend als Gast hinzugebeten werden.  
Sobald ein Arbeitskreis die Zielstellung der Maßnahme erreicht hat, z. B. das Verfahren für Nachteilsausgleiche standardisiert ist (Maßnahme Nr. 15), ist die Arbeit beendet. Dennoch sollten diese Personen auch über die Themenbearbeitung hinaus als Erfahrungsträger und Multiplikator für Inklusion erhalten bleiben.
3. **Heterogene Erwartungen und Bedürfnisse:** Die Mitglieder der Arbeitskreise haben weiterhin zur Aufgabe, für jede Maßnahme die unterschiedlichen Sichtweisen der Anspruchsgruppen zu analysieren und in der Bearbeitung zu berücksichtigen. Mittels Befragung und Diskussion können die Einstellungen und Lösungsvorschläge der betroffenen Anspruchsgruppen erhoben und verdichtet werden. Hierbei sind auch die Sichtweisen der jeweiligen Experten in eigener Sache einzuholen. In der gemeinsamen Diskussion werden Lösungsvorschläge erarbeitet, die zu dokumentieren sind. In einem gemeinsamen Abwägungs- und Entscheidungsprozess werden Entscheidungsvorlagen entwickelt.

Für die Umsetzung des Aktionsplans wird in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Qualitätssicherung ein Prozessschema erstellt. Es visualisiert und beschreibt die Herangehensweise zur Umsetzung des Aktionsplans und definiert die Anforderungen an die jeweiligen thematisch ausgerichteten Inklusionsarbeitskreise. Ebenso wird die Form der Ergebnisdokumentation vorgegeben, damit sie im Controlling und im Qualitätsmanagement Verwendung findet.

Die Ergebnisdokumentationen der Arbeitskreise werden in der Hochschule u. a. verwendet für:

- Prozessbeschreibungen,
- Handlungsanleitungen und Verfahrensvorschriften,



- Öffentlichkeitsarbeit,
- Qualitätsmanagement,
- Berichtswesen,
- Akkreditierung und Reakkreditierung der Studiengänge.

Das Umsetzungskonzept fördert die Selbstwirksamkeit bei den Mitwirkenden, denn in ihren Wirkungsbereichen sind sie für die Kontakte zu den kooperierenden Anspruchsgruppen verantwortlich. In diesem Zusammenhang sind auch Fortbildungen vorgesehen.