



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN

Aktionsplan 2.0

der Technischen Universität Dresden
zur Umsetzung der
UN-Behindertenrechtskonvention



Aktionsplan 2.0

der Technischen Universität Dresden zur Umsetzung
der UN-Behindertenrechtskonvention

Technische Universität Dresden

Herausgeberin: Die Prorektorin Universitätskultur

Redaktion: SG 9.3 Diversity Management
Technische Universität Dresden
SG. 9.3 Diversity Management
01069 Dresden

✉ Diversity.Management@tu-dresden.de
➤ <https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion>

Leitung: Prorektorin Universitätskultur

Text: SG. 9.3 Diversity Management, Beirat Inklusion

Datum: März 2023

Auflage: Digitale Ausgabe



Liebe Leser:innen des Aktionsplans,

Inklusion an der TU Dresden bedeutet die Anerkennung und Wertschätzung der Vielfalt aller Studierenden und Beschäftigten – eine faire, diskriminierungsfreie und selbstbestimmte Teilhabe aller.

Bereits seit vielen Jahren hat die Umsetzung von Inklusion und Weltoffenheit an der TU Dresden als einer sozial verantwortungsvollen Institution einen hohen Stellenwert. Mit der Gründung des Prorektorats Universitätskultur im Sommer 2020, des ersten deutschlandweit, wurde diesen Bestrebungen noch einmal Nachdruck verliehen. Durch die aktive Förderung einer gelebten, zu Verantwortung und Vielfalt ermutigenden Universitätskultur werden Möglichkeiten der Partizipation eröffnet und Perspektiven verändert.

Bereits 2017 war mit dem ersten Aktionsplan der TU Dresden zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ein strategisches Instrument erstellt worden, das bestehende Angebote im Themenfeld Inklusion, und dabei insbesondere für Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung, zusammenfasste, überprüfte und darauf aufbauend Handlungsbedarfe identifizierte.

Mit der vorliegenden Fortschreibung wird nun ein weiteres verbindliches Handlungspapier bereitgestellt, das als strategisches Dokument und zugleich als Reflexionsfolie dient. Im Sinne der inklusiven Grundhaltung der TU Dresden wurde diese Fortschreibung in einem breit angelegten partizipativen Prozess innerhalb der Universität erarbeitet, wobei die Ideen, Konzepte sowie die intensive Arbeit des Beirats Inklusion und vor allem jene des Sachgebiets Diversity Management der TU Dresden maßgeblich waren.

Durch die im Vorfeld erfolgte Abstimmung aller aufgeführten Ziele und Maßnahmen der Fortschreibung mit den jeweiligen Verantwortlichen konnte ein hohes Commitment aller Akteur:innen erreicht werden. Einige Maßnahmen befinden sich bereits in der Umsetzung, andere werden in den kommenden Jahren realisiert. Um eine nachhaltige Verankerung der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention innerhalb der TU Dresden sicherzustellen, bleiben das Prorektorat Universitätskultur, der Beirat Inklusion und in koordinierender Weise das Sachgebiet Diversity Management mit den Einrichtungen und Umsetzungsverantwortlichen der Maßnahmen auch künftig im regelmäßigen Austausch.

Die hier vorliegende Fortschreibung des Aktionsplans ist ein Meilenstein auf dem Weg der TU Dresden zu einer inklusiven Universität. Mein ausdrücklicher Dank gilt den Beteiligten für die gemeinsame Arbeit an der Konzeption und inhaltlichen Ausgestaltung des Dokuments. Herzlich lade ich Sie nun alle dazu ein, sich an der Umsetzung der Maßnahmen zu beteiligen, den Aktionsplan mit Leben zu füllen und dergestalt einen Beitrag zur Inklusion zu leisten.

Vielen Dank dafür!

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dr. Böhm', written in a cursive style.

Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Roswitha Böhm
Prorektorin Universitätskultur

Prof. in Dr. in Roswitha Böhm	Prorektorin Universitätskultur (Vorsitzende)
Cornelia Blum	Leitung Sachgebiet 8.1 Zentrale Studienberatung
Anna Drum	Sachgebiet 9.3 Diversity Management
Dr. in Cornelia Grohmann	Professur für Gebäudelehre und Entwerfen: Sozial- und Gesundheitsbauten
Dr. in Cornelia Hähne	Leitung Dezernat 9 – Universitätskultur
Regina Hartung	Sachgebiet 2.4 Nebengebiete und nebenberuflich Beschäftigte, Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin
Martin Heidemann	Sachgebiet 3.1 Innenrevision, Inklusionsbeauftragter der Arbeitgeberin
Dr. Alexander Lang	Sachgebiet 4.5 Arbeitssicherheit
Prof. in Dr. in Anke Langner	Professur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Inklusive Bildung
Roberto Lemmrich	Vertrauensperson, Schwerbehindertenvertretung
Prof. in Dr. in Gesine Marquardt	Professur für Gebäudelehre und Entwerfen: Sozial- und Gesundheitsbauten, Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung
Claudia Meißner	Studierendenrat
Miriam Regner	Studentenwerk Dresden
Prof. Dr. Gerhard Weber	Professur für Mensch-Computer-Interaktion, Beauftragter für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung
Themenspezifisch wirkten des Weiteren mit:	
Jürgen Frey	Schwerbehindertenvertretung
Christiane Lisa Iden	Referat Inklusion, Studierendenrat
Juliane Kopitz	Sachgebiet 9.3 Diversity Management
Karin Mannewitz	Qualifizierungsleitung und wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt QuaBIS
Dr. in Kira Marschner	Zentrale Studienberatung
Chris Sonnabend	Referat Inklusion, Studierendenrat
Maria Stewart	Referat Inklusion, Studierendenrat
Robert Thümmler	Sachgebiet 3.2 - Innerer Dienst
Kathrin Tittel	Referentin der Prorektorin Universitätskultur
Anja Winkler	Arbeitsgruppe Services Behinderung und Studium, Professur für Mensch Computer Interaktion

Vorwort	5
Federführung: Beirat Inklusion der TU Dresden	6
1. Der Aktionsplan als strategisches Instrument	8
2. Unser Begriffsverständnis von Inklusion	12
3. Strukturelle Verankerung und zentrale Akteur:innen im Themenfeld Inklusion	14
4. Zur Situation von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderung und chronischer Erkrankung an der TU Dresden	20
4.1 Zur Situation der Studierenden.....	21
4.2 Zur Situation der Beschäftigten.....	22
5. Handlungsfelder, Ziele und Beispiele bisheriger Good Practice und Maßnahmen	24
5.1 Handlungsfeld bauliche und digitale Barrierefreiheit.....	27
5.2 Handlungsfeld Beschäftigung.....	39
5.3 Handlungsfeld Qualitätsmanagement.....	45
5.4 Handlungsfeld Lehre und Forschung.....	51
5.5 Handlungsfeld Studium.....	57
5.6 Handlungsfeld Awareness und Kommunikation.....	65
6. TU Dresden – Übersicht Vernetzung und Unterstützung	74
Aufruf – Sammlung von Inklusionsprojekten an der TU Dresden.....	75
Ausleih- und Unterstützungsmaterial.....	76
Standorte der Mobilen Hörunterstützung.....	79
Barrierefreie Dokumente.....	80
Gebärdensprachdolmetschungsdienste.....	80
Schriftdolmetschungsdienste.....	80
7. Weitere Angebote, Behörden und Informationsquellen	82
Im Kontext Studium (eine Auswahl).....	83
Im Kontext Beschäftigung (eine Auswahl).....	83
Behörden / Organisationen / Ministerien (eine Auswahl).....	83
Informationsnetze (eine Auswahl).....	84
Selbsthilfeorganisationen (eine Auswahl).....	84
8. Literaturverzeichnis	86
Referenz Rechts- und Gesetzestexte	87

1. Der Aktionsplan als strategisches Instrument

Bereits im Jahr 2009 hat Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)¹ ratifiziert. Daraufhin gab es auf Bundes- und Landesebene verschiedene Bestrebungen und Gesetze, die die Auseinandersetzung mit Inklusion und Diversität mit einer hohen Verbindlichkeit versehen.² Auch die Hochschulen haben sich dem Thema Inklusion in den letzten Jahren zunehmend geöffnet und Diversität stellt durchaus kein neues Phänomen mehr dar.³

An der TU Dresden wurde bereits im Jahr 2013 mit der Integrationsvereinbarung ein Abkommen zwischen der Universitätsleitung, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat geschlossen, um die Lage von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung zu verbessern.⁴ In ihrem Leitbild und in der im September 2015 beschlossenen Grundordnung (in § 3 Abs. 6) bekennt sich die TU Dresden ausdrücklich zu einem Verständnis von „Vielfalt als Bereicherung und Chance“ und zu einem Engagement „für ein Gleichgewicht zwischen beruflichen und familiären Anforderungen sowie für tatsächliche Chancengleichheit und Inklusion aller Mitglieder und Angehörigen“.

Als erste sächsische Hochschule veröffentlichte die TU Dresden im Jahr 2017 ihren Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention⁵ und stellte hiermit ein entscheidendes Leitinstrument für alle Mitglieder der Universität bereit. Der Aktionsplan ist eingebettet in die Diversity-Strategie 2030 der TU Dresden und wird als Teil dieses Gesamtkonzeptes verstanden. Mit der Diversity-Strategie wird der Aufbau und die Weiterentwicklung einer diversitätssensiblen und reflexiven Organisations- und Wissenschaftskultur vorangetrieben. Zudem verfolgt die TU Dresden einen intersektionalen Ansatz, indem sie die Verflechtungszusammenhänge zwischen den Kerndimensionen von Diversität gezielt in den Blick nimmt.⁶ Demnach stellt die Diversity-Strategie nicht nur das Rahmenkonzept für den Aktionsplan dar, sondern auch für das Gleichstellungskonzept (2018)⁷, den Frauenförderplan (2019-2023)⁸, das Handlungsprogramm Familiengerechte Hochschule (2019-2022)⁹ und die 2015 beschlossene Internationalisierungsstrategie¹⁰.

Das Deutsche Institut für Menschenrechte hat in seiner Analyse „Wer Inklusion will, sucht Wege. Zehn Jahre UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland“ eine erste Bilanz zehn Jahre nach Veröffentlichung der UN-Behindertenrechtskonvention gezogen. Im Kapitel „Recht auf inklusive Bildung“ werden auch die Hochschulen und deren Bemühungen in den Blick genommen. Besonders erfreulich ist, dass der Aktionsplan der TU Dresden aus dem Jahr 2017 hierbei als vorbildlich wahrgenommen und hervorgehoben wurde.¹¹ Insbesondere wurden die hohe Verbindlichkeit des Aktionsplans sowie die große Beteiligung verschiedener Akteur:innen der TU Dresden bei dessen Erarbeitung betont.¹²

Die Umsetzung und Verwirklichung der gesetzten Ziele und der daraus abgeleiteten Maßnahmen des ersten Aktionsplans wurden als langfristige gesamtuniversitäre Aufgabe angelegt. Demnach bedarf der Aktionsplan der stetigen Fortschreibung und der Überprüfung der Zielerreichung. Die hier vorliegende Fortschreibung des Aktionsplans wurde erneut in einem großen Beteiligungsverfahren erarbeitet, wobei stets die Perspektiven von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung einbezogen wurden und die Förderung chancengerechter sowie inklusiver Studien- und Arbeitsbedingungen von zentraler Bedeutung waren. Auftakt bot das am 23. Januar 2020 durchgeführte Zukunftslabor Inklusion „Exzellent Inklusiv 2.0“. In diesem Format wurden die bisherigen Entwicklungen der TU Dresden auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule gemeinsam reflektiert und Visionen für die künftige Arbeit im Themenfeld entwickelt. Mit zahlreichen Mitgliedern der TU Dresden sowie externen Kooperationspartner:innen (Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung des Deutschen Studentenwerks sowie die Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen) wurden in einzelnen Themenzirkeln bestehende Angebote und Ideen für die Zukunft diskutiert.

1 Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, 2018.

2 Siehe hierzu die aufgeführten Referenzen über Rechts- und Gesetzestexte nach dem Literaturverzeichnis.

3 Aichinger, Linde, & Auferkorte-Michaelis, 2020.

4 Technische Universität Dresden, 2013.

5 Technische Universität Dresden, 2017.

6 Technische Universität Dresden, 2016.

7 Technische Universität Dresden, 2019a.

8 Technische Universität Dresden, 2019b.

9 Technische Universität Dresden, 2021a.

10 Technische Universität Dresden, 2015.

11 Deutsches Institut für Menschenrechte, 2019, S. 35/36.

12 Mehr zu den Beteiligungsprozessen im Artikel „Inklusion benötigt verschiedene Prozesse: Aktivitäten und Strategien an der TU Dresden“ (Hähne et al., 2020).



© Crispin-Iven Mokry

Abbildung 1: Impression des „Zukunftslabors Inklusion“ an der TU Dresden am 23.01.2020

Zur weiteren inhaltlichen Ausgestaltung wurde ein erweiterter Arbeitskreis von Aktiven im Themenfeld Inklusion von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung an der TU Dresden eingerichtet. Federführend war – im Auftrag der Prorektorin Universitätskultur – der Beirat Inklusion. Alle bisherigen Maßnahmen und Zielstellungen wurden auf ihren Umsetzungsstand und Erfolg hin geprüft und Leerstellen identifiziert. Der Aktionsplan in seiner Fortschreibung versteht sich nicht als bloße Bilanz. Vielmehr stellt er ein verbindliches Handlungspapier dar. Er ist als strategisches Dokument und Reflexionsfolie zu verstehen, welches zur Weiterentwicklung sowie als Grundlage für die Zielvereinbarung mit dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (SMWK) dient.

Der erste Aktionsplan enthielt 57 konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung, die sich in sechs Handlungsfeldern (Barrierefreiheit, Lehre und Forschung, Studium, Beschäftigung, Kommunikation und Führungskultur sowie Qualitätsmanagement) auf die gesamte Universität beziehen. Bis 2022 konnte ein Großteil der Maßnahmen erfolgreich angegangen und realisiert werden. Einzelne Maßnahmen hingegen, z. B. die Etablierung eines umfassenden Qualitätsmanagements für die Umsetzung des Aktionsplans, sind zum jetzigen Zeitpunkt lediglich angestoßen worden. Unabdingbar für die Umsetzung der geplanten Maßnahmen sind die vom Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus jährlich bereitgestellten Sondermittel Inklusion. Diese wurden stets anteilig von der TU Dresden ausgeschrieben und damit sowohl Studierenden als auch Beschäftigten zugänglich gemacht. Auf diese Weise erfolgte zum einen eine Sensibilisierung für das Thema Inklusion und zum anderen konnten Bedarfe erfasst werden, welche nun auch in die Fortschreibung des Aktionsplans eingeflossen sind.

Im Folgenden wird, in Anlehnung an die UN-Behindertenrechtskonvention¹³, mit einem Verständnis von Behinderung gearbeitet, in welchem „Behindert-Sein“ als Defizitkategorie durch das Konzept des „Behindert-Werdens“ abgelöst wird. „Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, 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.“¹⁴

Die anderen Dimensionen von Diversität sollen jedoch nicht aus dem Blick geraten und Verschränkungen stets mitgedacht werden. Um langfristig die Vision einer inklusiven Hochschule zu realisieren, wird es kurz- und mittelfristig noch notwendig sein, Differenzkategorien zu benennen. Dies widerspricht jedoch keineswegs dem Anspruch der TU Dresden, gleichzeitig alle Menschen mitzudenken und in die Aushandlungen über den Weg zur inklusiven Hochschule einzubeziehen.¹⁵

13 Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, 2018.

14 Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, 2018.

15 Mehr zur begrifflich soziologischen Auseinandersetzung mit dem Begriff Behinderung siehe Günther Cloerkes (2001) und Michael Kastl (2010).

2. Unser Begriffsverständnis von Inklusion

Das Ende des Alten ist der Beginn des Neuen – dies beschreibt die Motivation des Arbeitskreises zur Fortschreibung des Aktionsplans. Die gewonnenen Erkenntnisse aus dem vorangegangenen Aktionsplan bilden die Grundlage einer reflektierten Rückschau und Bilanzierung, um Erfolge hervorzuheben und mögliche Herausforderungen zu lokalisieren.

Unsere zentralen Fragen sind deshalb: Welches Verständnis von Inklusion haben wir? Was ist unsere gemeinsame Leitidee? Was wollen wir weiter erreichen und was muss sich ändern? Wie bleiben wir handlungsfähig?

Inklusion ist für unsere Universität eine Querschnittsaufgabe. Sie bedeutet Parteinahme für alle Menschen, indem alle Studierenden und Beschäftigten der TU Dresden ihr volles Potenzial in Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung ausschöpfen können. Erfolgreiche Inklusion ist die Voraussetzung dafür, universitäre Exzellenz umfassend erreichen zu können. Dieses gemeinsam entwickelte Verständnis von Inklusion bildet die Basis unserer Arbeit.

Als Ausdruck eines Kulturwandels stellt Inklusion sowohl in der theoretischen Auseinandersetzung als auch in der praktischen Umsetzung eine Herausforderung dar. In ihrem Wesen bedeutet Inklusion die Kenntnis und die Wertschätzung der Vielfalt in allen menschlichen Daseinsformen. Sie gilt als Leitidee, die die Vision von sozialer Gerechtigkeit verfolgt, mit einer Gesellschaft, die niemanden ausschließt, sondern Vielfalt wertschätzt und Chancengerechtigkeit ermöglicht.

Aktuelle wissenschaftliche und menschenrechtliche Diskurse im Themenfeld Inklusion betonen zu Recht die Wechselwirkung von Individuum und Gesellschaft. Umweltbedingte und auch gedankliche Barrieren schränken eine gesellschaftliche Teilhabe ein, was

Diskriminierungen und Ausgrenzungen zur Folge hat. Behinderungen und chronische Erkrankungen sind nicht als Hindernisse zu verstehen, welche überwunden werden müssen. Als Referenz- und Schnittpunkte gedacht, kann durch sie identifiziert werden, was fehlt und was sich bereits bewährt hat.

Um Inklusion an der TU Dresden weiterzuentwickeln und zu verwirklichen, ist auch die Kenntnis über institutionelle Strukturen und Gruppendynamiken im sozialen Geschehen wichtig. Die Leitidee der Inklusion kann als Basis für Institutionen genutzt werden, um einen kulturellen Wandel anzustoßen, neue Standards zu etablieren und ausschließende Traditionen zu überwinden.

Für die Verbesserung der Teilhabe an der TU Dresden ist es entscheidend, nicht nur auf Probleme und Barrieren zu reagieren, sondern im Sinne der Nachhaltigkeit bzw. inklusiven Perspektive vorausschauend zu agieren, indem wir Rahmenbedingungen aktiv mitgestalten. Die Verhältnisse sollen den Menschen gerecht werden und nicht umgekehrt. Bauliche und digitale Barrierefreiheit sind nicht für alle notwendig, aber für alle Menschen komfortabel und somit ein Vorteil. Um Wirkungsfelder zu erweitern, ist dem Verbindenden immer der Vorzug gegenüber dem Trennenden zu gewähren.

Der vorliegende Aktionsplan der TU Dresden fokussiert die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung und nimmt zugleich alle Studierenden und Beschäftigten der TU Dresden in den Blick. Inklusion ist ein Menschenrecht, das für alle gilt, unteilbar und universell. Der fortgeschriebene Aktionsplan ist ein gemeinsam gelebtes Instrument zur Umsetzung der UN-BRK und einer Universität für alle, indem Barrieren identifiziert, Handlungsbedarfe genannt und bisher umgesetzte Maßnahmen transparent gemacht werden.

3. Strukturelle Verankerung und zentrale Akteur:innen im Themenfeld Inklusion

Voraussetzung für die Annäherung an eine eigene Vision einer inklusiven Universität oder auch einer „Hochschule für Alle“; wie es die Hochschulrektorenkonferenz formulierte,¹⁶ ist ein Wandel der Organisationskultur, bei dem Vielfalt und Heterogenität geschätzt und als Stärke verstanden werden. Mit der Einrichtung eines Prorektorats Universitätskultur wurde dem Thema Inklusion maßgeblich Sichtbarkeit verliehen. Das Prorektorat fokussiert u. a. die Themen Diversität und Inklusion und bekennt sich in seiner Arbeit zu „Gleichheit, Diversität und Nachhaltigkeit im Sinne einer pluralen Ethik des Zusammenlebens“.¹⁷

Für die TU Dresden kann bezogen auf den Stellenwert des Themas Inklusion von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung und die Kompetenz im Themenfeld festgehalten werden, dass

- Inklusion durch die strukturelle Verankerung auf der Leitungsebene eine universitäre Gesamtaufgabe ist,
- die Einbettung des Themas unter Berücksichtigung von Verflechtungszusammenhängen in universitären Gesamtstrategien erfolgt,
- eine enge Vernetzungsarbeit mit TU-internen und externen Partner:innen im Themenfeld stattfindet,
- bereits Maßnahmen und Aktivitäten im Themenfeld erfolgreich implementiert wurden,
- andere (Hochschul-)Einrichtungen von den Erfahrungen profitieren.

Nicht nur innerhalb der TU Dresden arbeiten die Akteur:innen im Themenfeld Inklusion von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung eng zusammen. Auch außerhalb der TU Dresden besteht eine Zusammenarbeit mit Einrichtungen wie der Koordinierungsstelle Chancengleichheit in Sachsen, der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung des Deutschen Studentenwerks (IBS), aber auch mit den „klassischen“ Kooperationspartner:innen im Rahmen des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch, wie dem Kommunalen Sozialverband Sachsen, der Agentur für Arbeit, den Krankenkassen, der Rentenversicherung und der Unfallkasse Sachsen. Weiterhin besteht eine enge Vernetzungsarbeit mit Verbänden und Beauftragten, wie dem Blinden- & Sehbehindertenverband Sachsen e. V., dem Verband der Körperbehinderten der Stadt Dresden und dem Beauftragten für Menschen mit Behinderungen der Stadt Dresden und dem Landesbeauftragten für Inklusion der Menschen mit Behinderung. Im Folgenden werden die Hauptakteur:innen im Themenfeld Inklusion von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung innerhalb der TU Dresden kurz vorgestellt.

Die Beratungs- und Unterstützungsstruktur ist breit gefächert. Bestimmte Institutionen sind gesetzlich verankert, andere nicht. Manche richten sich explizit an bestimmte Personengruppen, andere sind offene Angebote für alle. Das Finden der „richtigen“ Anlaufstelle ist davon abhängig, wer mit welchen Anliegen Beratung bzw. Unterstützung sucht. Bisher ist es nicht immer einfach, die richtige Stelle zu finden. Die geplante Online-Beratungslandkarte der TU Dresden wird hier Unterstützung bieten.

Außerdem wurde im Jahr 2012 mit dem Beirat Inklusion ein Gremium an der TU Dresden geschaffen, welches weit über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgeht und zentrale Akteur:innen des Themenfeldes Inklusion zusammenführt. In ihm vereint agieren alle Statusgruppen, wodurch diese im direkten Austausch stehen und gemeinsam wirken können. Der Beirat wird durch das Sachgebiet 9.3 Diversity Management koordiniert und ist die zentrale Vernetzungsstelle im Themenfeld Inklusion von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung an der TU Dresden. Er nimmt gegenüber der Universitätsleitung eine Beratungsfunktion in Fragen der Inklusion von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderung und chronischer Erkrankung ein. Der Beirat tagt regelmäßig themenbezogen. Im Folgenden wird dessen Zusammensetzung (Abb. 2) näher beschrieben.

¹⁶ Hochschulrektorenkonferenz, 2009.

¹⁷ Siehe Website des Prorektorats Universitätskultur der TU Dresden: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/rektorat/prorektorin-universitaetskultur>.

Beirat Inklusion

Leitung: Prorektorin Universitätskultur
Koordination: SG Diversity Management

Beauftragte und gesetzlich bestimmte Vertretungen

- Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung
- Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin (SGB IX)
- Schwerbehindertenvertretung (SGB IX)
- Studierendenrat

Vertretungen aus Verwaltung sowie Externe

- Arbeitsgruppe Services Behinderung und Studium (AG SBS)
- Interessengemeinschaft Studium und Behinderung (IGB)
- SG Arbeitssicherheit
- SG Diversity Management
- SG Zentrale Studienberatung
- Studentenwerk Dresden

Vertretungen aus Forschung und Lehre

- Professur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt inklusive Bildung
- Professur für Gebäudelehre und Entwerfen: Sozial und Gesundheitsbauten
- Professur für Mensch-Computer-Interaktion

Abbildung 2: Übersicht über die Akteur:innen des Beirats Inklusion

Prorektorat Universitätskultur

Der Beirat Inklusion steht unter der Leitung der Prorektorin Universitätskultur. Die TU Dresden hat im Sommer 2020 als erste deutsche Universität ein eigenes Prorektorat für Universitätskultur eingerichtet. Unter Kultur wird die Gesamtheit der Lebens- und Verhaltensweisen von Menschen verstanden, was die soziale und kulturelle Praxis einbezieht sowie das Bewusstsein, gesellschaftliche Verantwortung zu tragen. Die wesentlichen Arbeitsschwerpunkte des Prorektorats sind „Diversität und Inklusion“, „Gesunde Universität“, „Campusleben“, „Ökologische Nachhaltigkeit“ und „TUD als zivile Akteurin“. Entsprechende Sachgebiete sind im neuen Dezernat 9 verankert. Ziel ist es, bestehende Ansätze für ein gelingendes Miteinander an unserer Universität zu systematisieren, zu bündeln und strategisch zu begleiten. Grundlage hierfür bilden konkrete Konzepte wie das Gleichstellungskonzept, der Masterplan Campusgestaltung oder der vorliegende Aktionsplan in seiner Fortschreibung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Zentrale Koordinationsstelle: Sachgebiet 9.3 Diversity Management

Das Sachgebiet Diversity Management wurde 2012 als Stabsstelle eingerichtet und im Jahr 2020 dem Dezernat Universitätskultur sowie dem gleichnamigen Prorektorat zugeordnet. Das Sachgebiet Diversity Management ist die zentrale Koordinations- und Vernetzungsstelle für Aktivitäten, die zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit und Förderung von Vielfalt an der TU Dresden initiiert und umgesetzt werden. Es arbeitet, im Unterschied zu den gesetzlich bestimmten Beauftragten, wie den Inklusionsbeauftragten oder der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, weisungsgebunden. Zu den Aufgaben des Sachgebiets Diversity Management gehören u. a.: Konzept- und Strategieentwicklung, Projektkoordination und Prozessmanagement von gesamtuniversitären Programmen und Maßnahmen, Daten- und Dokumentationsservice, Akquise von Fördermitteln, Vernetzungsarbeit innerhalb und außerhalb der TU Dresden. Zudem ist es eine zentrale Servicestelle für die Struktureinheiten an der TU Dresden.

Beauftragte, Interessenvertretungen und Arbeitsgruppen

Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung

Die:der Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung (BfSB) ist an der TU Dresden seit November 2001 zentral verankert und stellt in erster Linie die Interessenvertretung sowie Anlaufstelle für Studieninteressierte und Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung dar. An der TU Dresden wird diesem Amt große Bedeutung beigemessen – es wird von zwei Personen auf professoraler Ebene ausgeführt und mit Sachmitteln ausgestattet. Die Beauftragten stehen vor allem für individuelle persönliche Beratungsgespräche beispielsweise zu Nachteilsausgleichsregelungen, speziellen Hilfsmitteln und der Vermittlung von Assistenzen für die Studierenden zur Verfügung. Sie beraten zudem Prüfungsausschüsse und -ämter sowie Lehrende hinsichtlich Stellungnahmen sowie der Ausgestaltung von Nachteilsausgleichen und Unterstützungsmöglichkeiten. Ferner bieten sie Unterstützung bei der Entscheidung und Bewerbung für ein Studium und beraten zu digitaler und baulicher Barrierefreiheit.

Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin

An der TU Dresden sind aktuell zwei Personen als Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin eingesetzt und in ihrer Arbeit der:dem Kanzler:in der TU Dresden unterstellt. Als Inklusionsbeauftragte achten sie vor allem darauf, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen im Rahmen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erfüllt werden. Sie leisten z. B. Unterstützung bei der Ausgestaltung von Arbeitsplätzen der Beschäftigten mit Behinderung und stellen Informationen zu individuellen Hilfsangeboten bereit. Außerdem wirken sie an der barrierefreien Errichtung bzw. Umgestaltung von Lehr-, Verwaltungs- und Forschungsgebäuden mit. Sie stehen sowohl als Ansprechperson bei Fragen zur Eingliederung bzw. Teilhabe von Menschen mit Behinderung für die TU-Einrichtungen als auch als Kontaktperson für Institutionen außerhalb der TU Dresden (z. B. Agentur für Arbeit, Integrationsamt) zur Verfügung. Gemeinsam mit den Interessenvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung) und weiteren Kooperationspartner:innen wirken sie auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen insbesondere von Beschäftigten mit Behinderung hin.

Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Die Schwerbehindertenvertretung ist die gewählte Interessenvertretung der Beschäftigten mit Behinderung gemäß dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch. Sie ist bei der Ausübung ihres Amtes weisungsungebunden und nimmt folgende Aufgaben wahr: sie unterstützt die Eingliederung und Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben an der TU Dresden, sie überwacht die Einhaltung der Gesetze und insbesondere die der Arbeitgeberin obliegenden Verpflichtungen.

Außerdem steht sie Menschen mit Behinderung beratend und helfend zur Seite, beantragt präventive Maßnahmen, hilft bei der Klärung von Problemen mit der Arbeitgeberin, beugt Kündigungen von Menschen mit Behinderung vor und unterstützt bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes.

Studierendenrat

Das Referat Inklusion des Studierendenrates ist zuständig für die Kontaktpflege zu lokalen und überregionalen Interessenvertretungen sowie für die Durchführung von Beratungen und die Interessenvertretung von Studierenden mit Behinderung und chronischer Erkrankung. Ebenso besteht ein ständiger Kontakt zu den verschiedenen Service- und Beratungsstellen der TU Dresden. Bei baulichen Veränderungen und Neuplanungen auf dem Campus der TU Dresden erfolgt eine strategische Mitwirkung des Referates mit dem Ziel einer barrierefreien Universität.

Vertretungen aus Verwaltung sowie Externe

Arbeitsgruppe Services Behinderung und Studium (AG SBS)

Die Arbeitsgruppe Services Behinderung und Studium ist angegliedert an die Professur für Mensch-Computer-Interaktion an der Fakultät Informatik. Sie berät und unterstützt Studierende und Studieninteressierte in allen Belangen des Studienalltags bzw. zu allen Fragen der Teilhabe am Studium sowie dessen Organisation. Ebenso erhalten Beschäftigte Unterstützung bei der Frage nach Hilfsmitteln und Assistenzen am Arbeitsplatz. Einen Schwerpunkt der Arbeit bildet auch die Aufbereitung barrierefreier Literatur. Darüber hinaus stellt die Arbeitsgruppe einen speziell auf die Bedürfnisse der Studierenden mit Sehbeeinträchtigungen eingerichteten Raum zur Verfügung, welcher unterschiedliche Hilfstechnologien wie Braillezeilen, Tafelbildkameras etc. bereitstellt. Zusätzlich dient dieser Raum auf Anfrage und in Abstimmung mit verantwortlichen Dozent:innen als Prüfungsraum, der durch die Angliederung an die Fakultät Informatik technisch hochwertig ausgerüstet ist. Die Arbeitsgruppe schult und berät außerdem zum Themenfeld der digitalen und baulichen Barrierefreiheit (barrierefreie Dokumente und Webseiten, Orientierungs- und Leitsystem, barrierefreie Campusaußengestaltung etc.).

Interessengemeinschaft Studium und Behinderung (IGB)

Die Interessengemeinschaft Studium und Behinderung ist seit 2002 eine Vernetzungsstelle der mit dem Themenfeld Inklusion befassten Akteur:innen – sowohl im Bereich der Beratung und Unterstützung von Studierenden als auch von Beschäftigten. Sie fungiert zudem als Bindeglied zwischen der Universitätsleitung und den Studierenden und verbindet verschiedene Struktureinheiten der TU Dresden. Geleitet wird die

Interessengemeinschaft von den Beauftragten für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung der TU Dresden.

Sachgebiet 4.5 Arbeitssicherheit

Das Sachgebiet Arbeitssicherheit ist Teil des Dezernats 4 Gebäudemanagement. Die Mitarbeiter:innen beraten und unterstützen in Fragen des Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutzes. Im Zentrum stehen die Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie gesundheitserhaltende und -fördernde Arbeits- und Studienbedingungen. Dazu gehört auch die Beratung bei der barrierefreien Gestaltung von Gebäuden.

Sachgebiet 8.1 Zentrale Studienberatung

Die Zentrale Studienberatung ist eine Beratungsstelle, die alle Facetten des Studiums und der Studierenden in den Fokus nimmt. Es werden eine fachübergreifende Beratung sowie Informationen und Projekte für Studieninteressierte und Studierende und ggf. auch für deren Bezugspersonen angeboten. Das Beratungsangebot ist freiwillig, kostenlos, vertraulich und auf Wunsch anonym. Die Beratung erfolgt durch speziell für diese Tätigkeit ausgebildete Berater:innen.

Studentenwerk Dresden

Das Studentenwerk Dresden begleitet als moderner Dienstleister Studierende mit vielen Angeboten während des Studiums in den Bereichen Studienfinanzierung, Wohnen, Beratung, Kultur und Internationales, Hochschulgastronomie sowie Kinderbetreuung. Für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung bietet das Studentenwerk sowohl Unterstützung als auch fachliche Kompetenz bei der Organisation des Studienalltags an.

Vertretungen aus Lehre und Forschung

Das Thema Inklusion ist an der TU Dresden bereits tief in Forschung und Lehre verankert und findet sich in vielfältiger Art und Weise in den verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen wieder. Insbesondere durch die Vergabe des Preises für diversitätssensible Lehre sowie durch die Ausschreibung der Sondermittel Inklusion findet das Thema zunehmend mehr Beachtung. Dennoch sollen im Folgenden drei Professuren herausgestellt werden, die einen expliziten Fokus auf inklusives Forschen und Lehren legen und im Beirat Inklusion vertreten sind.

Professur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Inklusive Bildung

An der Professur Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Inklusive Bildung (Fakultät Erziehungswissenschaften) werden Lehre und Forschung im Themenfeld Inklusion und Bildung fokussiert. Besondere Forschungsschwerpunkte sind die Entwicklung fachdidaktischer Konzepte, die Frage der Steuerung von Inklusion im Bereich Schule und die Schulentwicklung zur Umsetzung von Inklusion. Die Lehrangebote befassen sich beispielsweise mit inklusiver Didaktik und der Entwicklung inklusiver Unterrichtskonzepte für die Praxis.

Professur für Gebäudelehre und Entwerfen: Sozial- und Gesundheitsbauten

In der Professur für Gebäudelehre und Entwerfen: Sozial- und Gesundheitsbauten (Fakultät Architektur) wird sich u. a. mit Fragen der Gesundheit und des gesellschaftlichen Zusammenlebens beschäftigt, wobei die Entwicklung von Strategien im Umgang mit den Herausforderungen des demografischen Wandels einen wesentlichen Schwerpunkt der Lehr- und Forschungstätigkeit darstellt. Aktuelle Themen von Forschungsprojekten sind Mensch-Architektur-Technik-Interaktionen, Barrierefreiheit und der Einsatz technischer Unterstützungssysteme. Die angebotenen Lehrveranstaltungen fokussieren z. B. aktivierende Architektur für Menschen mit Demenz und die barrierefreie Gestaltung von Gebäuden.

Professur Mensch-Computer-Interaktion

Die Professur Mensch-Computer-Interaktion (Fakultät Informatik) befasst sich unter anderem mit barrierefreien IT-Lösungen. Im Bereich Forschung werden die Projekte „Mobility – Barrierefreie Fußgängernavigation in öffentlichen Gebäuden“ und „Digitale Bibliotheken für Personen mit besonderen Anforderungen“ durchgeführt. Des Weiteren werden Anforderungen unterschiedlicher Zielgruppen wie z. B. blinde Menschen, Menschen mit einer Sehbehinderung, Menschen mit Demenz oder Menschen mit Dyslexie untersucht und entsprechende unterstützende Technologien entwickelt. Die Lehrveranstaltungen der Professur widmen sich auch der barrierefreien Literaturerstellung.



4. Zur Situation von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderung und chronischer Erkrankung an der TU Dresden¹⁸

¹⁸ Das 2021 veröffentlichte Factbook Diversity@TUD gibt ebenfalls einen kurzen Überblick zu den Zahlen und Fakten über die Situation von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderung und chronischer Erkrankung der TU Dresden (siehe Technische Universität Dresden, 2021).

4.1 Zur Situation der Studierenden

Hinsichtlich des Anteils Studierender mit Behinderung und chronischer Erkrankung liegen keine von der TU Dresden systematisch erhobenen Daten vor, da diese Angabe bei der Immatrikulation freiwillig ist. Dennoch lassen sich aus verschiedenen Erhebungen Rückschlüsse auf deren Anteil sowie deren Studienbedingungen ziehen. Die 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks aus dem Jahr 2016 hat ergeben, dass 11 % der befragten Studierenden im Sommersemester 2016 angeben, eine oder mehrere gesundheitliche Beeinträchtigung/en zu haben, die sich erschwerend auf das Studium auswirkt bzw. auswirken. Der Anteil der beeinträchtigten Studierenden ist seit der Befragung von 2012 um vier Prozentpunkte angewachsen.¹⁹

Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Erhebung wurde die Studie „beeinträchtigt studieren – best2“ veranlasst. In dieser wurden bundesweite Befragungsdaten von Studierenden mit Behinderung und chronischen Krankheiten aus dem Wintersemester 2016/17 ausgewertet. Der Kern der Befragung sind Schwierigkeiten und Barrieren, mit denen sich gesundheitlich beeinträchtigte Studierende im Studium und beim Studienzugang auseinandersetzen müssen. Im Rahmen dieser „best2“-Studie existiert eine Sonderauswertung mit den Daten der TU Dresden. Demnach ergibt sich an der TU Dresden für nahezu zwei Drittel der Studierenden mit Behinderung und chronischer Erkrankung eine starke Studienschwernis. Was die Art der Beeinträchtigung betrifft, wird deutlich, dass die psychischen sowie die chronisch-somatischen Erkrankungen an der TU Dresden dominieren (56 % und 24 %) während Bewegungsbeeinträchtigungen, Teilleistungsstörungen, Hör-/Sprechbeeinträchtigungen sowie Sehbeeinträchtigungen einen weitaus geringeren Anteil einnehmen (zwischen 1 % und 5 %).²⁰

In der Broschüre Inklusion@TUD wurden diese Zahlen der „best2“ Sonderauswertung mit an der TU Dresden erhobenen Zahlen verglichen, wobei sich dieselben Tendenzen abzeichnen. Neben der Darstellung von Statistiken wird in dieser Broschüre auch Material aus zwei Interviewstudien der TU Dresden angeführt und vor dem Hintergrund verschiedener thematischer Schwerpunkte dargestellt und zueinander in Beziehung gesetzt. Aus den Interviewstudien geht u. a. hervor, dass die befragten Studierenden, abhängig von der zugrunde liegenden Beeinträchtigung, auf sehr unterschiedliche Barrieren treffen, die sie während des Studiums behindern. Lehrpersonen geben in Bezug auf Barrierefreiheit an, die Studierenden nach Möglichkeit zu unterstützen, wobei deren Angebote zum Großteil didaktische und einzelfallbezogene Maßnahmen sind. In Bezug auf das Thema Beratungs- und Unterstützungsangebote an der TU Dresden wird deutlich, dass die Belange und Bedürfnisse der Studierenden sehr verschieden sind, wodurch auch die zahlreichen Angebote unterschiedlich angenommen und bewertet werden. Auffällig ist, dass es für Studierende mit einem hohen Ressourcenaufwand verbunden ist, sich über die Möglichkeiten zur Unterstützung und Beratung zu informieren. Auch die befragten Studienfachberater:innen geben Unsicherheiten hinsichtlich deren Beratung an, insbesondere im Hinblick auf Studierende mit psychischen oder chronischen Erkrankungen.

¹⁹ Middendorff et al., 2017, S. 36.

²⁰ Poskowsky, Heißenberger, Zaussinger, & Brenner, 2018.

Bezogen auf das Thema Nachteilsausgleich²¹ geben viele der Studierenden mit Behinderung und chronischer Erkrankung Schwierigkeiten bei der Beantragung und/oder Umsetzung an. Diese beziehen sich u. a. auf die widersprüchliche Informationslage und die fehlende Transparenz.²²

Mit Beginn der Corona-Pandemie wurde die Lehre an der TU Dresden weitestgehend digital angeboten. Diesen Umstellungsprozess konnte das Zentrum für Qualitätsanalyse evaluativ begleiten, indem alle Studierenden und Lehrenden wiederholt befragt wurden. Hierfür wurden im Sommersemester 2020 drei Befragungswellen zum Thema digitale Lehre durchgeführt. Das Thema Barrierefreiheit digitaler Lehre wurde in der zweiten Welle aufgegriffen. Während einige Aspekte barrierefreier Lehre im Wesentlichen unkritisch sind, wird an anderer Stelle auch Nachholbedarf deutlich. So finden nur 30 % der Studierenden, die angeben diese zu benötigen, immer bzw. oft barrierefreie Dokumente vor, 23 % erhalten Untertitelungen von Videos und 21 % Verbalisierungen von Abbildungen in Live-Konferenzen. Diese Elemente werden auch laut Angabe der Lehrenden nur in Ausnahmefällen bewusst eingesetzt. Weiterhin geben lediglich 42 Lehrende (5 %) an, dass besondere Bedarfe von Studierenden mit Behinderung und chronischer Erkrankung bezüglich der digitalen Lehre an sie herangetragen werden. Deutlich wird auch der Wunsch nach zentraler Unterstützung.²³

4.2 Zur Situation der Beschäftigten

In Bezug auf die Situation der Beschäftigten mit Behinderung und chronischer Erkrankung an der TU Dresden existieren nur wenige Daten. Aktuell sind 3,2 % der Arbeitsplätze (ohne Medizinische Fakultät) im Sinne des §154 des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch²⁴ mit Beschäftigten mit schweren Behinderungen bzw. ihnen gleichgestellten Personen besetzt. Der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich ist mit 1,1 % vergleichsweise gering. Zu den konkreten Hintergründen dieses Ungleichgewichts liegen bisher keine genaueren Erkenntnisse vor, allerdings sollte diesen nachgegangen werden. Eine Nichterfüllung der gesetzlichen Pflichtquote von 5 % innerhalb des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen führt zur Zahlung von Ausgleichsabgaben an den Kommunalen Sozialverband Sachsen (KSV).²⁵

Bei den Beschäftigten der TU Dresden bilden chronisch somatische Krankheiten (37,1 %), Mobilitäts- und Bewegungsbeeinträchtigungen (28,7 %) und psychische Beeinträchtigungen (18,9 %) die häufigsten Beeinträchtigungsformen.

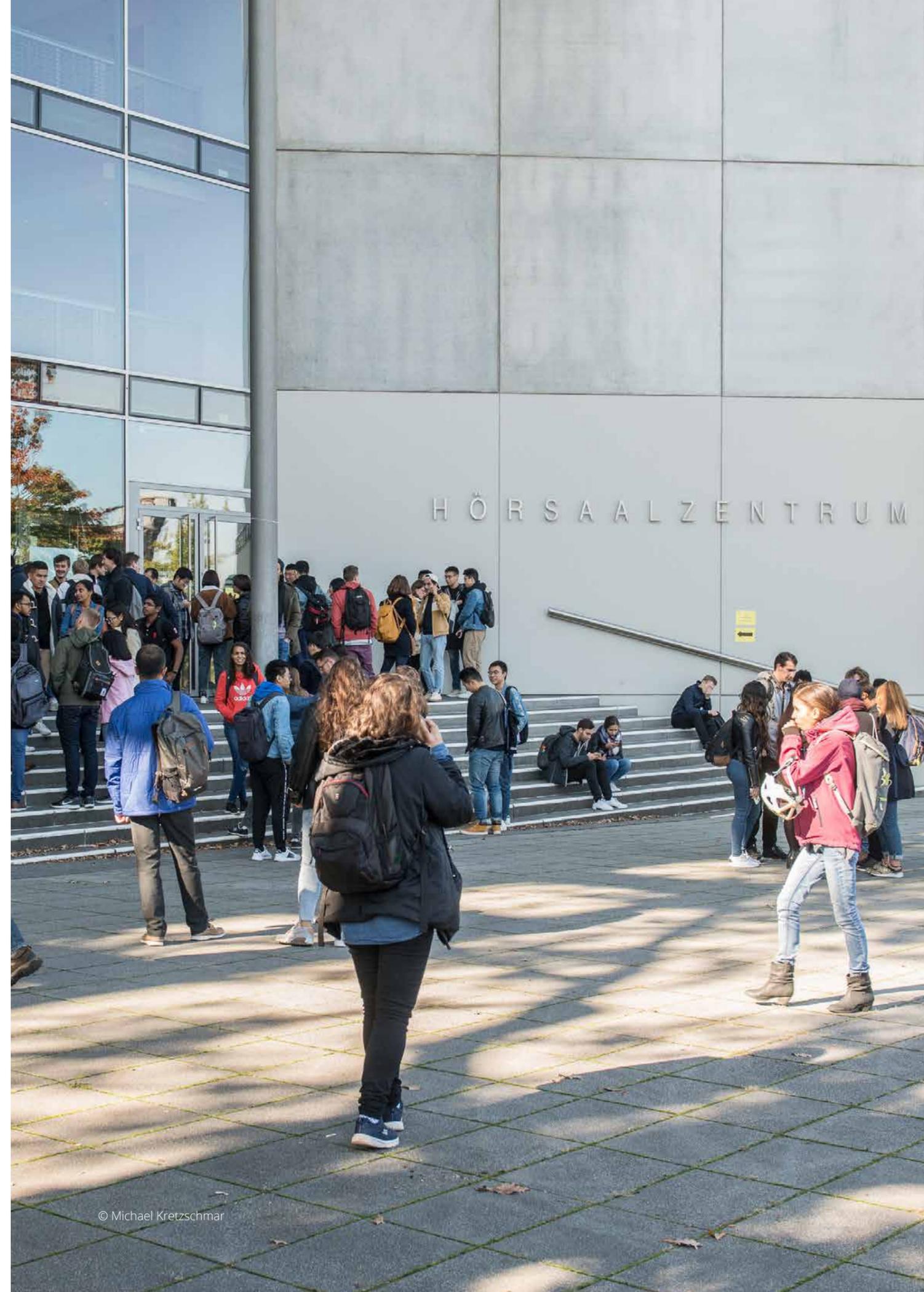
21 Nachteilsausgleiche stellen ein wichtiges Instrument dar, um eine möglichst chancengerechte Teilhabe im Studium herzustellen und Diskriminierungen zu vermeiden. Sie stellen keine Vergünstigungen oder Bevorzugungen dar, sondern sind eine Form der Anerkennung der individuellen Ausgangslage der Studierenden. Dafür müssen sie erforderlich und angemessen sein. Macht die bzw. der Studierende glaubhaft, wegen einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung nicht in der Lage zu sein, Prüfungsleistungen wie vorgesehen abzulegen, hat sie bzw. er bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen einen Anspruch auf Nachteilsausgleich im Prüfungsverfahren.

22 Lenz, Kopitz, Hartmann, Schumacher, & Dunkel, 2021, S. 21ff.

23 Frohwieser et al., 2020, S. 19ff.

24 SGB IX zuletzt geändert durch Art. 2 G v. 23.5.2022 I 760

25 Zahlen der TU Dresden (Stand: Dezember 2021).



5. Handlungsfelder, Ziele und Beispiele bisheriger Good Practice und Maßnahmen

Um dem eigenen Anspruch einer inklusiven Hochschule gerecht zu werden, bedarf es einer stetigen Evaluation und Weiterentwicklung allen bisherigen Engagements in diesem Bereich. Aufgrund dessen wurde in der Zielvereinbarung mit dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus festgehalten, dass fünf Jahre nach Veröffentlichung des ersten Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention eine erste Zäsur erfolgt. Das Sachgebiet 9.3 Diversity Management begleitet den Prozess der Umsetzung der Maßnahmen. Es erfolgt ein Controlling der geförderten Maßnahmen im Rahmen der Sondermittel Inklusion des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Kultur und Tourismus sowie eine jährliche Auswertung der Sachberichte der geförderten Maßnahmen. Im Rahmen des Zukunftslabors „Exzellent inklusiv 2.0“ im Januar 2020 fand ein Austausch über Herausforderungen und bereits Erreichtes im Themenfeld statt.

Wie bereits beschrieben, wurden die im Folgenden aufgeführten Maßnahmen in einem breiten Beteiligungsverfahren erarbeitet. Diese Maßnahmen sind sechs Handlungsfeldern (Barrierefreiheit, Studium, Lehre & Forschung, Beschäftigung, Qualitätsmanagement, Awareness & Kommunikation) zugeordnet. Alle Maßnahmen wurden überblicksartig in einem Steckbrief beschrieben. Diese Kurzbeschreibungen enthalten jeweils eine Ausgangsbeschreibung und eine Zielbeschreibung. Ebenso werden darin die Umsetzungsverantwortung, der Umsetzungszeitraum und eine Kostenschätzung festgehalten. Außerdem sind die gewünschten Ergebnisse und Effekte sowie ggf. die Möglichkeit der Beteiligung aufgeführt.

Wie wird Barrierefreiheit an der TU Dresden verstanden?

Dem Inklusionsverständnis der TU Dresden zugrunde liegt die Idee der Realisierung chancengerechter Teilhabe durch die Gestaltung einer barrierefreien Umwelt. Barrierefreiheit wird hierbei umfassend betrachtet und beinhaltet neben baulichen und digitalen Aspekten auch kommunikative, organisatorische, didaktische, strukturelle und gedankliche. Der Abbau sämtlicher Barrieren wird als Voraussetzung für das Gelingen von Inklusion verstanden. Dabei finden sich alle Aspekte der Barrierefreiheit quer zu den verschiedenen Themen in den folgenden Handlungsfeldern wieder.²⁶ Lediglich die bauliche und digitale Barrierefreiheit werden als separates Handlungsfeld hervorgehoben, da sich diese Maßnahmen leichter abgrenzen und einem einzelnen Handlungsfeld zuordnen lassen. Dies schließt jedoch deren Querverbindungen zu den anderen Handlungsfeldern nicht aus.²⁷

²⁶ Siehe hierzu Technische Universität Dresden, 2017, S. 11.

²⁷ Siehe auch Klein & Schindler, Christiane, 2016.



5.1 Handlungsfeld bauliche und digitale Barrierefreiheit

Die Zielsetzung im Handlungsfeld lautet:
Bauliche und digitale Barrieren wurden identifiziert und schrittweise abgebaut. Die Entstehung neuer Barrieren wurde weitestgehend verhindert.

Bisherige Good Practice an der TU Dresden in diesem Handlungsfeld

Die Einrichtung der Meldestelle für Barrieren

Gemäß dem Barrierefreie-Websites-Gesetz (BfWebG) sind seit September 2019 alle öffentlichen Stellen in Sachsen, einschließlich der Hochschulen, dazu verpflichtet, ihre Websites und mobilen Anwendungen barrierefrei zu gestalten. Dies betrifft neben den öffentlich zugänglichen Websites und mobilen Anwendungen auch solche im internen Netz. In diesem Zusammenhang hat das Rektorat der TU Dresden am 28. Juli 2020 die Errichtung einer Meldestelle für Barrieren und die Veröffentlichung des dazugehörigen Prozesses beschlossen. Über die „Meldestelle für Barrieren“ der TU Dresden können Hinweise zu ‚Baulichen‘, ‚Digitalen‘ und ‚Sonstigen Barrieren‘ angegeben werden, so dass neben einer Übersicht auch eine Koordination zum stetigen Abbau von Barrieren auf diese Weise möglich gemacht wird.

Entwicklung eines einheitlichen Leit- und Orientierungssystems (BLO)

Mit der im Jahr 2015 begonnenen Implementierung eines barrierefreien Leit- und Orientierungssystems hat die TU Dresden einen wichtigen Schritt auf dem Weg zur inklusiven Hochschule unternommen. Das gesamte Leit- und Orientierungssystem – von der Übersichtstafel am Eingang über die Markierung der Treppenaufgänge bis hin zum Türschild – ist genau aufeinander abgestimmt. Die sorgfältige Auswahl von Schriften und Piktogrammen, eine kontrastreiche Farbgestaltung und die richtige Anbringungshöhe sorgen für eine optimale Lesbarkeit der Informationen. Stufenfreie Wege, z. B. für Rollstuhlfahrende, sind extra ausgewiesen, wenn es keine gemeinsamen Wege gibt. Taktile Systeme ermöglichen auch Menschen mit Sehbehinderung eine selbstständige Orientierung im Gebäude: Es gibt eine Übersichtstafel mit Braille- und Profilschrift, an jedem Aufzug befindet sich eine taktile Zielbestätigung und auch die Raumnummern sind in Braille- und Profilschrift gestaltet. Bundesweit einmalig ist die Verbindung zum Campusnavigator, dem digitalen Orientierungssystem der TU Dresden.

Ausbau der Ausleih- und Unterstützungsmaterialien

Die TU Dresden verfügt über einen breiten Bestand an Ausleih- und Unterstützungsmaterialien. Diese Materialien werden zur Ausleihe einzelnen Personen oder für Veranstaltungen, Prüfungen o. ä. zur Verfügung gestellt. Die Materialien werden in ihrem Bestand regelmäßig aktualisiert, bedarfsgerecht erweitert und momentan auch öffentlichkeitswirksam besser bekannt gemacht. Das Material lässt sich den folgenden Unterstützungsbereichen zuordnen: Texterkennung und Erkennung visueller Inhalte, Spracherkennung und Erkennung auditiver Inhalte, Druck und taktile Beschriftung, Infrastrukturerfassung des Campus und der Stadt für blinde und sehbehinderte Menschen, Verbesserung der Mobilität, Ausstattung Arbeitsplatz.

Maßnahmen im Handlungsfeld bauliche und digitale Barrierefreiheit

Nr. 1

Weiterentwicklung des barrierefreien Leit- und Orientierungssystems (BLO)

Ausgangsbeschreibung	Im Jahr 2017 wurde vom Rektorat ein barrierefreies Leit- und Orientierungssystem für die Beschilderung unter Beteiligung verschiedener Nutzungsgruppen beschlossen. Ein Großteil der zentralen Gebäude des Hauptcampus sowie des Campus in Tharandt verfügt bereits über eine Innenbeschilderung. Ebenso wurde ein Großteil der Gebäude mit taktilen Elementen an Türschildern und Handläufen ausgestattet. Derzeit erfolgt der Ausbau taktiler Elemente bei den Übersichtstafeln und Bodenindikatoren. In einer Nutzungsanforderung wurde festgehalten, dass alle vom Staatsbetrieb Sächsisches Immobilien und Baumanagement (SIB) geplanten Neubauten sowie größeren Umbaumaßnahmen die barrierefreie Innenbeschilderung sowie auch – je nach Gebäude – die taktilen Elemente berücksichtigen.
Zielbeschreibung	Die Umsetzung eines einheitlichen, barrierefreien Leitsystems an der TU Dresden wird für noch nicht erschlossene Gebäude fortgeführt. Es werden weitere taktile Elemente sowie Leitelemente in den Gebäuden angebracht. Die Lücke zwischen der Beschilderung in den Gebäuden und dem Außenbereich wird durch das Leitsystem der TU Dresden geschlossen. Die digitalen Türschilder werden mit der Datenbank des Campus Navigators verknüpft – sie enthalten Informationen wie Ansprechpersonen und Belegungspläne. Weiterhin erfolgt eine enge Abstimmung der (Um-)Baumaßnahmen und eine Prüfung der Kostenübernahme mit dem Staatsbetrieb Sächsisches Immobilien- und Baumanagement.
Umsetzungsverantwortung	Dezernat 4, SG 4.4 Infrastrukturelles Gebäudemanagement und Dezernat 7 Strategie und Kommunikation (Die Umsetzung erfolgt in Abstimmung mit den Beauftragten und Nutzenden vor Ort, der Landeshauptstadt Dresden sowie unter Einbindung der Verantwortlichen des Projektes Campus Navigator und des Projektes Masterplan Campusgestaltung.)
Umsetzungszeitraum	Bis 2023 erfolgt eine weitere Bedarfsermittlung und Berichterstattung an das Rektorat.
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen (zusätzlich werden die Kosten für weitere Umbaumaßnahmen geprüft)
Ergebnisse	Die barrierefreie Innen- und Außenbeschilderung und die Zahl taktiler Elemente auf dem Hauptcampus sowie auf allen weiteren Campus der TU Dresden hat zugenommen.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Barrierefreie bzw. barrierearme und einheitliche Orientierung in allen öffentlichen Gebäuden• Erleichterung der Studien- und Arbeitsbedingungen durch ein schnelleres Zurechtfinden• Verbesserung der Außenwirkung einer inklusiven Universität
Möglichkeit der Beteiligung	Durch Feedback über die Meldestelle für Barrieren können Angehörige der TU Dresden zur stetigen Verbesserung des Angebots beitragen, weitere Bedarfe können erkannt werden.

Nr. 2

Fortführung der Meldestelle für Barrieren

Ausgangsbeschreibung	Mithilfe der 2020 eingerichteten Meldestelle für Barrieren können Angehörige sowie Gäste der TU Dresden über ein digitales Formular bestehende Probleme melden, die ihnen beim Nutzen der universitätsweiten Angebote auffallen. Dies soll insbesondere Menschen mit besonderen Bedürfnissen ermöglichen, auf einfache Art und Weise auf Barrieren hinzuweisen, die sie daran hindern, selbstbestimmt die Angebote zu nutzen.
Zielbeschreibung	Die Meldestelle zur Erfassung von baulichen, digitalen und sonstigen Barrieren wird verstetigt und universitätsintern bekannt gemacht. Gemeldete Barrieren werden systematisch weitergeleitet und deren Abbau verfolgt. Durch eine gezielte Fokussierung und Vernetzung werden Abhängigkeiten, z. B. mit der Sächsischen Durchsetzungsstelle oder dzb lesen, abgebaut.
Umsetzungsverantwortung	Koordinator:in der Beauftragten für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung
Umsetzungszeitraum	Fortführung der seit 2020 bestehenden Maßnahme
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none">• Die gemeldeten Barrieren werden systematisch erfasst und dokumentiert.• Die für den Abbau der Barrieren verantwortlichen Personen reagieren fristgemäß.• Die Meldestelle ist unter den Mitgliedern der Universität bekannt.• Abhängigkeiten wurden abgebaut.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Verbesserung der Studierbarkeit und Arbeitsplatzbedingungen• Sensibilisierung für Barrieren in Verwaltung und Lehre• zeitnaher Abbau von Barrieren• Konformität mit dem Barrierefreie-Websites-Gesetz entsprechend der Erklärung zur Barrierefreiheit
Möglichkeit der Beteiligung	Alle Angehörigen der TU Dresden können über ein Formular Barrieren melden oder Verbesserungsvorschläge anbringen.

Nr. 3
Fortführung und Weiterentwicklung des Campus Navigators

Ausgangsbeschreibung	Mit dem Campus Navigator orientieren und informieren sich Angehörige und Gäste der TU Dresden via Weblink mit Hilfe von Smartphones, Tablet-PCs und stationären PCs im gesamten Campusbereich an jedem Ort. Über ein Routingsystem mit Standort- und Zieleingabe sowie GPS-Unterstützung entsteht die Möglichkeit, gezielt nach Gebäuden oder Räumen zu suchen und sich dorthin führen zu lassen. Der Campus Navigator liefert besonders für Menschen mit Seh-, Hör- und Mobilitätseinschränkungen wichtige Informationen, indem er neben der genauen Lage, auch Zugänge anzeigt oder Auskunft darüber gibt, welche Räume mit Höranlagen ausgestattet sind oder wo stationäre Rollstuhlplätze in den Hörsälen vorhanden sind.
Zielbeschreibung	Der Campus Navigator wird fortgeführt und weiterentwickelt. Ziel ist es, ihn in den zentralen Strukturen der TU Dresden zu verankern. So wird dieses Angebot kontinuierlich sichergestellt und kann an wechselnde Anforderungen angepasst werden. Eine weitere Vernetzung mit dem barrierefreien Leit- und Orientierungssystem wird angestrebt.
Umsetzungsverantwortung	Rektorat
Umsetzungszeitraum	Weiterentwicklung ab 2023
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none">• Der Campus Navigator wurde vollständig in die zentralen Strukturen der TU Dresden überführt.• Eine kontinuierliche Weiterentwicklung ist sichergestellt.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• leichtere barrierefreie Orientierung auf dem Campus innerhalb und außerhalb von Gebäuden• Hinweise auf möglicherweise bestehende Barrieren• Verbesserung der Außenwirkung der TU Dresden als inklusive Hochschule

Nr. 4
Durchführung barrierefreier Veranstaltungen

Ausgangsbeschreibung	Um möglichst allen Menschen eine Teilnahme an Veranstaltungen der TU Dresden zu ermöglichen, sollten diese barrierefrei oder zumindest barrierearm durchgeführt werden. Bisher konnte diesbezüglich häufig nur einzelfallbezogen agiert werden. Dadurch werden lediglich vereinzelt Barrieren abgebaut, was noch nicht im Sinne einer inklusiven Veranstaltungsplanung ist.
Zielbeschreibung	Zentrale Veranstaltungen an der TU Dresden werden zukünftig barrierearm durchgeführt. Durch ein hierfür bereitgestelltes Budget werden Gebärdensprach- und Schriftdolmetschungsdienste bereitgestellt. Ziel ist ein vorausschauendes Agieren.
Umsetzungsverantwortung	Dezernat 9, SG 9.3 Diversity Management
Umsetzungszeitraum	Fortführung der seit 2016 bestehenden Maßnahme
Kostenschätzung	jährlich 5.000 Euro
Ergebnisse	Die Zahl der barrierefrei durchgeführten Veranstaltungen an der TU Dresden wurde erhöht.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Menschen mit Höreinschränkungen bzw. mit nichtdeutscher Erstsprache wird die Teilnahme an Veranstaltungen erleichtert bzw. erst ermöglicht.• Erhöhung der Barrierefreiheit• Sichtbarkeit der Vielfalt, die Veranstaltungen werden vorausschauend inklusiv geplant• Vorbild TU Dresden als inklusive Hochschule
Möglichkeit der Beteiligung	Angehörige der TU Dresden können beim SG 9.3 Diversity Management Anträge zur Unterstützung zur barrierefreien Gestaltung von TUD-Veranstaltungen stellen.

Nr. 5
Ausleih- und Unterstützungspool

Ausgangsbeschreibung Innerhalb der TU Dresden wurden über die vergangenen Jahre hinweg an verschiedenen Struktureinheiten Materialien zur Barrierefreiheit angeschafft, welche bisher noch nicht systematisch zusammengetragen und zugänglich gemacht wurden.

Zielbeschreibung Alle an der TU Dresden vorhandenen Materialien zur Umsetzung von Barrierefreiheit werden in ihrer Gesamtheit erfasst und in eine Übersicht gebracht. Diese Übersicht wird auf den Webseiten der TU Dresden verankert und regelmäßig aktualisiert, sodass darüber eine Koordinierung und Nutzungsanfrage der Materialien möglich ist. Dieses Material wird in seinem Bestand regelmäßig aktualisiert, bedarfsgerecht erweitert und öffentlichkeitswirksam bekannt gemacht.

Umsetzungsverantwortung Dezernat 9, SG 9.3 Diversity Management

Umsetzungszeitraum ab 2022

Kostenschätzung im Rahmen bereits bestehender Ressourcen

Ergebnisse

- Alle zur Umsetzung der Barrierefreiheit notwendigen Materialien wurden erfasst.
- Die Sammlung wurde auf der TU Website veröffentlicht.

Erwartete Effekte

- bessere Auffindbarkeit der zur Verfügung stehenden Materialien
- Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen
- Vernetzung der Struktureinheiten für Ausleihmaterial innerhalb der TU Dresden

Möglichkeit der Beteiligung Vorschläge für weitere Anschaffungen im Ausleih- und Unterstützungsbestand können von allen Angehörigen der TU Dresden vorgebracht werden, sodass das der Bestand bzw. die Angebote stetig bedarfsorientiert erweitert und optimiert werden können.

Nr. 6
Einrichtung einer operativen Arbeitsgemeinschaft Bauvorhaben an der TU Dresden

Ausgangsbeschreibung An der TU Dresden werden Bauvorhaben durch das Dezernat 4 Gebäudemanagement begleitet.

Zielbeschreibung Die Einrichtung einer operativen Arbeitsgemeinschaft „Bauvorhaben an der TU Dresden“ stellt die Beteiligungs- und Abstimmungsprozesse im Hinblick auf die Barrierefreiheit am Baugeschehen zwischen den Inklusionsbeauftragten, den Beauftragten für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung, der Schwerbehindertenvertretung und dem Dezernat 4 Gebäudemanagement sicher. Bereits in der Planungsphase von Bauvorhaben wird die Arbeitsgemeinschaft mit einbezogen und begleitet die Bauvorhaben an der TU Dresden im Umsetzungsprozess. Die Arbeitsgemeinschaft tagt anlassbezogen. Sie ist in bereits bestehende Beratungsformate an der TU Dresden eingebunden.

Umsetzungsverantwortung Dezernat 4 Gebäudemanagement, Inklusionsbeauftragte, Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung, Schwerbehindertenvertretung und Arbeitsgruppe Services Behinderung und Studium

Umsetzungszeitraum ab 2022

Kostenschätzung bis zu 5.000 Euro p. a. für Sachmittel, Moderation, o. ä.

Ergebnisse

- Eine Arbeitsgruppe wurde eingerichtet. Sie tagt in regelmäßigem Turnus (z. B. viermal jährlich) und anlassbezogen.
- Frühzeitige Abstimmung zur Barrierefreiheit von Bauvorhaben mit allen relevanten Akteur:innen.

Erwartete Effekte

- Reduzierung baulicher Nachbesserungen und dadurch schnellere Fertigstellung von Bauvorhaben
- Entlastung der Verwaltung durch vorausschauende Planung und Verbesserung der Zusammenarbeit

Nr. 7
Berücksichtigung von Barrierefreiheit bei Software- und IT-Beschaffungen

Ausgangsbeschreibung	Die Berücksichtigung von Barrierefreiheit bei der Beschaffung von Software und anderen IT-Dienstleistungen ist eine Voraussetzung für die vollständige Teilhabe aller Nutzungsgruppen. Bisher erfolgt häufig eine aufwändige Prüfung der Barrierefreiheit durch Dritte im Nachhinein, was mitunter Folgekosten verursacht.
Zielbeschreibung	Barrierefreiheit wird bei Ausschreibungen der Beschaffung im Bereich IT und der Zentralen Beschaffung gefordert und von Beginn an berücksichtigt. Es wird geprüft, inwiefern Barrierefreiheit als (zusätzliche) Bedingung für Vertragsgrundlagen, als erforderliches Qualitätskriterium sowie als zusätzliches Vergabekriterium bei der Beschaffungsentscheidung etabliert werden kann.
Umsetzungsverantwortung	Rektorat
Umsetzungszeitraum	in 2023
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	Barrierefreiheit wurde verstärkt bei Software- und IT-Beschaffungen berücksichtigt.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Beschaffungen im Bereich IT und Zentrale Beschaffungen sind weitestgehend barrierefrei.• Aufwändige Prüfungen durch Dritte werden vermieden.• Minimierung von Kosten, die gegebenenfalls bei einer Nachbesserung zur Einhaltung von Standards zur Barrierefreiheit anfallen• Verbesserung der Außenwirkung als inklusive Hochschule

Nr. 8
Schulungsvideos zur Erstellung barrierefreier Dokumente

Ausgangsbeschreibung	Der universelle und uneingeschränkte Zugang zu Dokumenten ist mittlerweile alltäglich geworden. Jedoch können nicht alle Menschen von diesem selbstverständlichen Zugang profitieren. Insbesondere Menschen mit Behinderung sind oft mit unzugänglichen PDF Dokumenten konfrontiert. Um allen Menschen einen Zugang zu gewähren, stellt die Arbeitsgruppe Services Behinderung und Studium bereits verschiedene Dokumente mit Hinweisen zur Erstellung barrierefreier Dokumente bereit und bietet diesbezüglich eine Beratung sowie Schulungen über das Zentrum für Weiterbildung an.
Zielbeschreibung	Um die Erstellung barrierefreier Dokumente weiter zu vereinfachen, werden barrierefreie Schulungsvideos für alle Mitglieder der TU Dresden in Lehre, Forschung und Verwaltung zur Verfügung gestellt. Diese Videos sollen alle nötigen Kenntnisse über die Anforderungen sowie Erstellung barrierefreier Dokumente vermitteln und einen Rahmen schaffen, um sich selbstständig fortzubilden. Eventuelle Kooperationen mit anderen Hochschulen (ggf. Rückgriff auf bereits bestehendes Material) sind zu prüfen.
Umsetzungsverantwortung	Arbeitsgruppe Services Behinderung und Studium in Kooperation mit Dezernat 9, SG 9.3 Diversity Management
Umsetzungszeitraum	ab 2022
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	Alle Mitglieder der TU Dresden haben Zugang zu einem barrierefreien Schulungsvideo zur Erstellung barrierefreier Dokumente.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Verbesserung der Barrierefreiheit auf Webseiten und in Dokumenten in Verwaltung, Lehre und Forschung sowie mehr barrierefreie Studienmaterialien• Stärkung der Teilhabe von Studierenden und Beschäftigten mit Beeinträchtigung• Die Videos ermöglichen eine zeitliche und örtlich unabhängige Selbstschulung.

Nr. 9
Gestaltung barrierefreier Studiengangsdokumente

Ausgangsbeschreibung In den Studiendokumenten sind die Rahmenbedingungen für das Studium und die damit verbundenen Prüfungsleistungen festgelegt. Ein barrierefreier Zugang ist zwingend notwendig, um allen Studierenden die volle Teilhabe am Studium zu ermöglichen.

Zielbeschreibung Es werden Vorlagen für die Erarbeitung von Studiendokumenten (Rahmenprüfungsordnung und Musterstudienordnung) erstellt, die verbindliche Qualitätsstandards hinsichtlich der Barrierefreiheit (Zugänglichkeit, Lesbarkeit und Bearbeitungsmöglichkeiten) enthalten, welche anschließend auf der Website der TU Dresden veröffentlicht werden.

Umsetzungsverantwortung Dezernat 8, SG 8.4 Studiengangsangelegenheiten in Kooperation mit der Arbeitsgruppe Services Behinderung und Studium

Umsetzungszeitraum ab 2023

Kostenschätzung im Rahmen bereits bestehender Ressourcen

Ergebnisse Die barrierefreie Vorlage für Studiengangsdokumente ist abgestimmt und veröffentlicht.

Erwartete Effekte

- Dokumente können von den Fakultäten ohne Barrieren gelesen und bearbeitet werden.
- Der Aufwand, Dokumente barrierefrei zu gestalten, wird verringert.
- Teilhabechancen werden erhöht.

Nr. 10
Verbesserung der Gestaltung barrierefreier Dokumente der Zentralen Universitätsverwaltung

Ausgangsbeschreibung Innerhalb der Zentralen Universitätsverwaltung werden zahlreiche zentrale Dokumente, wie z. B. Amtliche Bekanntmachungen, Rundschreiben und Mitteilungen der Mitglieder des Erweiterten Rektorats, Zentrale Ordnungen, Stellenanzeigen, Telefonverzeichnisse, PC ausfüllbare Formulare und TU-interne Muster mit PC Bearbeitungsmöglichkeit erstellt und im Internet veröffentlicht. Damit alle Studierenden und Beschäftigten uneingeschränkter Zugriff auf die Dokumente haben, müssen die Dokumente die Anforderungen der Barrierefreiheit erfüllen.

Zielbeschreibung Für die Erarbeitung der verschiedenen Dokumententypen werden Vorlagen erarbeitet, die sowohl die Anforderungen von Form als auch Barrierefreiheit erfüllen. Verbindliche Qualitätsstandards verbessern die Zugänglichkeit, Lesbarkeit und Bearbeitungsmöglichkeiten von Dokumenten. Durch die Schaffung einer einheitlichen Form von Anfang an ist die Aufbereitung in ein barrierefreies Dokument ohne aufwändige Nachbearbeitungen möglich.

Umsetzungsverantwortung Dezernat 3, SG 3.2 Innerer Dienst

Umsetzungszeitraum ab 2022

Kostenschätzung im Rahmen bereits bestehender Ressourcen

Ergebnisse

- Es liegen Vorlagen für die verschiedenen Dokumententypen vor, die die Anforderungen von Form und Barrierefreiheit erfüllen.
- Die EU-Richtlinie 2016/2102 wurde umgesetzt.

Erwartete Effekte

- Verringerung des Aufwands Dokumente barrierefrei zu gestalten
- Zentrale Dokumente können von allen ohne Barrieren gelesen und bearbeitet werden.
- Erhöhung der Barrierefreiheit

Möglichkeit der Beteiligung Hinweise auf Mängel oder Unklarheiten zu Dokumenten können an die Meldestelle für Barrieren herangetragen werden, auf diese Weise ergibt sich eine bedarfsgerechte Verbesserung.



5.2 Handlungsfeld Beschäftigung

Die Zielsetzung im Handlungsfeld lautet:

Die TU Dresden hat die Zahl der Beschäftigten mit Behinderung und chronischer Erkrankung erhöht und die Teilhabe von Menschen mit Behinderung weiterbefördert.

Bisherige Good Practice an der TU Dresden in diesem Handlungsfeld

Universitäres Gesundheitsmanagement (UGM)

Ziel des universitären Gesundheitsmanagements ist die langfristige und nachhaltige Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten und Studierenden. Unter der Federführung des Gesundheitsdienstes vereint es zahlreiche gesundheitsbezogene Angebote und Maßnahmen. Einen Schwerpunkt stellt hierbei die psychische Gesundheit dar. Beispielsweise kann ein Stressmanagement-Training helfen, besser mit Belastungen umzugehen. Ebenso bietet die TU Dresden ihren Beschäftigten eine psychologische Beratung im Rahmen des Universitären Gesundheitsdienstes an.

Maßnahmen im Handlungsfeld Beschäftigung

Nr. 11 Leitlinien für diversitätssensible Bewerbungsverfahren

Ausgangsbeschreibung	Vielfalt ist Erfolgsfaktor und Chance zugleich – in Teams und Organisationen als Ganzes. Diversität ist multidimensional und nimmt u. a. die Inklusion von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung in den Blick.
Zielbeschreibung	Es werden Leitlinien für diversitätssensible Bewerbungsverfahren erarbeitet, die neben der Anerkennung, Einbeziehung und Wertschätzung von Vielfalt mehr Chancengerechtigkeit ermöglichen.
Umsetzungsverantwortung	Dezernat 9, SG 9.3 Diversity Management in Kooperation mit dem Dezernat 2 Personal
Umsetzungszeitraum	in 2024
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	Leitlinien für diversitätssensible Bewerbungsgespräche und Bewerber:innen-auswahl wurden erarbeitet und bekannt gemacht.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Sensibilisierung und Öffnung für das Thema Diversität und Inklusion aller in Bewerbungsverfahren involvierten Personen• Orientierung und Sicherheit im Kontext Diversitätssensibilität für Ausschreibende• Positivere Wahrnehmung der TU Dresden als umsichtige Arbeitgeberin, die verschiedene Lebenslagen und Vielfalt beachtet.

Nr. 12 Coachingangebote für unterschiedliche Nutzungsgruppen

Ausgangsbeschreibung	Die TU Dresden stellt regelmäßig Coachingangebote für die Karriereentwicklung bereit. Bereits heute lernen verschiedene Zielgruppen durch die spezialisierte Ausrichtung der Workshops ihre eigenen Potenziale besser kennen, sodass die erworbenen Kompetenzen im beruflichen Kontext angewendet werden können.
Zielbeschreibung	Die bereits bestehenden Angebote werden hinsichtlich ihrer Diversitätssensibilität und damit verbunden auf Barrierefreiheit geprüft. Inwiefern sind diese auch für Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung attraktiv und zugänglich? Werden in diesen Angeboten die diversen Lebenslagen der Teilnehmenden und die daraus resultierenden Stärken des Bewerber:innen-profils in den Fokus genommen und daraus entsprechende Perspektiven erarbeitet? Die Angebote sollen ebenso dem Empowerment von eventuell wahrgenommenen Nachteilen dienen. Es ist zu prüfen, ob ggf. neue, zielgruppenspezifischere Workshops und Coachings angeboten werden sollten.
Umsetzungsverantwortung	Dezernat 8, SG 8.3 Career Service, SG 8.5 Zentrum für Weiterbildung, Dezernat 5, SG 5.4 Wissenschaftlicher Nachwuchs – Graduiertenakademie, in Kooperation mit dem Dezernat 9, SG 9.3 Diversity Management
Umsetzungszeitraum	ab 2023
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	Die bestehenden Angebote wurden hinsichtlich Barrierefreiheit und Diversitätssensibilität geprüft. Davon abgeleitet wurden weitere Maßnahmen/Verbesserungen ergriffen.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• selbstbestimmte und selbstbewusste Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung• Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung erkennen ausgeprägte Unterschiedlichkeit als Stärke und Unique Selling Point• Sensibilisierung von Beteiligten für die Thematik durch die Prüfung der bestehenden Angebote

Nr. 13
Sensibilisierungstraining für Führungskräfte zur Heterogenität ihrer Teams

Ausgangsbeschreibung	Statistiken zeigen, dass an der TU Dresden trotz steigender Beschäftigungszahl die Zahl der Menschen mit Schwerbehinderungen und ihnen Gleichgestellten mehr oder weniger konstant ist.
Zielbeschreibung	Es werden Workshops für Führungskräfte und Beschäftigte mit Befugnis für Personalentscheidungen angeboten. Diese leisten einen bedeutenden Beitrag zur Erlangung von Diversity Kompetenzen und dem Umgang mit Diversität in der Teamstruktur. Hierdurch können die Potenziale aller Mitarbeitenden entsprechend eingesetzt werden und auch Menschen mit Schwerbehinderungen und ihnen Gleichgestellte mehr Berücksichtigung finden.
Umsetzungsverantwortung	Dezernat 8, SG 8.5 Zentrum für Weiterbildung in Kooperation mit dem Dezernat 9, SG 9.3 Diversity Management
Umsetzungszeitraum	ab 2023
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	Jährlich werden regelmäßig Trainings angeboten, an denen Führungskräfte und Beschäftigte mit der Befugnis zu Personalentscheidungen teilnehmen.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Die Chancen einer Anstellung für Menschen mit Behinderung verbessern sich, wodurch die Quote unter den Beschäftigten steigt.• höheres Bewusstsein für mehr Heterogenität und ihre Potenziale• Verbesserung der Außenwirkung durch sichtbare Erhöhung und Wertschätzung von Diversität• höhere Zufriedenheit bei Beschäftigten mit Einschränkungen

Nr. 14
Handlungsspielräume der Inklusionsbeauftragten stärken

Ausgangsbeschreibung	Die Inklusionsbeauftragten sind insbesondere dafür verantwortlich, dass die der Arbeitgeberin obliegenden Verpflichtungen im Rahmen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung erfüllt werden. Dabei kann eine Eingliederungshilfe behinderungsbedingte Nachteile ausgleichen oder mildern. Diese Leistungen können von unterschiedlichen Sozialleistungsträger:innen erbracht werden. Der Prozess von Beantragung und Bewilligung für Eingliederungshilfen bis zur Bereitstellung dauert im Durchschnitt ein halbes Jahr.
Zielbeschreibung	Die Inklusionsbeauftragten werden in die Lage versetzt, Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung flexibler und passgenauer zu unterstützen. Sie werden mit einem jährlichen Budget ausgestattet, um z. B. Wartezeit für Eingliederungshilfen (gemäß Neuntes Buch Sozialgesetzbuch) oder bis zur Gewährung von Nachteilsausgleichen zu überbrücken oder unabhängige Unterstützungsleistungen zur Verfügung zu stellen. Das ggf. angeschaffte Unterstützungs- und Ausleihmaterial kann im Nachhinein allen Mitgliedern der TU Dresden flexibel zur Verfügung gestellt werden.
Umsetzungsverantwortung	Inklusionsbeauftragte
Umsetzungszeitraum	ab 2023
Kostenschätzung	10.000 Euro im Jahr
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none">• Inklusionsbeauftragte können schneller und flexibler agieren.• Unterstützungs- und Ausleihmaterialien können mehrfach wiederverwendet werden (Nachhaltigkeit und dauerhafte Kosteneinsparungen).• mehr Flexibilität bei der Arbeitsplatzgestaltung (auch örtlich)
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Von Beginn an verbesserte Arbeitsbedingungen ermöglichen eine reibungslosere Einarbeitung, was auch zu einer Verringerung von Arbeitsunfähigkeitszeiten beitragen kann.• Die Gefahr einer Ausgrenzung wird gemindert und die Möglichkeiten, Anschluss an das jeweilige Arbeitsumfeld/Team zu finden, gefördert.• Ein leichter Einstieg für Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung erhöht deren Beschäftigungsquote.
Möglichkeit der Beteiligung	Vorschläge für Anschaffungen im Ausleih- und Unterstützungsmaterial können von allen Angehörigen der TU Dresden eingebracht werden, sodass der Pool an Ausleih- und Unterstützungsmaterial weiter ausgebaut wird.



5.3 Handlungsfeld Qualitätsmanagement

Die Zielsetzung im Handlungsfeld lautet:
In einem ganzheitlichen Qualitätsmanagement wurden Instrumente zur Qualitätssicherung inklusiver Lern- und Arbeitsbedingungen an der TU Dresden implementiert und befinden sich in einer stetigen Weiterentwicklung.

Bisherige Good Practice an der TU Dresden in diesem Handlungsfeld

Factbook: Diversity@TUD

Das Factbook Diversity@TUD ist 2021 das erste Mal an der TU Dresden erschienen.²⁸ Es bietet eine übersichtliche und anschauliche Darstellung von Daten und Fakten im Themenfeld und steigert somit die Transparenz zur Datenlage von Diversity an der TU Dresden. Eine Aktualisierung der Daten im Zweijahresrhythmus ist ebenso vorgesehen wie ihre interaktive Aufbereitung.

Broschüre Inklusion@TUD

Das Zentrum für Qualitätsanalyse (ZQA) hat 2021 eine Broschüre veröffentlicht, in deren Mittelpunkt das Thema „inklusives Studieren“ steht.²⁹ Dazu werden Ergebnisse verschiedener Forschungsprojekte und von Befragungen veröffentlicht, die vom ZQA seit 2017 durchgeführt wurden. Es wird aus unterschiedlichen Perspektiven (Studierende, Lehrende, Studienfachberater:innen) heraus beleuchtet, wie inklusiv die Universität ist und wie das Thema Inklusion derzeit an der TU Dresden verhandelt wird.

²⁸ Technische Universität Dresden, 2021b.

²⁹ Siehe zur Broschüre Inklusion@TUD. Studieren mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen an der TU Dresden. Lenz, Kopitz, Hartmann, Schumacher, & Dunkel, 2021.

Maßnahmen im Handlungsfeld Qualitätsmanagement

Nr. 15 Barrierefreie E-Learning Angebote

Ausgangsbeschreibung	Die Bereitstellung von E-Learning Angeboten ist inzwischen gängige Praxis an der TU Dresden. Diese Angebote bieten besonders großes Potenzial mit Blick auf eine barrierefreie Lehre.
Zielbeschreibung	Zur Umsetzung barrierefreier E-Learning Angebote sollen Qualitätsstandards und Ziele formuliert werden. Dabei wird die „EU-Richtlinie 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen“ umgesetzt. Die formulierten Kriterien werden veröffentlicht und unter allen Lehrenden bekannt gemacht. Es wird geprüft, inwiefern eine Abfrage dieser Kriterien auch in das Vorlesungsverzeichnis und in Opal integriert werden kann. Die Ziele sollen im Hochschulentwicklungsplan und in den Digitalisierungskonzepten sowie den Konzepten zur digitalen Lehre der Bereiche verankert werden.
Umsetzungsverantwortung	Prorektorat Universitätskultur
Umsetzungszeitraum	ab 2022 mit stetigen Aktualisierungen
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none">• Ein Leitfaden, welcher Qualitätsstandards für E-Learning Angebote zusammenfasst, wurde bereitgestellt.• Ein Rahmenvertrag für die Beschaffung von Gebärdensprachfilmen und zur Untertitelung von Videoaufzeichnungen wurde erstellt.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Sensibilisierung für Barrieren• Mehr digitale Lehr- und Lernangebote sind barrierefrei ausgerichtet• Vermehrter Einsatz von Untertitelungen in Veranstaltungen ermöglicht einen verbesserten Zugang zu den Inhalten für Menschen mit Hörschwächen bzw. nichtdeutscher Erstsprache.
Möglichkeit der Beteiligung	Über die Meldestelle für Barrieren können Feedback und Verbesserungsvorschläge eingebracht werden, die die Nutzung der Plattform und E-Learning Angebote stetig verbessern.

Nr. 16 Monitoring der Maßnahmen des Aktionsplans

Ausgangsbeschreibung	Bereits 2017 wurde der Aktionsplan der TU Dresden zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention veröffentlicht. In ihm wurden insgesamt 57 Maßnahmen formuliert, mit dem Ziel, die Entwicklung der TU Dresden hin zu einer inklusiven, barrierefreien Universität zu befördern. Mit dieser Fortschreibung erfolgen eine erste Bestandsaufnahme und Akzentuierung der bisherigen Maßnahmen.
Zielbeschreibung	Die bisher im Aktionsplan der TU Dresden 1.0 und 2.0 formulierten Maßnahmen werden kontinuierlich verfolgt und deren Fortschritte werden systematisch festgehalten. Dabei können Problemfelder identifiziert und Weiterentwicklungspotenziale aufgezeigt werden. Diese Bewertung kann u. a. Grundlage für die Entscheidung über deren Fortführung sein.
Umsetzungsverantwortung	Dezernat 9, SG 9.3 Diversity Management
Umsetzungszeitraum	ab 2022
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none">• Der Umsetzungsstand der Maßnahmen ist dokumentiert• Problemfelder und Weiterentwicklungspotenziale sind identifiziert
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Dem Thema Inklusion wird mehr Relevanz verliehen• Die Maßnahmen können besser aufeinander abgestimmt und somit Synergien geschaffen werden.• Die Grundlage für die gezielte Weiterentwicklung im Themenfeld Inklusion wird geschaffen.

Nr. 17
Evaluation Diversität und Inklusion

Ausgangsbeschreibung	Um die Situation von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderung und chronischer Erkrankung bzw. mit weiteren besonderen oder auch herausfordernden Lebenslagen zu erfassen, wurden und werden an der TU Dresden bereits an verschiedenen Stellen Daten erhoben und auch – wie beispielsweise im Rahmen der Studiengangsanalyse vom ZQA – regelmäßig ausgewertet und veröffentlicht. Bisher fehlt allerdings ein umfassendes Qualitätsmanagement, welches diese Daten systematisch auswertet und zusätzlich gezielt neue Daten erhebt.
Zielbeschreibung	Im Rahmen der Etablierung eines umfassenden QM der Diversitäts- und Gleichstellungsarbeit (QM Vielfalt) soll auch der Aspekt der Inklusion von Menschen mit besonderen Lebenslagen integriert werden. Um eine evidenzbasierte Strategie- und Zielentwicklung sowie Planung und Steuerung von Maßnahmen im hier behandelten Feld zu ermöglichen, werden im Rahmen der Qualitäts- und Wirkungsanalyse alle bislang dezentral erfassten und gespeicherten Daten (einschließlich Befragungsdaten) in Bezug auf das Thema Inklusion und Diversität systematisch und in einer leicht zugänglichen Weise für die gesamte Universität und die Teileinheiten aufbereitet, analysiert und ausgewertet. Bei sich zeigenden Datenlücken werden bei Bedarf zusätzlich weitere relevante Daten erhoben. Sie ermöglichen die Beschreibung von vergleichbaren und transparenten Ist-Zuständen, Qualitätsentwicklungen und Wirkungen von Maßnahmen mit Blick auf die Vision und die strategischen Ziele der TU Dresden.
Umsetzungsverantwortung	Prorektorat Universitätskultur, Zentrum für Qualitätsanalyse (ZQA) in Kooperation mit dem Dezernat 9, SG 9.3 Diversity Management
Umsetzungszeitraum	ab 2025
Kostenschätzung	Nach der Implementierung des Teilschrittes 1 (Gleichstellungsarbeit) im QM Vielfalt werden die dort bereitgestellten Ressourcen für die Erweiterung um den hier beschriebenen Teil eingesetzt.
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none">• Baseline (Ist-Zustand) im Bereich Inklusion ist beschrieben.• SWOT (Problemfelder und Weiterbildungspotenziale) wurden identifiziert.• Handlungsempfehlungen für die Maßnahmen wurden formuliert.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• größere Transparenz über die Situation von Menschen mit Behinderung an der TU Dresden• Evidenzbasierung für Steuerungsentscheidungen im Themenfeld Inklusion• konkrete, messbare Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen an der TU Dresden

Nr. 18
Erfassung der Vergabep Praxis von Nachteilsausgleichen

Ausgangsbeschreibung	Der Nachteilsausgleich ist ein wichtiges Instrument zur Förderung von Inklusion. Sind Studierende längerfristig gesundheitlich beeinträchtigt, haben sie die Möglichkeit, einen Nachteilsausgleich zu beantragen. Der Anspruch auf einen Nachteilsausgleich ist gesetzlich vielfach verankert. Die Beauftragten für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung bieten individuelle Beratungen für Studierende zum Thema Nachteilsausgleich an.
Zielbeschreibung	Um sich einen Überblick über die bisherige Vergabep Praxis der Nachteilsausgleiche zu verschaffen, soll eine Abfrage der Prüfungsämter erfolgen. Es wird eine Übersicht über die gestellten Anträge sowie deren Bewilligung oder Ablehnung erstellt. Diese Übersicht kann als Grundlage für eine zukünftige Prüfung und Überarbeitung der Vergabep Praxis dienen. Darüber hinaus wird die Etablierung eines laufenden Monitorings der Vergabep Praxis angestrebt. Hierfür wird eine Datenbank o. ä. eingerichtet, in welche die Prüfungsämter fortlaufend ihre Entscheidungen über die eingegangenen Anträge eintragen können. So kann auf entsprechende Entwicklungen und Bedarfe reagiert werden.
Umsetzungsverantwortung	Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung in Kooperation mit dem Zentrum für Qualitätsanalyse (ZQA)
Umsetzungszeitraum	ab 2022
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen (ggf. notwendige Sachmittel werden noch geprüft)
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none">• Eine Übersicht über die gestellten Anträge sowie deren Bewilligung oder Ablehnung liegt vor• Ein fortlaufendes Monitoring der Vergabep Praxis wurde initiiert.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Erhöhung der Transparenz hinsichtlich der Vergabe von Nachteilsausgleichen• Verbesserung der Beratungspraxis

5.4 Handlungsfeld Lehre und Forschung

Die Zielsetzung im Handlungsfeld lautet:

Die TU Dresden hat gezielt die Sichtbarkeit des Themas Inklusion innerhalb der Forschungsprojekte erhöht. Gleichzeitig wurde das Thema stärker in die Forschung eingebracht und damit die Interdisziplinarität sowie das Bewusstsein dafür gefördert. Wissenschaftler:innen mit Behinderung und chronischer Erkrankung in der Qualifizierungsphase oder in der Postdoc-Phase werden gezielt gefördert.

Bisherige Good Practice an der TU Dresden in diesem Handlungsfeld

Projekt QuaBIS:

Qualifizierung von Bildungs- und Inklusionsreferent:innen in Sachsen

Im Projekt QuaBIS (an den Hochschulstandorten Dresden und Leipzig) sind Menschen mit Behinderungserfahrung partizipativ in Lehre und Forschung eingebunden. Sie diskutieren und stellen Fragen zu gesellschaftlichen Veränderungsprozessen auf dem Weg zur vollen und wirksamen Teilhabe für alle Menschen. Seit Projektbeginn wird deutlich, welchen qualitativen Unterschied die Perspektive und das angewandte Erfahrungswissen der Bildungs- und Inklusionsreferent:innen für die Studierenden in den Seminaren macht. Aus diesen positiven Erfahrungen in der Vermittlung lässt sich ableiten, dass auch die Hochschule von diesen Erkenntnissen nachhaltig profitiert und weiterhin profitieren kann. Von 2019 bis 2022 wurde das Projekt vom Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus finanziert.

Lehr-Lern-Raum Inklusion

Mit dem Lehr-Lern-Raum Inklusion schafft das ZLSB einen Möglichkeits- und Experimentierraum, um sich mit der Gestaltung inklusiver (Schul-) Bildung bzw. inklusiven Unterrichts vertieft auseinanderzusetzen. In Zusammenarbeit mit Sonder- und Regelschulpädagog:innen wurde ein Fundus an inklusiven Materialien, Assistenztechnik und mobilem Mobiliar geschaffen, um inklusives Lehren und Lernen auszuprobieren. Im Lehr-Lern-Raum finden sowohl analog als auch digital verschiedene Lehrveranstaltungen, Projekte und Workshops statt, die die Konzeption des Raumes nutzen. Dabei steht seit neustem die Digitalisierung der inklusiven Angebote im Fokus des Interesses. Der Lehr-Lern-Raum Inklusion wurde vom Stifterverband als Hochschulperle des Monats März 2022 gewählt.³⁰

Preis für diversitätssensible Lehre

Seit 2018 wird der Preis für diversitätssensible Lehre an der TU Dresden vergeben. Dieser Preis bietet als ‚Bottom-up-Maßnahme‘ ein breites Beteiligungsformat für alle Studierenden und Beschäftigten der TU Dresden. Ziel des Lehrpreises ist es, Lehrpersonen und/oder Lehrkonzepte zu würdigen, die sich mit Diversität bzw. einer oder mehreren Diversitätsdimensionen (z. B. Geschlecht, Inklusion von Menschen mit Behinderung, Familienaufgaben u. a.) im Sinne der Diversity-Strategie 2030 der TU Dresden vorbildlich beschäftigen.

³⁰ Siehe auch: <https://www.stifterverband.org/hochschulperle/2022>



Maßnahmen im Handlungsfeld Lehre und Forschung

Nr. 19 Sichtbarmachen von Inklusion als Forschungsfeld im universitären Diskurs

Ausgangsbeschreibung	Das Thema Inklusion findet bereits in vielseitigen Formaten wie Forschungsprojekten, Kolloquien, Konferenzen, Ringvorlesungen oder Podiumsdiskussionen Eingang in den universitätsweiten Diskurs.
Zielbeschreibung	Um das Thema Inklusion, insbesondere Inklusion von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung, sichtbar zu machen, sollen verschiedene Formate etabliert werden, die Inklusion als Forschungsfeld innerhalb der TU Dresden hervorheben. So werden Synergien zwischen unterschiedlichen Fachdisziplinen erzeugt und für die Wichtigkeit des Themas sensibilisiert.
Umsetzungsverantwortung	Dezernat 9, SG 9.3 Diversity Management in Kooperation mit weiteren relevanten Akteur:innen
Umsetzungszeitraum	ab 2023
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	Formate (z. B. Ringvorlesung, Workshops, Kolloquien) zum Themen- bzw. Forschungsfeld Inklusion haben zugenommen.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Vielschichtige Verankerung der Thematik Inklusion im Universitätsalltag der TU Dresden• Sensibilisierung für Diversität und Inklusion
Möglichkeit der Beteiligung	Das Format wird vor allem von Forschenden und Lehrenden der TU Dresden gestaltet und stellt ein wichtiges Netzwerk für Austausch und Sichtbarkeit von Forschung im Kontext Inklusion dar.

Nr. 20 Fortsetzung der Vergabe des Best-Practice-Preises für diversitätssensible Lehre

Ausgangsbeschreibung	Seit 2018 wird jährlich der Preis für diversitätssensible Lehre vergeben. Ziel des Lehrpreises ist es, Lehrpersonen und/oder Lehrkonzepte zu würdigen, die sich mit Diversität bzw. einer oder mehreren Diversitätsdimensionen beschäftigen. Vorschlagsberechtigt sind alle Studierenden, Beschäftigten sowie Hochschulinitiativen und -gruppen der TU Dresden.
Zielbeschreibung	Auch weiterhin werden jährlich Best-Practice-Beispiele aus dem laufenden oder vergangenen Semester gesucht, die unterschiedliche Kriterien wie diversitätssensible, wertschätzende und transparente Kommunikation, diversitätssensible Interaktion, den Gebrauch vielfältiger (Online-)Lehrmethoden bzw. eine barrierefreie Lehre umsetzen und/oder einen inhaltlichen Schwerpunkt im Themenfeld Diversity setzen. Im Anschluss an die Ausschreibung begutachtet und bewertet eine Kommission die Anträge und trifft eine Auswahl.
Umsetzungsverantwortung	Dezernat 9, SG 9.3 Diversity Management
Umsetzungszeitraum	Fortführung (seit 2018) bis 2023, anschließend Prüfung einer Fortsetzung
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	Jährlich wird der Best-Practice-Preis für diversitätssensible Lehre vergeben
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Sichtbarkeit von guten Beispielen wird erhöht (Vorbildcharakter)• Steigerung der Motivation von Lehrenden, Veranstaltungen selbstverständlich inklusiv zu gestalten• Sensibilisierung für Diversität und Inklusion• Aufzeigen der hohen Relevanz von Diversität und Inklusion
Möglichkeit der Beteiligung	Alle Angehörigen der TU Dresden sind vorschlagsberechtigt, Anträge einzureichen.

Nr. 21
Fortführung diversitätssensibler Weiterbildungen

Ausgangsbeschreibung	In den vergangenen zwei Jahrzehnten hat sich der Zugang zu deutschen Universitäten für marginalisierte Gruppen deutlich verbessert. Um diese positive Entwicklung weiter zu fördern und der steigenden Heterogenität der Studierendenschaft in der Lehre gerecht zu werden, ist eine Fortführung von Sensibilisierungsmaßnahmen und Weiterbildungen im Themenfeld Inklusion und Diversität von zentraler Bedeutung.
Zielbeschreibung	Für alle Lehrenden (inkl. Lehrbeauftragte) werden regelmäßig kostenfreie Weiterbildungsangebote zum Thema Inklusion und Diversitätssensibilität in der Hochschullehre angeboten. Didaktische Fragestellungen stehen im Fokus dieser Weiterbildungen. Weiterhin werden die Themen Inklusion und Diversitätssensibilität stärker in bereits bestehende Weiterbildungsangebote für Lehrende integriert.
Umsetzungsverantwortung	Zentrum für interdisziplinäres Lernen und Lehren (ZiLL)
Umsetzungszeitraum	Fortführung bis 2024, anschließend Prüfung einer Fortsetzung
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none">• Lehrende werden für Inklusion und Diversität in der Lehre sensibilisiert.• Lehrende haben Strategien kennengelernt, die Inklusion und Diversitätssensibilität in der eigenen Lehre fördern.• Die Themen Inklusion und Diversität sind stärker in allen bestehenden Weiterbildungsangeboten für Lehrende integriert.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Stärkere Sensibilisierung von Lehrenden der TU Dresden für das Thema Inklusion.• Barrieren in der Lehre werden an der TU Dresden durch regelmäßige Schulungen systematisch abgebaut.
Möglichkeit der Beteiligung	Teilnehmende können Wünsche für Weiterbildungsangebote äußern oder Feedback für die Weiterentwicklung bestehender Angebote geben. Die Perspektiven studentischer Akteur:innen (bspw. des Referats Inklusion) werden bei der Konzipierung der Weiterbildungen verstärkt berücksichtigt.

Nr. 22
Lehr-Lern-Raum Inklusion

Ausgangsbeschreibung	Die Diversität unserer Gesellschaft bildet sich auch und vor allem im Schulalltag ab. Deshalb müssen Lehrkräfte für inklusives Unterrichten sensibilisiert werden, um Vielfalt und Heterogenität im Klassenzimmer zu unterstützen und so allen Lernenden die gleichberechtigte Teilhabe am Unterrichtsgeschehen zu ermöglichen. Um die Planung, Durchführung und Evaluation inklusiver Lehr-Lern-Arrangements zu unterstützen und zu fördern, wurde am Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung ein Raum zur Verfügung gestellt – der Lehr-Lern-Raum Inklusion. Dieser Raum schafft die Möglichkeit, sich mit der Gestaltung inklusiver (Schul-)Bildung bzw. inklusivem Unterricht vertieft auseinanderzusetzen, indem geeignetes Mobiliar sowie unterschiedliche Medien zur Verfügung gestellt werden.
Zielbeschreibung	Im Lehr-Lern-Raum finden sowohl analog als auch digital verschiedene Lehrveranstaltungen, Projekte und Workshops statt, die die Konzeption des Raumes nutzen. Dabei wird der Fokus stärker auf der Digitalisierung inklusiver Angebote liegen. Darüber hinaus ist der Lehr-Lern-Raum für Dozierende, Lehrpersonen, Lernende, Studierende und andere Interessierte zugänglich.
Umsetzungsverantwortung	Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung (ZLSB)
Umsetzungszeitraum	Fortführung und Weiterentwicklung des seit 2018 bestehenden Angebotes
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none">• Seminare, Projekte und Workshops inklusiver Lehre wurden am Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung durchgeführt, evaluiert und verbessert.• Der Lehr-Lern-Raum Inklusion ist für Dozierende, Lehrpersonen, Lernende, Studierende und andere Interessierte zugänglich und kann als Basis für Projekte oder andere Veranstaltungen genutzt werden.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Die Sichtbarkeit des Themas Inklusion wird erhöht.• Anzahl von Good Practice Beispielen im Themenfeld Inklusion steigt.• Die Bedeutung der Lernumgebung für Lernende in ihren individuellen Bedürfnissen wird hinterfragt und neu gedacht.• Verschiedene Assistenztechnik und inklusives Lehr-Lern-Material kann erprobt werden.• Lehramtsstudierende werden für Inklusion im weiten Sinne sensibilisiert, um mit Heterogenität im Klassenzimmer besser umgehen zu können.
Möglichkeit der Beteiligung	Der Raum kann nach Anmeldung besichtigt werden. Weiterhin steht der Raum zu Open Space Zeiten zur freien Verfügung. Weitere Informationen finden Sie auf der Projekt-Website .



5.5 Handlungsfeld Studium

Die Zielsetzung im Handlungsfeld lautet:

Die TU Dresden gewährleistet einen niedrigschwelligen Zu- und Übergang in die Studien-, Graduierten- und Beschäftigungsphase. Für Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung wurden der Studien- bzw. Graduiertenverlauf erleichtert und die Anzahl erfolgreicher Studienabschlüsse erhöht.

Bisherige Good Practice an der TU Dresden in diesem Handlungsfeld

Ausbau der Beratung für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung

An der TU Dresden wurden zwei Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung auf professoraler Ebene benannt. Sie bieten Unterstützung bei der Entscheidung und Bewerbung für ein Studium, bei der Studienorganisation und dem Studienabschluss. Ferner bieten sie individuelle Beratungen zu Nachteilsausgleichen bei Studien- und Prüfungsleistungen, der digitalen und baulichen Barrierefreiheit und zu Unterstützungsmöglichkeiten im Studienalltag. Zur Ausübung ihres Amtes verfügen sie über ein jährliches Budget.

Arbeitsgruppe Services Behinderung und Studium (AG SBS)

Die Arbeitsgruppe Services Behinderung und Studium unterstützt seit 1990 Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung. Angegliedert an die Professur für Mensch-Computer-Interaktion an der Fakultät Informatik stellt die Aufbereitung barrierefreier Literatur mit einem eigenen Übertragungsservice eine zentrale Aufgabe dar. Des Weiteren bietet sie regelmäßig Weiterbildungen zur Gestaltung barrierefreier Dokumente für Beschäftigte an. Darüber hinaus stellt die Arbeitsgruppe mit einem Lehr- und Arbeitsplatzsystem einen speziell an die Bedürfnisse der Studierenden angepassten Raum zur Verfügung. Ende 2018 wurde eine Peer-to-Peer-Beratung (Peer Counseling) in deren Angebot aufgenommen. Auf diese Weise ergänzt die Arbeitsgruppe das Beratungsangebot an der TU Dresden.

Maßnahmen im Handlungsfeld Studium

Nr. 23

Fortführung der Bereitstellung barrierefreier Studienmaterialien

Ausgangsbeschreibung	Für blinde und sehbehinderte Studierende werden Studienmaterialien barrierefrei gestaltet. Zwischen den unterschiedlichen Fach- und Studiengängen ergeben sich dabei auch unterschiedliche Anforderungen (z. B. Formeln, Grafiken, Bilder, Tabellen).
Zielbeschreibung	Die barrierefreie Aufbereitung der Studienmaterialien für blinde und sehbehinderte Studierende wird fortgeführt. In einer Prüfung werden konkrete, ggf. auch fachspezifische Bedarfe ermittelt und in die Arbeit integriert.
Umsetzungsverantwortung	Arbeitsgruppe Services Behinderung und Studium
Umsetzungszeitraum	Fortführung ab 2022
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	Sicherstellung der Bereitstellung von qualitativ hochwertigen barrierefreien Studienmaterialien für blinde und sehbehinderte Studierende
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Abbau von Barrieren im Studienalltag• adäquate Teilhabe der blinden und sehbehinderten Studierenden am Studium

Nr. 24

Evaluation des Beratungsnetzwerkes im Kontext Inklusion von Studierenden und Studieninteressierten mit Behinderung und chronischer Erkrankung

Ausgangsbeschreibung	Auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule hat die TU Dresden in den letzten Jahren ein breites Beratungsangebot für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung etabliert. So sind derzeit zwei Professor:innen als Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung tätig und für ihre Arbeit auch mit einem Budget ausgestattet, über das bedarfsorientierte Maßnahmen zur Teilhabe am Studium finanziert werden können. Ferner wurde die Arbeitsgruppe Services Behinderung und Studium in den letzten Jahren personell unteretzt und professionalisiert. Zu ihren Aufgaben gehört u. a. die Beratung von Studierenden und Studieninteressierten. Eine Besonderheit ist die Peer-to-Peer Beratung. Weiterhin stellt die Zentrale Studienberatung mit ihren Angeboten eine etablierte Institution an der TU Dresden dar. Flankiert wird dies durch Angebote des Universitären Gesundheitsmanagements sowie der Psychosozialen Beratungsstelle des Studentenwerks Dresden. Eine Übersicht zu dem vielfältigen Beratungsangebot, welches allen Studierenden zur Verfügung steht, wurde in Form einer Beratungslandkarte erstellt. Diese ist in Form von FAQ-Boxen im Intranet zu finden. Gemäß der aktuellen Sozialerhebung zur Lage der Studierenden in Deutschland haben 11 % der Studierenden eine oder mehrere studienerschwerende Gesundheitsbeeinträchtigungen, davon werden mehr als die Hälfte psychischen Erkrankungen zugeordnet. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die TU Dresden weiterhin mit ihren derzeitigen Beratungsangeboten für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung gut aufgestellt ist.
Zielbeschreibung	Das aktuelle Beratungsangebot für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung wird hinsichtlich seiner Angebote und Auslastung, seiner Bekanntheit und der Vernetzung untereinander geprüft und im Beirat Inklusion diskutiert. Dabei werden auch die Themenaspekte Nachteilsausgleiche und Barrierefreiheit in den Blick genommen. Darauf aufbauend können ggf. weitere Bedarfe bzw. Ressourcen abgeleitet werden. Gleichzeitig werden bereits bestehende Angebote unter den Studierenden bekannter gemacht.
Umsetzungsverantwortung	Dezernat 9, SG 9.3 Diversity Management (Koordination) in Kooperation mit dem Zentrum für Qualitätsanalyse (ZQA), den Beauftragten für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung, der Arbeitsgruppe Services Behinderung und Studium und dem Dezernat 8, SG 8.1 Zentrale Studienberatung
Umsetzungszeitraum	ab 2023
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none">• Eine Überprüfung der Auslastung, Angebote, Bekanntheit und Vernetzung der beratenden Stellen ist erfolgt.• Der Beirat Inklusion hat ggf. weitere Bedarfe und Ressourcen abgeleitet.• Höhere Sichtbarkeit und Bekanntheit sowie bessere Vernetzung der Beratungsangebote an der TU Dresden
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Optimierung der Beratungsangebote für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung• Professionalisierung einer vergleichenden Statistik zur Beratung• Verbesserung der Studienbedingungen für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung

Nr. 25
ERASMUS Plus – Auslandsmobilität

Ausgangsbeschreibung	Das ERASMUS-Austauschprogramm ermöglicht Studierenden und Beschäftigten der TU Dresden Auslandsaufenthalte in 32 europäischen Programmländern. Während dieser Zeit erfolgt eine finanzielle und organisatorische Unterstützung. Wenn zusätzlich zum Lebensunterhalt beeinträchtigungsbedingte finanzielle Mehrbedarfe hinzukommen, können Schwierigkeiten bei der Planung eines Auslandsaufenthaltes entstehen.
Zielbeschreibung	Studierende mit einem festgestellten Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 20 oder mit einer attestierten chronischen Erkrankung, aus der ein finanzieller Mehrbedarf im Ausland hervorgeht, haben die Möglichkeit eine zusätzliche Pauschale von bis zu 250 Euro monatlich zu erhalten. Alternativ können sie auch einen Realkostenantrag stellen und bis zu 15.000 Euro Förderung pro Semester erhalten. Ziel ist es, dass diese Unterstützungsmöglichkeiten sichtbarer und damit auch bekannter werden. Studierende sowie Beschäftigte mit Behinderung und chronischer Erkrankung erhalten auch weiterhin Hilfestellung bei der Beantragung.
Umsetzungsverantwortung	Dezernat 8, SG 8.3 Internationales
Umsetzungszeitraum	ab 2022
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none">• Die Unterstützungsmöglichkeiten von Studierenden und Beschäftigten mit einem festgestellten Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 20 oder mit einer attestierten chronischen Erkrankung wurden bekannter gemacht.• Die Antragstellenden erhielten Hilfestellung bei der Beantragung der Mittel.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Erhöhung der Mobilität der Zielgruppe• Verbesserung der Hochschulinfrastrukturen für Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung• Erhöhung von Vielfalt in Forschung und Lehre

Nr. 26
Studentisches Gesundheitsmanagement (SGM)

Ausgangsbeschreibung	Die TU Dresden hat zur langfristigen und nachhaltigen Erhaltung und Förderung der Gesundheit ihrer Mitglieder ein Universitäres Gesundheitsmanagement etabliert. Unter der Federführung des Gesundheitsdienstes werden zahlreiche gesundheitsbezogene Angebote und Maßnahmen zur Verfügung gestellt.
Zielbeschreibung	Das Universitäre Gesundheitsmanagement wird um die Zielgruppe der Studierenden erweitert. Ziel des studentischen Gesundheitsmanagements an der TU Dresden ist es, ein gesundheitsförderndes inklusives Umfeld für alle Studierenden zu schaffen und die individuellen Gesundheitsressourcen der Studierenden zu stärken. Unter Partizipation der Studierenden werden gesundheitsfördernde, verhältnis- und verhaltenspräventive Angebote und Strukturen an die heterogenen Bedürfnisse und kulturellen Hintergründe der Studierenden angepasst.
Umsetzungsverantwortung	Dezernat 9, SG 9.4 Gesundheitsdienst in Kooperation mit weiteren relevanten Akteur:innen
Umsetzungszeitraum	Ausbau und Fortführung des seit 2016 bestehenden Universitären Gesundheitsmanagements
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	Verhaltens- und verhältnisbezogene Angebote für Studierende wurden etabliert.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• höhere Sichtbarkeit und Transparenz der Gesundheitsangebote für Studierende• Förderung der Primärprävention vor der Sekundär- und Tertiärprävention• TU Dresden als Impulsgeberin zum Thema Gesundheit• Steigerung der Attraktivität der TU Dresden als Ausbildungs- und Forschungsstätte

Nr. 27

#Diklusion: Förderung inklusiven digitalen Lernens und Lehrens im Rahmen des auf die E-Learning-Strategie der TU Dresden abgestimmten Fonds Digitales Lernen und Lehren

Ausgangsbeschreibung	Bei der Erarbeitung der Vision für die Lehre und des Lehrleitbildes im Rahmen des universitätsweiten, partizipativen Lehrstrategieprozesses sTUDium 3.0 wurde bereits ein Kapitel zum Thema „Diversitätssensible Lehre“ verankert. In ihm wird ausdrücklich auf die Implementierung und Fortschreibung des Aktionsplans der TU Dresden zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Bereich Studium und Lehre verwiesen.
Zielbeschreibung	Die Teil-Strategie zum E-Learning, welche mit der Lehrstrategie sTUDium 3.0 korrespondiert, befindet sich derzeit in der Fortschreibung. Hierbei soll auch das inklusionsfördernde Potenzial digitaler Lehre verankert werden. Der Begriff „Diklusion“ verbindet semantisch genau jene Bestrebungen, Inklusion und den Einsatz digitaler Medien in der Lehre verstärkt zusammenzudenken und ihre Wechselwirkungen genauer in den Blick zu nehmen. Eine gute Möglichkeit zur Stärkung der „Diklusion“ an der TU Dresden bietet insbesondere die Vergabe von Fördermitteln durch den Fonds Digitales Lernen und Lehren, der die E-Learning Strategie operativ untersetzt. Ziel ist es somit, finanzielle Anreize und Spielräume zur Erprobung und Umsetzung inklusiver digitaler Lehre im Sinne der UN Behindertenrechtskonvention zu geben, um dadurch „Diklusion“ in der Lehre an der TU Dresden zu fördern.
Umsetzungsverantwortung	Zentrum für interdisziplinäres Lernen und Lehren (E-Learning Koordination) in Absprache mit dem Team der Lehrstrategie sTUDium 3.0
Umsetzungszeitraum	Aktuelle Laufzeit des Fonds Digitales Lehren und Lernen (bis Ende 2025)
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	Die Erfordernisse der UN-Behindertenrechtskonvention wurden in den Kontext von Studium und Lehre an der TU Dresden im Bereich E-Learning/ Digitales Lernen und Lehren eingespeist.
Erwartete Effekte	Nutzung des Potenzials der Digitalisierung für Fragen der Inklusion im Bereich des E-Learnings durch diesbezüglich beantragte Projektförderungen.
Möglichkeit der Beteiligung	Alle Universitätsangehörigen haben die Möglichkeit, sich in Arbeitsgruppen zum Strategieumsetzungsprozess im Rahmen der Operationalisierung der Lehrstrategie sTUDium 3.0 einzubringen. Zudem können Lehrende Förderanträge für E-Learning Projekte im Themenbereich „Diklusion“ stellen.



5.6 Handlungsfeld Awareness und Kommunikation

Die Zielsetzung im Handlungsfeld lautet:

Die TU Dresden stellt eine chancengerechte Teilhabe aller sicher, indem Barrieren in den Kommunikationsstrukturen abgebaut wurden und für das Thema Inklusion sensibilisiert wurde. Weiterhin kommt sie der Verpflichtung öffentlicher Institutionen nach, Informationen verständlich und klar bereitzustellen. Diese sind für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen oder Menschen mit nichtdeutscher Erstsprache leicht zugänglich.

Bisherige Good Practice an der TU Dresden in diesem Handlungsfeld

Beteiligungsformate

Seit 2015 werden jährlich universitätsweit „Sondermittel Inklusion“ im Rahmen der Förderung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Kunst und Tourismus ausgeschrieben. Hierbei können sich Studierende und Beschäftigte mit ihren innovativen Projektideen im Themenfeld Inklusion um eine Förderung bewerben, die im Sinne der Empfehlung der HRK 2009 „Eine Hochschule für Alle“, der UN-Behindertenrechtskonvention und/oder des Aktionsplans der TU Dresden zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention nachhaltig die Inklusion von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung an der TU Dresden befördern. Der Beirat Inklusion der TU Dresden berät über die Anträge und spricht gegenüber der Universitätsleitung Förderempfehlungen aus.

Veranstaltungsformate

„Diversity Tage“ und „Ringvorlesung Inklusion“: Um das Thema Vielfalt und Inklusion kontinuierlich in die universitätsweite und erweiterte Öffentlichkeit zu tragen und diese für das umfangreiche Themenspektrum zu sensibilisieren, wurden 2014 unter Federführung der (damaligen) Stabsstelle Diversity Management die jährlichen Diversity Tage etabliert. Jeweils im November finden die Diversity Tage an der TU Dresden mit variierenden Themenschwerpunkten und einer großen Vielfalt an barrierefreien Formaten statt (u. a. Podiumsdiskussion, Workshops, Poetry Slam, Kurzfilme).

Im Wintersemester 2018/19 fand die Ringvorlesung „Inklusion: Interdisziplinäre Perspektiven“ statt. In der interdisziplinären Ringvorlesungsreihe wurden unterschiedliche Perspektiven aufgezeigt und miteinander diskutiert. Inklusion als komplexes Forschungsfeld sowie die Inklusion von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung wurden hierüber sichtbar gemacht, Synergien zwischen unterschiedlichen Fachdisziplinen erzeugt und durch diese Sensibilisierung Inklusion weiter in der Breite der TU Dresden vorangebracht.

Maßnahmen im Handlungsfeld Awareness und Kommunikation

Nr. 28 Förderung von diversitätsorientierten Projekten und Maßnahmen

Ausgangsbeschreibung	Als inklusive Hochschule ist es für die TU Dresden selbstverständlich, Verschiedenheit anzuerkennen und zu fördern. Hierbei ist entscheidend, nicht nur auf Probleme und Barrieren zu reagieren, sondern vorausschauend zu agieren und aktiv positive Rahmenbedingungen zu schaffen. Dafür stehen durch den Anreiz-Fonds Diversity seit 2017 Mittel für eine Anschubfinanzierung diversitätsorientierter Forschung und Projekte zur Verfügung.
Zielbeschreibung	Mit der neuen Ausschreibung für 2022 besteht erneut für Studierende und Beschäftigte der TU Dresden die Möglichkeit, innovative Forschungsideen im Kontext Diversity zu planen und umzusetzen. Projektideen werden anhand geeigneter Kriterien entsprechend der Diversity Strategie 2030, dem Gleichstellungskonzept und dem Aktionsplan der TU Dresden 1.0 und 2.0 durch eine Auswahlkommission zur Förderung ausgewählt und dem Rektorat zur beschließenden Förderentscheidung empfohlen. Dazu stehen Finanzmittel bereit, in deren Rahmen Personal- und Sachmittel beantragt werden können.
Umsetzungsverantwortung	Dezernat 9, SG 9.3 Diversity Management
Umsetzungszeitraum	Fortführung (seit 2017) bis 2024, anschließend Prüfung einer Fortsetzung
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen (Umfang des Fonds je Ausschreibung: 50.000 Euro für Personal- und Sachmittel)
Ergebnisse	Förderung mehrerer vom Beirat Inklusion ausgewählter Forschungsprojekte in Höhe von insgesamt 50.000 Euro
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für das Thema in den dezentralen Struktureinheiten (Bottom-up-Ansatz) • Erhöhung der Forschungsaktivitäten im Kontext Diversity • aktive Beteiligung aller Mitglieder der TU Dresden an der Konzeption von Projekten und Maßnahmen, die Diversität und Inklusion befördern
Möglichkeit der Beteiligung	Alle Angehörigen der TU Dresden haben die Möglichkeit Anträge einzureichen.

Nr. 29 Sichtbarkeit von Inklusion und Barrierefreiheit an der TU Dresden

Ausgangsbeschreibung	Zum Themenfeld Inklusion und Barrierefreiheit gibt es an der TU Dresden verschiedene Akteur:innen und Verantwortungsbereiche, die bereits vernetzt sind. Auf den Webseiten gibt es zahlreiche Übersichten über Beratungsstellen und Ansprechpersonen.
Zielbeschreibung	Es wird eine Übersicht erstellt, welche Informationen digital einsehbar sind und wie diese kommuniziert werden. Aus dieser Evaluation können weitere Maßnahmen hinsichtlich der Verbesserung von Übersichten und Informationen abgeleitet werden.
Umsetzungsverantwortung	Dezernat 9, SG 9.3 Diversity Management
Umsetzungszeitraum	ab 2023
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	Eine Übersicht wurde erstellt und Maßnahmen wurden abgeleitet
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none"> • verbesserte Übersicht und Vernetzung der Verantwortungsbereiche und Serviceangebote rund um Inklusion und Barrierefreiheit • Verbesserung der Außenwirkung

Nr. 30 Checkliste für barrierefreie und nachhaltige Veranstaltungen

Ausgangsbeschreibung	Jährlich führt die TU Dresden zahlreiche Veranstaltungen zu unterschiedlichen Themen durch, die stets ein breites Publikum ansprechen sollen. Umweltschutz sowie Chancengleichheit sind im Leitbild der TU Dresden verankert – nicht allein deswegen sollen Veranstaltungen in Zukunft möglichst barrierearm und nachhaltig durchgeführt werden.
Zielbeschreibung	Es wird eine Checkliste erarbeitet, die eine Orientierung bietet, wie im Rahmen verschiedener Veranstaltungsformate (digital und analog) Barrieren möglichst vermieden und Nachhaltigkeitsstandards weitestgehend umgesetzt werden können. Diese Checkliste richtet sich an Personen, die TU-Veranstaltungen planen oder daran mitwirken.
Umsetzungsverantwortung	Dezernat 9, SG 9.3 Diversity Management in Kooperation mit Dezernat 4, SG 4.4 Infrastrukturelles Gebäudemanagement
Umsetzungszeitraum	2022
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	Eine Checkliste zur Konzeption und Durchführung barrierefreier und nachhaltiger Veranstaltungen wurde erarbeitet.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für Inklusion und Nachhaltigkeit • Förderung struktureller Barrierefreiheit • Verbesserung der Außenwirkung einer inklusiven Universität

Nr. 31**Kurse: Einführung in die Grundlagen der Deutschen Gebärdensprache**

Ausgangsbeschreibung	Die Deutsche Gebärdensprache ist eine vollwertige Sprache mit umfassendem Vokabular und eigenständiger Grammatik. Die bundesweite Anerkennung der Gebärdensprache ist im Behindertengleichstellungsgesetz seit Mai 2002 verankert. Die Anwendung von Gebärdensprache bietet Menschen, die nicht oder schlecht hören können, eine Möglichkeit zur besseren Teilhabe.
Zielbeschreibung	Es werden Sprachkurse angeboten, die die Grundlagen der Deutschen Gebärdensprache vermitteln und neben dem Erwerb des Fingeralphabets ein erstes Kennenlernen einzelner Gebärden für die tägliche (Berufs-)Praxis bieten. Zudem erfolgt eine Sensibilisierung für verschiedene kulturell relevante Faktoren im Umgang mit Höreinschränkungen und Gehörlosigkeit. Die Kurse können von allen Studierenden und auch Beschäftigten der TU Dresden als Weiterbildung besucht werden.
Umsetzungsverantwortung	Dezernat 9, SG 9.3 Diversity Management in Zusammenarbeit mit dem Dezernat 8, SG 8.5 Zentrum für Weiterbildung
Umsetzungszeitraum	in 2022 und 2023
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	Studierenden und Beschäftigten der TU Dresden wurden Kurse zur Gebärdensprache angeboten.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Sensibilisierung für Inklusion• Sensibilisierung für die Vielfalt von Kommunikation (Mimik & Sprache)• diversitätsorientierte Kommunikationsstrategie• Förderung struktureller, gedanklicher und kommunikativer Barrierefreiheit

Nr. 32**Inklusive Ruhe- und Rückzugsräume**

Ausgangsbeschreibung	Um Studierenden und Beschäftigten an der TU Dresden eine Rückzugsmöglichkeit zu bieten, existiert eine große Zahl an Ruheräumen auf dem Campus sowie in den externen Gebäuden der TU Dresden. Eine Übersicht der Ruheräume auf dem Campus ist online einsehbar. Diese Räume werden zunehmend inklusiv gestaltet, wie z. B. mit dem Projekt Tape Art.
Zielbeschreibung	Unter Einbezug verschiedener Nutzungsgruppen wird geprüft, inwiefern weitere Ruhe- und Rückzugsräume an der TU Dresden möglichst inklusiv gestaltet werden können. Dies wird in einem Anforderungsprofil zusammengefasst. Dabei soll der Fokus zum einen auf dem Abbau von Barrieren liegen und zum anderen auf dem Schaffen neuer Möglichkeiten im Bereich Inklusion.
Umsetzungsverantwortung	Dezernat 9, SG 9.3 Diversity Management in Kooperation mit Dezernat 4, SG 4.5 Arbeitssicherheit und SG 9.4 Gesundheitsdienst
Umsetzungszeitraum	ab 2023
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	Es wurde ein Anforderungsprofil an die Gestaltung inklusiver Ruhe- und Rückzugsräume erstellt.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Erleichterung von Studien- und Beschäftigungsbedingungen für Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung an der TU Dresden.• Dem Thema Inklusion wird mehr Sichtbarkeit und Relevanz verliehen.

Nr. 33
Empfehlungen für Lehrende und Beratende im Umgang mit Studierenden mit psychischen Erkrankungen

Ausgangsbeschreibung	Laut den Ergebnissen der best2-Studie haben an der TU Dresden über die Hälfte der Studierenden mit Behinderung und chronischer Erkrankung eine psychische Erkrankung. ³¹ Immer noch existieren gedankliche Barrieren wie auch Unwissen und Unsicherheiten im Umgang mit Studierenden mit psychischen Erkrankungen, was deren Studienalltag erschweren kann.
Zielbeschreibung	Eine Arbeitsgruppe, die sich aus Mitgliedern des Verantwortungsbereichs zusammensetzt, erarbeitet Empfehlungen für den Umgang mit Studierenden mit psychischen Erkrankungen. Im Vordergrund steht eine Sensibilisierung für die Thematik, um mehr Handlungssicherheit zu gewinnen. Ferner können Interventionen zur Bekämpfung des Stigmas psychischer Erkrankungen und Diskriminierung durch z. B. Aktionswochen zum Thema Awareness noch weiter vorangebracht werden.
Umsetzungsverantwortung	Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung in Kooperation mit weiteren relevanten Akteur:innen
Umsetzungszeitraum	ab 2023
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	Handlungsempfehlungen für Beratende und Lehrende im Umgang mit Studierenden mit psychischen Erkrankungen wurden erstellt und bekannt gemacht.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Sensibilisierung für die Thematik „Studium und psychische Erkrankung“• Intervention gegen Stigmatisierungen und Diskriminierung• weniger Studienabbrüche

31 Poskowsky, Heißenberger, Zaussinger, & Brenner, 2018

Nr. 34
Good Practice Box Inklusion

Ausgangsbeschreibung	Innerhalb der TU Dresden gibt es bereits verschiedene Projekte, Maßnahmen oder auch Module inklusiver Lehre, die sich im Themenfeld Inklusion verorten lassen.
Zielbeschreibung	Um die Good Practice im Themenfeld Inklusion an der TU Dresden noch stärker sichtbar zu machen, wird eine Good Practice Box erarbeitet, die Projekte und Maßnahmen sammelt, systematisiert und beschreibt. Auf diese Weise können alle Mitglieder der TU Dresden und Interessierte auf die Sammlung von guten Beispielen zugreifen. Dadurch können Synergien befördert und Anregung für die Entwicklung neuer Good Practice Beispiele gegeben werden.
Umsetzungsverantwortung	Dezernat 9, SG 9.3 Diversity Management
Umsetzungszeitraum	ab 2024
Kostenschätzung	im Rahmen bereits bestehender Ressourcen
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none">• Projekte, Maßnahmen und Module inklusiver Lehre an der TU Dresden sind systematisch zusammengestellt und aufbereitet.• Die digitale Good Practice Box ist öffentlich zugänglich und unter den Mitgliedern der TU Dresden bekannt.
Erwartete Effekte	<ul style="list-style-type: none">• Die Sichtbarkeit des Themas wird erhöht.• Die Anzahl von Good Practice Beispielen im Themenfeld Inklusion steigt.• Entstehung und Nutzung von Synergien
Möglichkeit der Beteiligung	Über eine Feedbackfunktion können weitere Good Practice Beispiele in die Box aufgenommen werden.

Nr. 35
Inklusiver Hochschulsport

Ausgangsbeschreibung

Das Dresdner Hochschulsportzentrum (DHSZ) bietet jährlich eine Vielzahl unterschiedlicher Sport- und Gesundheitskurse an. Der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) hat ein Strategiekonzept erarbeitet, in dem die Chancen und Risiken, Stärken und Schwächen sowie wichtige Handlungsfelder der Inklusion im und durch Sport festgehalten sind.

Zielbeschreibung

Das DHSZ wird das Portfolio inklusiver Angebote weiter ausbauen, wobei auch Kooperationspartner:innen im Bereich Behindertensport miteinbezogen werden. Ziel ist es, das Hochschulsportangebot inklusiver, offener und familienfreundlicher zu gestalten und damit für mehr Studierende zu öffnen. Des Weiteren ist es der Anspruch, die selbstbestimmte, gleichberechtigte und gleichwertige Teilnahme und Teilhabe am öffentlichen und universitären Leben durch einen ganzheitlichen Hochschulsport zu ermöglichen und den Dialog zwischen allen Gruppen, Gesellschaftsschichten und Teilnehmenden zu fördern. Außerdem wird das Angebot zielgruppenspezifischer Kurse und Aktionen kontinuierlich ausgebaut. Die Kursleitungen werden durch Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen für die Bedürfnisse von verschiedenen Behinderungen sensibilisiert, um z. B. Menschen mit Hör- und Sehbehinderungen in die Sport- und Gesundheitskurse zu integrieren.

Umsetzungsverantwortung

Dresdner Hochschulsportzentrum (mögliche Vernetzungen mit dem Deutschen Olympischen Sportbund und anderen Kooperationspartner:innen)

Umsetzungszeitraum

ab 2023

Kostenschätzung

im Rahmen bereits bestehender Ressourcen

Ergebnisse

- Der Ausbau zielgruppenspezifischer Sport- und Gesundheitskurse wurde geprüft.
- Bestehende Hochschulsportangebote wurden inklusiver ausgerichtet.

Erwartete Effekte

- Mehr Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung sowie anderweitigen Beeinträchtigungen nehmen an Sport- und Gesundheitskursen teil.
 - Kontaktpunkte zwischen den verschiedenen Studierenden werden verstärkt.
 - Sensibilisierung für Inklusion
-



6. TU Dresden Übersicht Vernetzung und Unterstützung

Aufruf – Sammlung von Inklusionsprojekten an der TU Dresden

Innerhalb der TU Dresden ist geplant, eine Übersicht (Good Practice Box) zu erarbeiten, um die Sichtbarkeit und den Austausch von erfolgreichen Methoden, Modulen, Maßnahmen und Projekten, die die Thematik Inklusion und Barrierefreiheit aufgreifen, vorzubringen. Diese Sammlung guter Beispiele dient der kontinuierlichen Beschreibung der Ist-Situation. Sie systematisiert, bietet Anregungen und unterstützt zusätzlich die allumfassende Umsetzung von Inklusion an der TU Dresden. Neben der Beförderung von Synergien soll sie auch zur Entwicklung weiterer Good Practice Beispiele anregen.

Wir laden Sie herzlich ein, uns auf Ihre oder andere Projekte, Maßnahmen oder auch Module inklusiver Lehre aufmerksam zu machen, die sich innerhalb der TU Dresden im Themenfeld Inklusion und Barrierefreiheit verorten lassen!



Kontakt:

✉ diversity.management@tu-dresden.de

☎ +49 351 463-39720

Ausleih- und Unterstützungsmaterial

Derzeit werden an der TU Dresden vorhandene Materialien zur Umsetzung von Barrierefreiheit in ihrer Gesamtheit erfasst und in eine Übersicht gebracht. Diese Übersicht wird auf den Webseiten der TU Dresden verankert und regelmäßig aktualisiert, sodass darüber eine Koordinierung und Nutzungsanfrage der Materialien möglich ist. Dieses Material wird in seinem Bestand regelmäßig aktualisiert, bedarfsgerecht erweitert und öffentlichkeitswirksam bekannt gemacht. Hier sind ein paar Beispiele aufgeführt, die dem visuellen und auditiven Bereich sowie dem Bereich Mobilität zugeordnet werden können.

Name des Angebotes	Beschreibung des Angebotes	Verleihmodalitäten
Texterkennung/visuelle Inhalte		
Update Serverlizenz Jaws	Screenreader für blinde und sehbehinderte Menschen	Freie Lizenzen sind über die Fakultät Informatik verfügbar ✉ mci@tu-dresden.de
Mobile Braillezeile (40er)	Der Inhalt des Computerbildschirms kann in Braille ausgegeben werden. Erforderlich ist hierfür ein Screenreader oder Bildschirmausleseprogramm wie z. B. Jaws.	Ausleihe für Prüfungen und zeitweisen Ersatz über die Fakultät Informatik möglich ✉ mci@tu-dresden.de
Mobile Braillezeilen (80er)	Der Inhalt des Computerbildschirms kann in Braille ausgegeben werden. Erforderlich ist hierfür ein Screenreader oder Bildschirmausleseprogramm wie z. B. Jaws.	Ausleihe für Prüfungen und zeitweisen Ersatz über die Fakultät Informatik möglich ✉ mci@tu-dresden.de
Mobile Tafelseegeräte	Eine mobile tragbare Kamera mit Arm ermöglicht das Lesen der Tafel und von Büchern, ohne diese scannen zu müssen. Unterstützung/Verbesserung der Präsenzlehre.	Ausleihe für Prüfungen, Lehrveranstaltungen und zeitweisen Ersatz über die Fakultät Informatik möglich ✉ mci@tu-dresden.de
Upgrade von taktilen Stiftplatten HyperBraille	Ermöglicht die taktil Darstellung von grafischen Lehrmaterialien für blinde Studierende. Das Upgrade verbessert die Navigation mittels Touch. Unterstützung/Verbesserung der Lehre, Wahrnehmung von komplexen visuellen Inhalten.	Benutzung vor Ort in der Fakultät Informatik möglich ✉ mci@tu-dresden.de
Notebooks für blinde/ sehbehinderte Studierende	Arbeitsplatz während der Vorlesung und Prüfung, Verwendung vorhandener Braillezeilen, Screenreader, Lesegeräte.	Ausleihe für Prüfungen und zeitweisen Ersatz über die Fakultät Informatik möglich ✉ mci@tu-dresden.de

Spracherkennung/auditive Inhalte

Dragon Natural Speaking 13 Premium	Spracherkennung zur Unterstützung von Studierenden mit einer Hörbehinderung, Transkription von Lehrveranstaltungen etc.	Installation auf einem Notebook, Verleih stundenweise über die Fakultät Informatik möglich ✉ mci@tu-dresden.de
Mobile Hörunterstützung	Mobile Technik zur Unterstützung höreingeschränkter Personen	Ausleihe für Veranstaltungen jeglicher Art, siehe hierzu die Liste Standorte der Mobilen Hörunterstützungstechnik
Zwei Tischmikrofone (mit Stativ)	Sennheiser evolution wireless G3 Funkmikrofon SKM 300 G3 inkl. Mikrofonmodul mit Batterien, einer Mikrofon-Klemme Bedienungsanleitung u. Frequenzbeiblatt, ein Stativ	Ausleihe über die Interessengemeinschaft Studium und Behinderung (IGB) möglich, im Andreas-Pfitzmann-Bau (APB 1102) ✉ studieren.mit.beeintraechtigung@tu-dresden.de
Druck und taktile Beschriftung		
Taktile, farbiger Braille-Drucker	Taktile Drucker, der ebenfalls farbig druckt. Kollaboration zwischen sehenden und blinden Studierenden/ Beschäftigten	Benutzung bzw. Druckaufträge über die Fakultät Informatik und im SG 9.3 Diversity Management möglich. ✉ mci@tu-dresden.de ✉ diversity.management@tu-dresden.de
Braille-Labelgeräte	Beschriftung von Türschildern etc.	Erstellung von Aufklebern auf Anfrage möglich über die Fakultät Informatik und SG 4.5 Arbeitssicherheit ✉ mci@tu-dresden.de ✉ arbeitssicherheit@tu-dresden.de
Lasergravuranlage	Beschriften von Bauteilen oder Schildern mit einer haptisch ertastbaren Schrift z. B. Uni-Wegweiser haptisch erlebbarer machen. Gravierungen von Informationen sind nahezu auf allen festen Oberflächen möglich und für größere Mengenverarbeitung (z. B. Werbung) präzise wiederholbar	Ausleihe nicht möglich; bei Aufträgen sind Anfragen über die Werkstatt und das Versuchsfeld Zeuner-Bau der Fakultät Maschinenwesen möglich
3D Drucker SLA	Drucken von 3D Teilen aus Kunstharz, Maschinenbau haptisch erlebbar machen	Ausleihe nicht möglich; bei Aufträgen sind Anfragen über die Werkstatt und das Versuchsfeld Zeuner-Bau der Fakultät Maschinenwesen möglich
3D Drucker Clay	Drucken von 3D Teilen aus Ton oder Kunststoff, Maschinenbau haptisch erlebbar machen	Ausleihe nicht möglich; bei Aufträgen sind Anfragen über die Werkstatt und das Versuchsfeld Zeuner-Bau der Fakultät Maschinenwesen möglich

Infrastrukturerfassung des Campus und der Stadt für blinde und sehbehinderte Menschen

Taktile Stadtpläne für blinde Menschen	Kennenlernen der Stadt Dresden, Verbesserung der Orientierung und der Nutzung des ÖPNV	Ausleihe möglich, Weitergabe an neue Studierende über die Fakultät Informatik ✉ mci@tu-dresden.de
Taktile Stadtpläne für sehbehinderte Menschen	Kennenlernen der Stadt Dresden, Verbesserung der Orientierung und der Nutzung des ÖPNV	Ausleihe möglich, Weitergabe an neue Studierende über die Fakultät Informatik ✉ mci@tu-dresden.de
APEX Sender	Auditive Ausgabe oder Sprachausgabe der Bahn- und Buslinie, Verbesserung der Orientierung und der Nutzung des ÖPNV	Ausleihe über längere Zeit möglich über die Fakultät Informatik ✉ mci@tu-dresden.de
Hilfsgeräte bei Mobilitätseinschränkungen		
Mobile Treppenraupen	Ermöglichen Menschen mit Behinderung die Überwindung von Treppen	Ausleihe über SG 4.4.3 Transport und Verkehr möglich ✉ fuhrpark@tu-dresden.de
Kleinbusse mit Rollstuhlzugang	Beschäftigte und Studierende, die einen Rollstuhl nutzen, können künftig gemeinsam mit ihren Studien- oder Arbeitskolleg:innen z. B. auf Exkursionen oder Dienstreisen fahren.	Ausleihe über SG 4.4.3 Transport und Verkehr möglich ✉ fuhrpark@tu-dresden.de
Dienstdreiräder	Erreichbarkeit der weit über den Campus verteilten Standorte für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen	Anfrage der Ausleihe über SG 9.3 Diversity Management möglich ✉ diversity.management@tu-dresden.de
Ausstattung Arbeitsplatz		
Höhenverstellbarer Tischaufsatz	Ergonomischer Tischaufsatz ermöglicht eine flexiblere bzw. komfortablere Steh- und Sitzposition.	Ausleihe über Inklusionsbeauftragten möglich ✉ inklusionsbeauftragte.arbeitgeber@tu-dresden.de

Standorte der Mobilen Hörunterstützung

Nicht alle Hörsäle der Universität sind aktuell mit induktiven Hörschleifen ausgestattet. Um Studierenden, Beschäftigten und Gästen mit Höreinschränkungen raumunabhängig die Teilhabe zu ermöglichen, hat jede Fakultät bzw. jeder Bereich einen Koffer mit mobiler Hörunterstützung zur Ausleihvergabe erhalten. Damit diese mobile Technik schnell und auf kurzen Wegen zur Hand ist, stehen auf dem TU-Campusgelände an verschiedenen Fakultäten und Struktureinheiten Koffer mit dieser mobilen Technik zur Ausleihe bereit. Eine Übersicht über die Standorte auf dem Campus finden Sie zusammen mit der Angabe der Ansprechperson und dem benötigten Channel hier in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt. Wenn Sie Fragen zu dieser Technik haben, wenden Sie sich gerne an das SG 9.3 Diversity Management.

Fakultät / Struktureinheit	Standort des Koffers	Ansprechperson	Channel
Architektur	Zellescher Weg 17, BZW, Raum B105	Ina Fengler	1
Bauingenieurwesen	August-Bebel-Straße 30, 3. OG, Raum 03-034	Kathleen Rehfeld	3
Bereich Mathematik und Naturwissenschaften	Willers-Bau, A-Flügel, Raum 306	Peer Kittel	1
Center for Molecular and Cellular Bioengineering (CMCB)	CRT Center for Regenerative Therapies (0624), Technikraum für Hörsaal Raum 0.313	Martin Kaßner	4
Elektro- und Informationstechnik	Barkhausen-Bau, Raum 154	Jörg Tanzmann	2
Erziehungswissenschaften	Weberplatz 5, Raum Web 120c	Carolin Thiele	4
Informatik	Andreas-Pfitzmann-Bau, Raum 1102	Mandy Weickert	2
Maschinenwesen	Zeuner-Bau, Raum 254	Ina Winkler	3
Medizinische Fakultät	Uniklinikum Haus 91, EG, Raum D.00.042	Prof. Dr. Ulrich Zimmermann	4
Philosophische Fakultät	Gerber-Bau, Raum 301	Christian Hoffmann	1
	Zellescher Weg 17, BZW 17, Raum A 304	Frank Pawella	1
Sachgebiet 8.5 Zentrum für Weiterbildung	Bürogebäude Strehleener Straße, Raum 560	Antje Döschner	3
Sachgebiet 9.3 Diversity Management	Günther-Landgraf-Bau, Raum 7-204	Anna Drum	4
Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften	Wiener Straße 48, Raum 0.09	Robert Fischer	4
Umweltwissenschaften	Hülse-Bau, Südflügel, Raum 583	Ellen Franke	2
Verkehrswissenschaften	Potthoff-Bau, Raum 153	Heike Menz	3
Wirtschaftswissenschaften	Schumannbau, Raum 243	Yvonne Neßler	2

Barrierefreie Dokumente

Bei der Erstellung barrierefreier Dokumente oder Webseiten wurde durch die Arbeitsgruppe Services Behinderung und Studium, insbesondere für die Verwaltung und Lehre, eine ganze Reihe von Anleitungen und Tipps zusammengestellt:

➤ tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/agsbs/dokumente

Bei Fragen rund um die Barrierefreiheit von digitalen Dokumenten wenden Sie sich gerne an das Team der Arbeitsgruppe Services Behinderung und Studium.

Gebärdensprachdolmetschungsdienste

Um Veranstaltungen barrierefrei zu gestalten, insbesondere um Menschen mit Höreinschränkungen die Teilnahme an Veranstaltungen der TU Dresden zu ermöglichen, ist der Einsatz von Gebärdendolmetschung sinnvoll.

Bei der Suche nach geeigneten Anbieter:innen unterstützt Sie gerne das SG 9.3 Diversity Management der TU Dresden.

Schriftdolmetschungsdienste

Schriftdolmetschung erlaubt es, Redebeiträge einer Veranstaltung durch die Verschriftlichung in zusammengefasster Form möglichst durch Mitlesen zu folgen. Dies bietet nicht nur eine Barrierefreiheit für Menschen mit Höreinschränkungen, sondern auch Menschen mit anderer Erstsprache profitieren von diesem Dienst

Bei der Suche nach geeigneten Anbieter:innen (auch in Deutsch und Englisch) unterstützt Sie gerne das SG 9.3 Diversity Management der TU Dresden.

Ansprechperson

Jens Voegler
✉ jens.voegler@tu-dresden.de
☎ +49 351 463-42024

Ansprechperson

Anna Drum
✉ anna.drum@tu-dresden.de
☎ +49 351 463-39720

Ansprechperson

Anna Drum
✉ anna.drum@tu-dresden.de
☎ +49 351 463-39720



7. Weitere Angebote, Behörden und Informationsquellen

Im Kontext Studium (eine Auswahl)

Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung, chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen (BAG SELBSTHILFE e. V.)	www.bag-selbsthilfe.de
Deutsches Studentenwerk, Informations- und Beratungsstelle Studium mit Behinderung	www.studentenwerke.de/behinderung
Netzwerk für Studium und Karriere (u. a. mit großer Stipendiendatenbank)	www.e-fellows.net
Studienstipendien jenseits der Begabtenförderung – Recherchetipps – und Tipps für Studierende mit Beeinträchtigungen	www.studentenwerke.de/de/content/studienstipendien-jenseits-der-begabtenfoerderung-recherchetipps
Stipendium ‚Handicap‘ – Stipendium für ein Fernstudium an der Hochschule SRH	www.mobile-university.de/fernstudium/foerderung-stipendien/stipendien
Studentenwerk Dresden – Studium mit Behinderung oder chronischer Erkrankung	www.studentenwerk-dresden.de/soziales/behinderung.html
Studium und Karriere ohne Barrieren – Informations- und Kommunikationsplattform für Hör- und Sehbehinderte	www.bildungsserver.de/Unterstuetzung-Behinderter-beim-Studium.-Einrichtungen-und-Hilfen-fuer-Seh-Hoer-und-Koerperbehinderte-2811-de.html

Im Kontext Beschäftigung (eine Auswahl)

Agentur für Arbeit – Integration in Ausbildung und Arbeit – Behinderung und Beruf	www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-behinderungen
Berufseinstieg von Studienabsolvent:innen mit psychischer Erkrankung	www.diagnose-arbeitsfaehig.de
Rehadat – Informationsservice zur beruflichen Rehabilitation, Best-Practice-Datenbank	www.rehadat.de
Zentrale Arbeits- und Fachvermittlung mit Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker:innen	www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/zavde/schwerbehinderte-akademiker

Behörden / Organisationen / Ministerien (eine Auswahl)

Antidiskriminierungsstelle Sachsen	www.adb-sachsen.de/de
Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretung des Bundes (AGSVB)	www.agsvb.de
Beauftragter der Sächsischen Staatsregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen	www.sk.sachsen.de/behindertenbeauftragter-der-saechsischen-staatsregierung.html
Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) – Behinderung und Beruf	www.bih.de/integrationsaemter
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	www.bmbf.de/bmbf/de/ueber-uns/vielfalt-und-chancengerechtigkeit-im-bmbf.html
Gemeinsame Servicestellen für Rehabilitation	www.reha-servicestellen.de
Hauptschwerbehindertenvertretung Sachsen	www.hsbvl.sachsen.de
Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt	www.behindern.verhindern.sachsen.de/saechsische-politik-fuer-menschen-mit-behinderungen.html
Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (SMWK) – Inklusion in Wissenschaft, Kultur und Tourismus	www.smwk.sachsen.de/inklusion.html

Informationsnetze (eine Auswahl)

Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertenrecht	www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/anhaltspunkte-gutachter.pdf?__blob=publicationFile
Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen	www.kc-sachsen.de/
Institut für Deutsche Gebärdensprache und Kommunikation Gehörloser (IDGS)	www.idgs.uni-hamburg.de/de.html
Deutscher Bildungsserver, Förderpädagogik	www.bildungsserver.de/Behindertenpaedagogik-908-de.html
Inklusionslandkarte – Übersicht über die Vielfalt von Inklusion Angebote von Verbänden und Initiativen der Behinderten-selbsthilfe	www.inklusionslandkarte.de/IKL/Startseite/Startseite_node.html
Inklusionsnetzwerk Sachsen	www.inklusionsnetzwerk-sachsen.de/das-netzwerk.html
Internetplattform für alle Fragen rund um das Thema Behinderung und chronische Krankheit.	www.enableme.de/de
INKA – Informationsnetz für Krebspatienten und Angehörige	www.inkanet.de
Ratgeber Behinderung	www.behinderung.org
Lebendiger Leben! e. V. – Förderung selbstbestimmten Lebens von Frauen und Mädchen mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen in Sachsen	www.lebendiger-leben-ev.de
Selbsthilfegruppen – Nationale Kontakt- und Informationsstelle zur Anregung und Unterstützung von Selbsthilfegruppen mit Datenbanken zur Suche von Selbsthilfeorganisationen, Verbänden und Netzwerken	www.nakos.de
Sozialverband VdK Deutschland e. V.	www.vdk.de/deutschland/?dsc=essenc
SoVD – Sozialverband Deutschland e. V.: Hilfe bei Anträgen zu Teilhabeleistungen	www.sovd.de/sozialberatung/beratung-behinderung-schwerbehinderung

Selbsthilfeorganisationen (eine Auswahl)

ABiD e. V. – Allgemeiner Behindertenverband in Deutschland	www.abid-ev.de
Aktion Mensch e. V.	www.aktion-mensch.de
Aktionsbündnis seelische Gesundheit – bundesweites Netzwerk für die Belange von Menschen mit psychischen Erkrankungen und ihre Familien	www.seelischegesundheit.net
Arbeiterwohlfahrt AWO Sachsen – Beratung für Menschen mit Behinderung	www.awo-in-sachsen.de/beratung/menschen-mit-behinderung
BAG SELBSTHILFE – Bundesarbeitsgemeinschaft von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen (Dachverband)	www.bag-selbsthilfe.de
Deutscher Behindertenrat/Aktionsbündnis deutscher Behinderten- und Sozialverbände	www.deutscher-behindertenrat.de
BSK e. V. – Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e. V.	www.bsk-ev.org
Bund zur Förderung Sehbehinderter e. V.	www.bfs-ev.de/de/content/startseite
Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS)	www.bagues.de/de

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) – Förderung und Koordinierung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen	www.bar-frankfurt.de
Bundesarbeitsgemeinschaft hörbehinderter Studenten und Absolventen e. V.	www.bhsa.de
Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (unter anderem Assistenz, persönliches Budget)	www.bag-ub.de
Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.	www.bagwfbm.de
Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungsanpassung e. V.	www.wohnungsanpassung-bag.de
Bundesverband Rehabilitation	www.bdh-reha.de
Bundesvereinigung Stottern und Selbsthilfe e. V.	www.selbsthilfe-stottern.de/bvss
Bundesweites, verbandsübergreifendes Forum selbstbestimmter Assistenz behinderter Menschen e. V.	www.forsea.de
Club Behinderter und ihrer Freunde e. V.	www.cebeef.com
DBSJ – Deutsche Behinderten-Sportjugend	www.dbs-npc.de/dbsj-aktuelles.html
Deutsche Gesellschaft der Hörgeschädigten – Selbsthilfe und Fachverbände e. V.	www.deutsche-gesellschaft.de
Deutsche Rheuma-Liga Bundesverband e. V.	www.rheuma-liga.de
Deutsche Tinnitus-Liga e. V.	www.tinnitus-liga.de
Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V.	www.dbsv.org
Deutscher Gehörlosen Sportverband e. V.	www.dg-sv.de
Deutscher Gehörlosenbund e. V. – Gebärdensprachelesen	www.gehoerlosen-bund.de
Deutscher Schwerhörigenbund e. V.	www.schwerhoerigen-netz.de
Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V.	www.dvbs-online.de
DGSGB – Deutsche Gesellschaft für seelische Gesundheit bei Menschen mit geistiger Behinderung e. V.	https://dgsgeb.de
handicap international – Das bundesweite Netzwerk Flucht, Migration und Behinderung	www.hi-deutschland-projekte.de/crossroads/das-bundesweite-netzwerk-flucht-migration-und-behinderung
Informationen rund um das Thema Assistenz	www.assistenz.org
Verein für Menschenrechte und Gleichstellung Behinderter e. V.	www.nw3.de
Portal für Gehörlose und Schwerhörige	www.taubenschlag.de
Reha-Servicestellen im Bundesgebiet auf den Seiten „Deutsche Rentenversicherung“	www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Reha/Reha-Einrichtungen/reha-einrichtungen_node_functional.html
VbA – Verbund behinderter Arbeitgeber:innen Selbstbestimmt Leben e. V.	www.vba-muenchen.de
Weibernetz e. V. – Politische Interessenvertretung behinderter Frauen	www.weibernetz.de

8. Literaturverzeichnis

Aichinger, R., Linde, F., & Auferkorte-Michaelis, N. (2020). Editorial:

Diversität an Hochschulen – Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellenten und inklusiven Hochschulen. (R. Aichinger, F. Linde, & N. Auferkorte-Michaelis, Hrsg.) Zeitschrift für Hochschulentwicklung, S. 9 - 23.

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. (2018). Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Bonn:

Hausdruckerei BMAS. Von https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD_Konvention_und_Fakultativprotokoll.pdf abgerufen

Cloerkes, G. (2001). Soziologie der Behinderten. Eine Einführung. 2. Auflage. Heidelberg: Universitätsverlag Winter.

Deutsches Institut für Menschenrechte. (2019). Monitoringstelle der Behindertenrechtskonvention. Wer Inklusion will, sucht Wege. Zehn Jahre Behindertenrechtskonvention in Deutschland. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. Von https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/ANALYSE/Wer_Inklusion_will_sucht_Wege_Zehn_Jahre_UN_BRK_in_Deutschland.pdf abgerufen

Froh Wieser, D., Gaaw, S., Hartmann, S., Jablonka, M., Lenz, K., Möller, J., & Winter, J. (2020). Lehre in der Corona-Pandemie – Überblicksauswertung der zweiten Befragungswelle. Zentrum für Qualitätsanalyse. Dresden: Zentrum für Qualitätsanalyse.

Hähne, C., Marquardt, G., Rudolph, E., Schmidt, H., Weber, G., & Wegner, G. (2020). Inklusion benötigt verschiedene Prozesse: Aktivitäten und Strategien an der TU Dresden. Zeitschrift für Hochschulentwicklung ZFHE, Jg. 15/Nr. 3 (Oktober 2020), S. 363-376.

Hochschulrektorenkonferenz. (2009). Eine Hochschule für Alle - Empfehlungen der 6. Mitgliederversammlung am 21.04.2009 zum Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit. Bonn: Hochschulrektorenkonferenz. Die Stimme der Hochschulen. Von https://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Entschliessung_HS_Alle.pdf abgerufen

Kastl, M. (2010). Einführung in die Soziologie der Behinderung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Klein, U. (2016). Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung. Weinheim, Basel: Beltz Juventa (Diversity und Hochschule).

Klein, U., & Schindler, Christiane. (2016). Inklusion und Hochschule: Eine Einführung. In U. Klein, Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung (S. 7-18). Weinheim, Basel: Beltz Juventa (Diversity und Hochschule).

Lenz, K., Kopitz, J., Hartmann, S., Schumacher, M.-B., & Dunkel, P. (2021). Inklusion@TUD. Studieren mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen an der TU Dresden. Dresden: Zentrum für Qualitätsanalyse.

Middendorff, E., Apolinarski, B., Becker, K., Bornkessel, P., Brandt, T., Heißenberg, S., & Poskowsky, J. (2017). Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. Zusammenfassung zur 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks. Deutsche Gesellschaft für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Poskowsky, J., Heißenberger, S., Zaussinger, S., & Brenner, J. (2018). beeinträchtigt studieren - best2. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17. Hannover, Berlin, Wien: DZHW, DSW, IHS.

Technische Universität Dresden. (2013). Integrationsvereinbarung zur Gewährleistung selbstbestimmter und gleichberechtigter Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Dresden: Rektor, Kanzler, Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung und Vorsitzende des Personalrats der TU Dresden. Von https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/ressourcen/dateien/inklusion/Integrationsvereinbarung_TUD.pdf?lang=de abgerufen

Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kultur. (2017). Auf dem Weg zur inklusiven Hochschule. Fachtagung. Dresden: Pressestelle Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst.

Technische Universität Dresden. (2015). Internationalisierungsstrategie der TU Dresden „TU Dresden - Mit der Welt verbunden“. Dresden: Prorektorat für Bildung und Internationales. Von <https://tu-dresden.de/tu-dresden/internationales/ressourcen/dateien/internationalisierungsstrategie/TUD-Internationalisierungsstrategie.pdf?lang=de> abgerufen

Technische Universität Dresden. (2016). Diversity-Strategie 2030. Dresden: Prorektorat für Universitätsentwicklung, Stabsstelle Diversity Management.

Technische Universität Dresden. (2017). Aktionsplan der Technischen Universität Dresden zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Dresden: Prorektorat für Universitätsentwicklung, Stabsstelle Diversity Management, Beirat Inklusion.

Technische Universität Dresden. (2019a). Gleichstellungskonzept 2018 der TU Dresden. Dresden: Prorektorat für Universitätsentwicklung, Arbeitskreis Fortschreibung Gleichstellungskonzept.

Technische Universität Dresden. (2019b). Frauenförderplan 2019 - 2023 der Technischen Universität Dresden. Dresden: Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten.

Technische Universität Dresden. (2021a). Handlungsprogramm Familiengerechte Hochschule. Prorektorat für Universitätskultur, Sachgebiet 9.3 Diversity Management.

Technische Universität Dresden. (2021b). Diversity@TUD. Ein Factbook zur Diversität an der TU Dresden. TU Dresden: Prorektorat für Universitätskultur, Sachgebiet 9.3 Diversity Management.

Referenz Rechts- und Gesetzestexte

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2011). Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Von https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile&v=1 abgerufen

Bundesrepublik Deutschland. (2001). Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - (Artikel 1 des Gesetzes v. 23. Dezember 2016 BGBl. I S. 3234) (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX). Von https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/SGB_IX.pdf abgerufen

Bundesrepublik Deutschland. (2002). Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen vom 27. April 2002 (BGBl. I S. 1467, 1468), zuletzt geändert durch Art. 12 G v. 19.12.2007 I 3024. BGG. Von <https://www.gesetze-im-internet.de/bgg/BGG.pdf> abgerufen

Bundesrepublik Deutschland. (2016). Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz - BTHG) vom 23. Dezember 2016. Von https://www.bfarm.de/SharedDocs/Downloads/DE/Kodiersysteme/BTHG.pdf?__blob=publicationFile abgerufen

Freistaat Sachsen. (2013). Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2013 (SächsGVBl. S. 3) das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 30. September 2021 (SächsGVBl. S. 1122) geändert worden ist. SächsHSFG. Von <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/10562-Saechsisches-Hochschulfreiheitsgesetz> abgerufen

Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (SMS). (2016). Aktionsplan der Sächsischen Staatsregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Dresden: SMS. Von https://www.behindern.verhindern.sachsen.de/download/Kampagnenmaterial/SMS_Aktionsplan_barrierefrei.pdf abgerufen

