

Aktionsplan „Eine Hochschule für Alle“

Protokoll der 1. Sitzung der Steuerungsgruppe am 23. April 2020 (9.00 – 11.00 Uhr) als Video- bzw. Audiokonferenz

Liste der Teilnehmenden (alphabetisch):

Silke Adam, Schwerbehindertenvertretung der Arbeitnehmer

Dr. Carsten Bender, Zentrum für Hochschulbildung, Bereich Behinderung und Studium (DoBuS)

Michael Brockmeier, Dezernat Bau- und Facilitymanagement

Laura Bühner, Zentrum für Hochschulbildung, Bereich Behinderung und Studium (Protokoll)

Lisa Burghardt: Referat Hochschulkommunikation

Tatjana von Estorff, Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers für schwerbehinderte Mitarbeitende

Nicole Hüsing, Dezernat Studierendenservice

Prof. Dr. Christoph Käßler, Fakultät Rehabilitationswissenschaft, Fachgebiet Entwicklung und Erforschung inklusiver Bildungsprozesse

Martin Kötterheinrich, ITMC

Thomas Quill, Dezernat Bau- und Facilitymanagement

Nima Saleh-Ebrahimi, Referent des Autonomen Behindertenreferat

Bianca Schumacher, Dezernat Hochschulentwicklung und Organisation, Abteilung Strategie und Qualitätsmanagement

Tobias Sturm, Dezernat Hochschulentwicklung und Organisation, Abteilung Organisationsentwicklung, Campus Management System

Prof. Dr. Barbara Welzel: Prorektorin Diversitätsmanagement

Dr. Ute Zimmermann, Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt

TOP 1: Begrüßung und Vorstellung der Mitglieder der Steuerungsgruppe

Prorektorin Welzel begrüßt die Mitglieder der Steuerungsgruppe, die Mitglieder stellen sich kurz vor.

TOP 2: Hintergrundinformation zum Aktionsplan

Frau Prof. Welzel erläutert die Hintergründe und Ziele des Aktionsplans, der auf der UN-Behindertenrechtskonvention fußt. Darin ist festgeschrieben, dass Menschen mit Behinderung gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können. Die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen und die Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen als Teil der menschlichen Vielfalt bildet hier eine der Grundhaltungen. Frau Welzel betont die grundsätzlich positive Haltung der TU Dortmund auf allen Ebenen, sowohl Leitung als auch Verwaltung und Wissenschaft, sich aktiv einzusetzen, um behinderten und chronisch kranken Menschen an dieser Universität ein chancengleiches Studium bzw. eine chancengleiche Arbeit zu ermöglichen. Weit vor

der UN-Behindertenrechtskonvention, die nun auch die Hochschulen in NRW in die Pflicht nimmt, hat die TU Dortmund im Themenfeld Behinderung und Studium bundesweit eine Vorreiterrolle, sie ist seit mehr als 40 Jahren hier aktiv. Es gibt viele gute Beispiele für ein Disability-Mainstreaming an der TU Dortmund: von der Realisierung von Barrierefreiheit im Planungs- und Ausführungsprozess von Baumaßnahmen über die Verankerung von Nachteilsausgleichen in allen Prüfungsordnungen und den Zulassungsregelungen zu teilnahmebeschränkten Lehrveranstaltungen bis zum selbstverständlichen Gebärdendolmetschen bei Erstsemesterbegrüßungen und akademischen Jahresfeiern.

Der Aktionsplan „Eine Hochschule für Alle“ der TU Dortmund ist ein strategisches Instrument, um proaktiv diskriminierende oder benachteiligende Strukturen, Kulturen oder Praktiken zu identifizieren und abzubauen.

TOP 3: Erläuterungen zur operativen Umsetzung

Carsten Bender und Ute Zimmermann sind für die operative Umsetzung des Aktionsplans zuständig. Sie übernehmen die Koordination des Prozesses, der eine Laufzeit von vier Jahren hat. Am Ende der Laufzeit wird der Prozess evaluiert und der Aktionsplan für weitere vier Jahre fortgeschrieben. Somit bildet der Aktionsplan ein Instrument des Prozessmanagements und der Qualitätssicherung.

Die Aufgaben der Steuerungsgruppe wurden bereits in der Einladung zu dieser Sitzung beschrieben, im Wesentlichen sind dies:

- Beratung bei der Identifizierung von Strukturen, Kulturen und Praktiken, die Menschen mit Behinderung an der TU Dortmund (potentiell) benachteiligen und diskriminieren
- Beratung bei der Entwicklung, Ergänzung, Priorisierung etc. von Maßnahmen zum Abbau der identifizierten Benachteiligungen und Diskriminierungen
- Vorschlagen von Akteuren, die bei der Umsetzung der Maßnahmen mitwirken sollten
- den Verlauf der Umsetzung der Maßnahmen beobachten, kommentieren und ggf. Hinweise zur Nachsteuerung geben
- Entgegennahme des Evaluationsberichts sowie Berichterstattung im Rektorat und den weiteren Gremien

Die Maßnahmen des Aktionsplans wurden Ende 2019 festgeschrieben. In der Zwischenzeit haben sich einzelne Themenfelder weiterentwickelt, der Aktionsplan ist in diesem Sinne prozessförmig. Zu den Maßnahmen werden jeweils Arbeitsgruppen mit Expertinnen und Experten gebildet, die die konkrete Realisierung vorantreiben. Sollte die Umsetzung einer Maßnahme zusätzliche Ressourcen benötigen, so wird die verantwortliche Einheit diese Notwendigkeit in die Budgetgespräche mitnehmen.

TOP 4: Vorstellen und Besprechen der Inhalte des Aktionsplans

Carsten Bender und Ute Zimmermann stellen die Inhalte des Aktionsplans vor, damit die Mitglieder der Steuerungsgruppe einen Überblick über alle Maßnahmen gewinnen, fehlende Maßnahmen aus

ihrer Sicht ergänzen und eine Priorisierung der Maßnahmen vornehmen. Zu diesen Prioritäten werden dann als Erstes Arbeitsgruppen gebildet, die die Maßnahmen genauer diskutieren und dann realisieren.

1. Handlungsfeld (bauliche) Barrierefreiheit

In diesem Handlungsfeld versammeln sich zwei große Themenblöcke: bauliche Barrierefreiheit und digitale Barrierefreiheit. Bei der baulichen Barrierefreiheit stehen angemietete Objekte im Fokus und die Barrierefreiheit für Studierende mit psychischer Erkrankung (z.B. Fenster in Räumen und Luftqualität). Weiterhin ist die Haltestelle unter der Mensabrücke eine, insbesondere aus studentischer Sicht, wichtige Maßnahme.

Digitale Barrierefreiheit ist in der aktuellen Situation der Corona-Pandemie besonders relevant. Diese Themen sollen vorangetrieben und formalisiert werden. Die neue Website der TU Dortmund ist weitestgehend barrierearm, diese Anforderung sollte auf alle digitalen Angebote der TU Dortmund übertragen werden.

Diskussion:

- Frau Adam: ISO Norm, BITV Standard sollte sich in den Köpfen festigen und bei der Beschaffung von Hard- und Software immer berücksichtigt werden.
- Herr Kötterheinrich: In den Fakultäten werden zum Teil eigene Programme etc. genutzt und dort ist nicht unbedingt das notwendige Wissen über die Bedingungen zur Barrierefreiheit bekannt. Daher will das ITMC u.a. über die IT-Beauftragten der Fakultäten hierfür sensibilisieren.
- Frau Welzel: Die TU Dortmund hat sich auch für Zoom und Web Ex entschieden, da diese Programme barrierearm sind. Diese Info sollte mitkommuniziert werden, damit die Nutzenenden darüber Bescheid wissen und diese Tools entsprechend nutzen.
- Frau Burghardt: bei allen neuen Beiträgen in Typo 3 und auch bei denen, die noch in FIONA liegen, werden die Erstellenden informiert, dass die Erklärung zur Barrierefreiheit ab September online sein muss.

Thomas Quill: Mit Blick auf den Bau von Gebäuden gibt es eine solide Routine. Änderungen in Bezug auf Barrierefreiheit von Mietobjekten werden nur bei langfristigen Mietverhältnissen umgesetzt.

Frau Welzel betont, dass selbstverständlich alle Personen an ihren Arbeitsplatz kommen müssen. Dafür müssen Gebäude nicht insgesamt barrierefrei sein, aber diese „maßgeschneiderte“ Barrierefreiheit muss gewährleistet werden.

- Herr Käppler schlägt vor, die Formulierung der Maßnahme „Störungsfreie Vorlesungen und Seminare für Studierende mit einer Wahrnehmungsschwierigkeit und Angststörungen“ zu ändern und den Begriff „psychische Belastungen oder Störungen“ einzusetzen, da Wahrnehmungsschwierigkeit und Angststörungen nur ein Teil der Problematik sind.

Herr Saleh-Ebrahimi ergänzt, dass auch bauliche Maßnahmen Studierende mit psychischer Beeinträchtigung betreffen, z.B. beim Ruheraum in der Bibliothek.

Welche Handlungsfelder haben Priorität?

- 1.1 „Nutzbarkeit aller an der Hochschule eingesetzter Software“
- 1.2 „Nutzbarkeit aller an der Hochschule entwickelter IT-Infrastruktur“
- 1.3 „Umsetzung der Verordnung zu barrierefreier Informationstechnik des Landes NRW“
Kommentar von Frau Burghardt zur Erklärung zur Barrierefreiheit auf den Websites: es gilt eine allgemeine Frist bis 23.09.2020, für Erklärungen in Gebärdensprache und leichte Sprache bis Ende des Jahres und für mobile Angebote gilt eine verlängerte Frist bis 23. Juni 2020.
- 1.7 „Umbau der Haltestelle Mensabrücke“

2. Handlungsfeld Studieninteressierte und Studierende/Lehre

Carsten Bender erläutert, dass die Frage nach der Barrierefreiheit des Bewerbungsverfahrens der Stiftung Hochschulstart zwar außerhalb des Handlungsrahmens der TU Dortmund liegt und dennoch als ein wesentlicher Zugang zur Hochschule prüfenswert sei.

Auch aktuell gibt es noch viel Beratungs- und Diskussionsbedarf zum Nachteilsausgleich in Prüfungen. Der Prozess zur Beantragung eines Nachteilsausgleichs wurde in der Zwischenzeit verbessert u.a. durch die Erarbeitung eines barrierefreien Antragsformulars und der Formulierung sowie Veröffentlichung von Hinweisen zum idealtypischen Antragsverfahren. Die Abläufe wurden mit den Beteiligten im Dezernat Studierendenservice klarer definiert. Der Campus Management Prozess bietet eine neue Chance für die Digitalisierung dieser Abläufe.

Diskussion:

- Frau Welzel: Es ist wichtig, die vorhandenen Beratungsstrukturen in die Fakultäten und zu den Lehrenden besser hinein zu kommunizieren. So sollte in allen „Einführungen in die Hochschuldidaktik“ und ähnlichen Basisinformationen betont werden, dass Studierende z. B. einen Nachteilsausgleich beantragen können. Es ist wichtig, auf diesem Weg unsere Kultur von Barrierefreiheit zu transportieren.
- Herr Saleh-Ebrahimi: An manchen Fakultäten wird Barrierefreiheit nicht umgesetzt, da manche Personen noch nicht erkannt haben, dass diese für Studierende mit Behinderung wichtig ist. ABeR sammelt Problembeschreibungen, wie z.B., dass das Licht in der Mensa ausgeschaltet wird als Signal zur Schließung, dass dadurch die Orientierung für Studierende mit Sehbeeinträchtigung erschwert wird.
Frau Welzel verweist auf die Strukturen der Hochschule, die hier unterstützen. Das ABeR kann sich jederzeit an diese wenden, z.B. an DoBuS oder an die Stabsstelle.
- Frau Zimmermann: Beim Thema Nachteilsausgleiche gibt es aktuell einen neuen Prozess im Zusammenhang mit dem Mutterschutzgesetz, dass seit einem Jahr auch für schwangere

Studierende gilt. Wie können Nachteilsausgleiche für eine Schwangere mit körperlichen Problemen an die Lehrenden kommuniziert und zum Wohle von Mutter und Kind durchgesetzt werden? Sind diese Prozesse vergleichbar mit anderen Kommunikationsprozessen zu Nachteilsausgleichen.

- Frau Welzel ergänzt die grundlegende Frage, ob Lehrende wissen müssen, welche „Krankheiten“ Studierende haben oder genügt es, wenn sie wissen, was die Studierenden brauchen? Es gilt, sensibel mit allen Fragen des Persönlichkeitsschutzes umzugehen.

Carsten Bender fügt hinzu, dass ein Attest aus gutem Grund keine Diagnose benennen muss, sondern nur die Auswirkungen auf das Studium enthalte. Diese Information geht an den Prüfungsausschuss. Bei den Lehrenden kommt am Ende nur die Information an, was die Studierenden benötigen.

Frau Welzel betont, wie wichtig es ist, Lehrende zu informieren, Prüfungsausschüsse benötigten Informationen über Regelungen und Möglichkeiten von fairem Prüfen. Auch in der Hochschuldidaktik müssen Fragen von Behinderung und Beeinträchtigung thematisiert werden.

- Herr Bender: Studierende kommen erst in höherem Semester und beim Drittversuch auf die Idee, dass ihre gesundheitliche Situation dabei eine Rolle spielt. Es ist wichtig, Studierende früher zu erreichen.

Frau Welzel ergänzt, dass insbesondere Prüfer/innen erreicht werden müssten. Diese sollten sensibel dafür sein, ob bei Studierenden vielleicht andere Gründe für Fehl- oder Minderleistungen wirksam sind.

- Frau Welzel schlägt ein Treffen mit den (neu gewählten) Prüfungsausschüssen vor. Hier sollte deutlich gemacht werden, dass Prüfungen nicht die Stressbelastungsfähigkeit von Studierenden, sondern Inhalte der Klausur testen müssen.

Welche Handlungsfelder haben Priorität?

- 2.2: „Information über und Prozessoptimierung bei der Gewährung von Nachteilsausgleichen“
- zusätzlich: „Treffen mit (neuen) Prüfungsausschüssen“, Information für Lehrende ausbauen

3. Handlungsfeld Beschäftigte

Carsten Bender erläutert, dass im Handlungsfeld 3.2 „Verbesserung des Prozessmanagements bei der Arbeitsplatzausstattung für Beschäftigte mit Behinderung/Beeinträchtigung“ konkret die Fragen von Zuständigkeiten und Zeitabläufen relevant zu klären sind. Hier seien unbedingt Strukturen bzw. Prozesse zu schaffen.

Dass die TU Dortmund die Beschäftigungsquote für Schwerbehinderte nicht erfüllt, ist bei den Arbeits- und Infrastrukturbedingungen, die die TU bereitstellt, nicht wirklich nachvollziehbar. Daher sollte hier mit Nachdruck am Handlungsfeld 3.3 „Erhöhung der Schwerbehindertenquote von Beschäftigten in der Zentralverwaltung (auch Auszubildende)“ gearbeitet werden.

Diskussion:

- Frau von Estorff bittet um Rückmeldungen zu den Stellen, an denen die Arbeitsplatzausstattung hakt (Punkt 3.2).

Frau Adam ergänzt die Bitte, das Dezernat 5 als Akteur in den Aktionsplan an dieser Stelle miteinzubeziehen. Bisher werden die Angebote zur Arbeitsplatzausstattung dezentral eingeholt und dann an das Dezernat 5 gesendet. Dort entstehen dann große Verzögerungen, in derer Folge die Angebote dann nicht mehr gültig seien und neu eingeholt werden müssen. Die Schnittstellen-Arbeit sollte hier optimiert werden.

Die gerade entstehende Inklusionsvereinbarung sollte mit dem Aktionsplan inhaltlich verbunden werden.

- Frau Welzel: Es erschließt sich nicht, warum sich die bereits beeinträchtigten Arbeitnehmer/innen (mit und ohne Schwerbehindertenausweis) um alles selbst kümmern müssten. Dekane und Führungskräfte sollten dringend erfahren, dass die Einrichtung eines Arbeitsplatzes für Beschäftigte eine Leitungsaufgabe ist, ganz im Sinne einer Arbeitgeberverantwortung. Eine gute Vernetzung der Führungskräfte mit den Beratungsstrukturen und den Zuständigen für Haushaltsmittel sei bei diesem Thema notwendig. Führungskräfte müssen sich um die Belange ihrer Mitarbeiter/innen kümmern und es gibt Strukturen, die die Anforderungen umsetzen.

Welche Handlungsfelder haben Priorität?

- 3.2 „Verbesserung des Prozessmanagements bei der Arbeitsplatzausstattung für Beschäftigte mit Behinderung/Beeinträchtigung“
- 3.3 „Erhöhung der Schwerbehindertenquote von Beschäftigten in der Zentralverwaltung (auch Auszubildende)“ – auch in Zusammenhang mit Handlungsfeld 3.2

4. Handlungsfeld Forschung

Carsten Bender erläutert, dass Menschen mit Behinderung im Wissenschaftskontext unterrepräsentiert sind und als Expertinnen und Experten in eigener Sache in der Forschung beteiligt sein sollten.

Diskussion:

Herr Käßler: Fördermöglichkeiten über das PROMI Projekt werden nach dem Auslaufen des Projektes vermisst. Seiner Meinung nach sollten diese Förderstrukturen weitergeführt und möglichst verstetigt werden und damit sicherstellen, dass mehr behinderte und chronisch kranke Wissenschaftler/innen beschäftigt werden können (vgl. Handlungsfeld 4.3).

Frau Welzel entgegnet, dass das PROMI Projekt einige „große Unwuchten“ aufwies. So waren formal zulässige Bewerber/innen sehr schwierig zu finden. Das Anliegen des Projektes ist gut, aber welches Werkzeug ist für die TU Dortmund sinnvoll, damit die Promotionen und Beschäftigung behinderter und chronisch kranker Menschen als Normal-Prozess umgesetzt werden kann? Strukturell ist das Projekt nicht gut geeignet, um sich in die Logik des Haushaltssystems der TU Dortmund einzubetten. Das Budgetierungssystem der TU Dortmund, die dies übrigens als einzige in NRW

umgesetzt hat, sieht keine „Extra-Töpfe“ vor, daher auch nicht für Mitarbeitende mit Behinderung. Passender wäre es, eine Barrierefreiheit für Wissenschaftler/innen sicher zu stellen, Regelungen für eine Normalität zu finden, notwendige Ausstattungen in Wege und Prozesse zu überführen. Zudem gelte für Wissenschaftler/innen mit Kindern nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz eine Verlängerungsmöglichkeit der Beschäftigung um 2 Jahre. Welche Möglichkeiten werden Wissenschaftler/innen mit Behinderung eingeräumt? Die TU solle ihre Arbeitgeberaufgaben hier ernst nehmen und proaktiv für notwendige Arbeitsplatzausstattung und Sensibilität bei Professor/innen als Vorgesetzte sorgen. Dazu würde sie gern einen „Runden Tisch“ initiieren.

Welche Handlungsfelder haben Priorität?

- 4.3 „Beschäftigung behinderter und chronisch kranker Nachwuchswissenschaftler/innen“
- Alle Handlungsfelder sollen in einer AG gemeinsam besprochen werden. Fakultäten, Dezerenate und Beratungsstrukturen bilden gemeinsam einen „Runden Tisch“

5. Handlungsfeld Öffentlichkeitsarbeit

Carsten Bender erläutert, dass die Audiodeskription des TU Image Films im Rahmen des DEGREE Projekts umgesetzt wird.

Diskussion:

Frau Burghardt nimmt die Anregung aus dem Handlungsfeld 1 auf, das Thema Barrierefreiheit in der Hochschulkommunikation stärker zu betonen. Auch sei es sicherlich eine implizite Aufgabe der Hochschulkommunikation ein Bewusstsein für wertegeleitetes Handeln zu stärken (Handlungsfeld 5.3). Weiterhin gibt es Verbindungen zu den Handlungsfeldern 2.2 (Nachteilsausgleiche) und 4.3. (Beschäftigung behinderter Nachwuchswissenschaftler/innen).

6. Handlungsfeld Qualitätssicherung

Aus Zeitgründen wird dieses Handlungsfeld nicht besprochen. Es wird jedoch festgehalten, dass dieses Thema gut abgegrenzt ist und in inhaltlicher Zuständigkeit von Bianca Schumacher und Team bearbeitet wird.

TOP 5: Abschlussrunde:

Welche Themen sind für Sie relevant? Wo sehen Sie sich beteiligt?

- Herr Kötterheinrich: Handlungsfeld 1 und alles rund um Digitales, auch im Zusammenhang mit Kommunikationsmedien. ITMC wird Barrierefreiheit von Tools, Software und IT-Infrastruktur mit kommunizieren.
- Herr Quill und Herr Brockmeier: Handlungsfeld 1.4 bis 1.7 (alle Baumaßnahmen), der Umbau der Mensabrücke wird weiterverfolgt.
- Frau Schumacher hat Ideen zum Thema Qualitätssicherung (Handlungsfeld 6), es gibt auch Verbindungen zum Handlungsfeld 1.4 (Herr Käßler)

- Frau von Estorff: Handlungsfelder 3.2. und 3.3 (Prozessmanagement hinsichtlich der Arbeitsplatzausstattung, Erhöhung der Schwerbehindertenquote)
- Frau Adam: ebenfalls Handlungsfelder 3.2 und 3.3 und Handlungsfeld 5.2 (WerteBewusstsein).
- Herr Saleh-Ebrahimi: ABeR wird sich an die vorhandenen Strukturen wenden. Treffen mit Carsten Bender, Ute Zimmermann und Nima Saleh-Ebrahimi, um alle relevanten Themen zu definieren.
- Nicole Hüsing: Bewerbungsverfahren an der TU Dortmund (Handlungsfeld 2.5), weil Studierende ihre Anliegen barrierearm an den Studierendenservice herantragen können sollen.
- Frau Burkhardt: Handlungsfeld 5 primär, Hochschulkommunikation soll das Thema immer mitdenken; Überlegungen für ein Format, um Barrierefreiheitsthemen zusammenzutragen und alle Bereiche der Uni einzubinden
- Herr Käßler: Handlungsfeld 5 (Nachwuchsförderung, Forschungsstärkung) gern auch systematische Erhebung von Bedarfen auf Studierendenseite, vor allem von Studierenden mit psychischen Belastungen (Verbindung zu Frau Schumacher).
- Herr Sturm: Herstellung von Barrierefreiheit in allen Bereichen des Campus Management (z.B. Handlungsfeld 2) und konsistente Kommunikation

TOP 6: Abstimmung des weiteren Vorgehens

Ute Zimmermann und Carsten Bender werden zu einem nächsten Treffen der Steuerungsgruppe in ca. einem halben Jahr einladen. In der Zwischenzeit werden nach der heutigen Priorisierung einzelne Mitglieder der Steuerungsgruppe kontaktiert und die Arbeitsgruppen gebildet. Prorektorin Welzel bedankt sich bei allen Teilnehmenden.