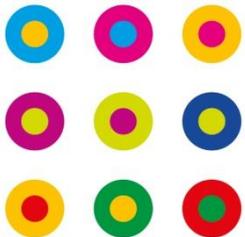


# Auf dem Weg zu einem inklusiven Hochschulkonzept

Situationsanalyse & Handlungsempfehlungen  
für die Technische Hochschule Nürnberg  
Georg-Simon-Ohm (TH Nürnberg)

Projektarbeit im Rahmen des Masterseminars  
„Diversity Management“

Lisa Uhrmann, Melanie Mayer, Mira  
Baumgartner, Ricardo Grigoleitis, Sabrina  
Griesch, Sabrina Mühling, Sabrina Osterrieder



---

## 1. Begrifflichkeiten und Rahmenbedingungen

## 2. Status Quo - Wo steht die TH Nürnberg?

### 2.1 Studierende

### 2.2 Professoren\_innen und weiteres Hochschulpersonal

### 2.3 Bauliche Gegebenheiten

## 3. Perspektiven für Veränderungen

### 3.1 Ableitung von Handlungsempfehlungen

### 3.2 Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung

## 4. Fazit

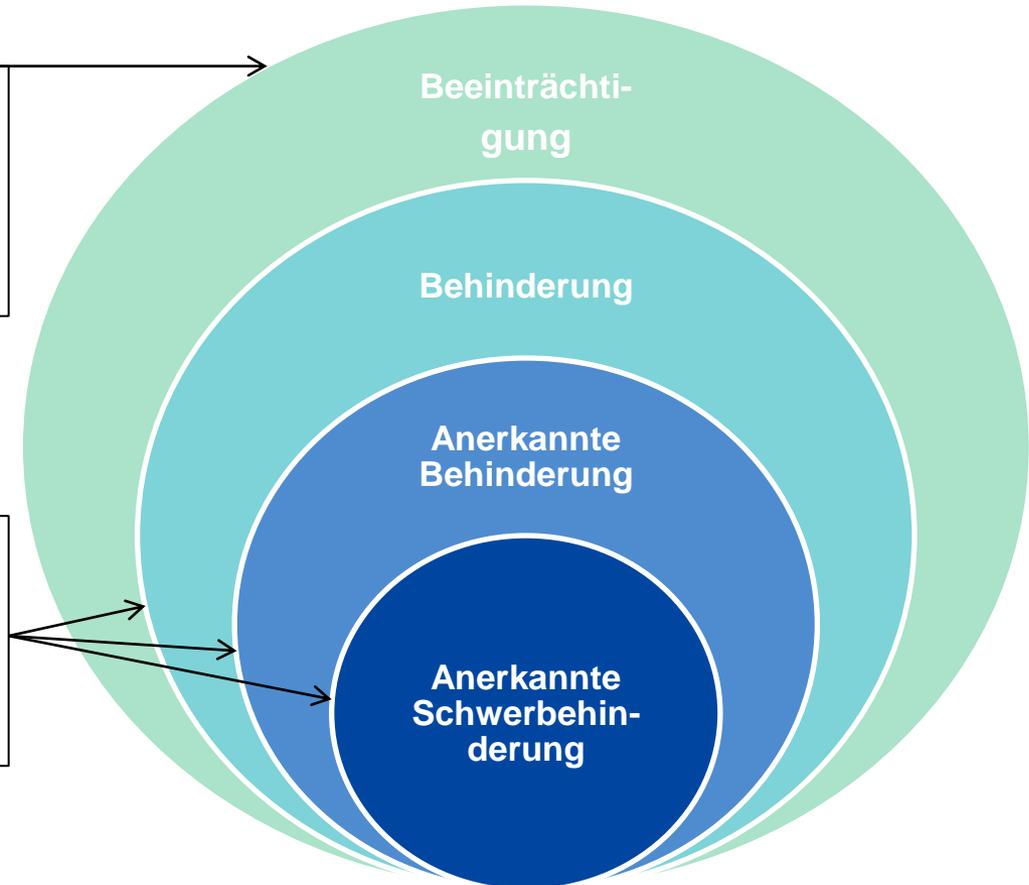


Quelle: Youtube (2013)

## Beeinträchtigung oder Behinderung – eine Abgrenzung

- Bei Vorliegen einer **Einschränkung auf Grund von Besonderheiten von Körperfunktionen**

- **Teilhabe bzw. Aktivitäten** sind durch ungünstige Umweltfaktoren **dauerhaft eingeschränkt**



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013) S. 8

## Barrierefreiheit

§ 4 Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen:

- ✓ ...**barrierefrei** sind bauliche und sonstige Anlagen, (...),
  - ✓ wenn sie **für behinderte Menschen**
    - ✓ in der allgemein üblichen Weise,
      - ✓ **ohne besondere Erschwernis**
        - ✓ und grundsätzlich **ohne fremde Hilfe**
          - ✓ **zugänglich und nutzbar** sind...

## Bedeutung und Notwendigkeit von Diversity



Quelle: Vgl. Bambach (2008), S.29 ; Stuber et al. (2004), S.16f ; Klein (2012), S.11 und Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance (2013)

---

1. Begrifflichkeiten und Rahmenbedingungen

**2. Status Quo - Wo steht die TH Nürnberg?**

**2.1 Studierende**

**2.2 Professor\_innen und weiteres Hochschulpersonal**

**2.3 Bauliche Gegebenheiten**

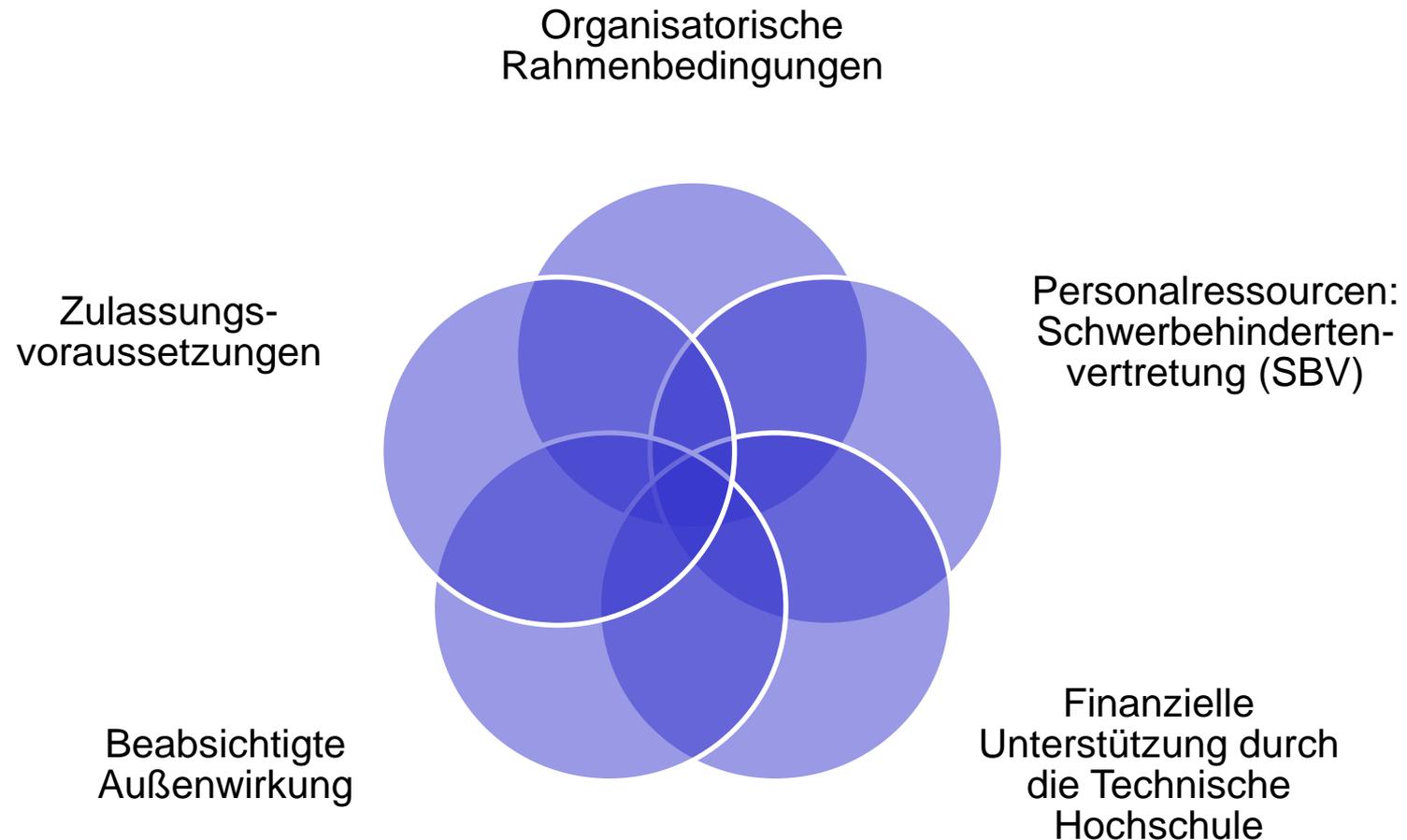
3. Perspektiven für Veränderungen

3.1 Ableitung von Handlungsempfehlungen

3.2 Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung

4. Fazit

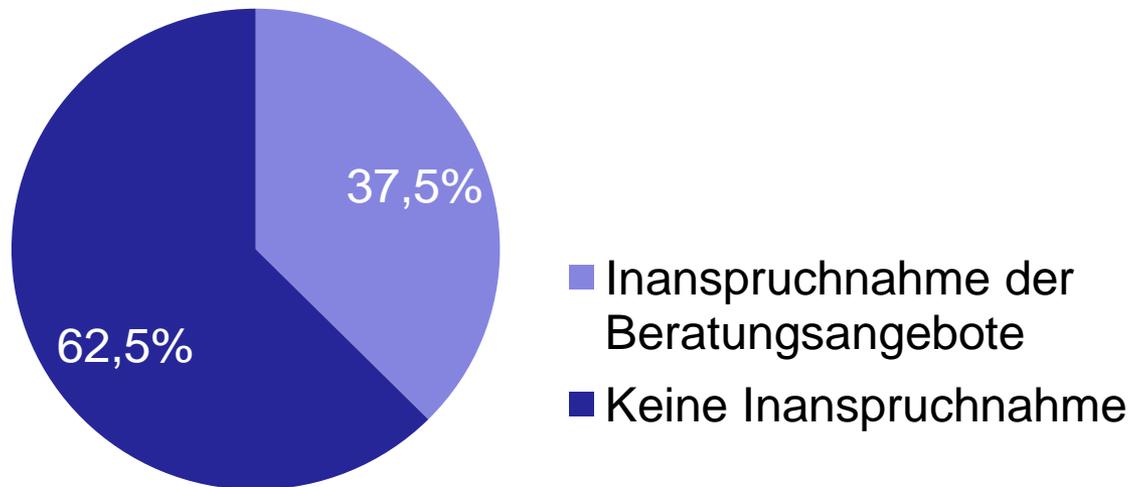
## Inklusive Hochschulpolitik der TH Nürnberg



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Interviews (2013 a-g)

## Studierende - Aktuelle Zahlen und Verteilungen

- Keine Erfassung der Beeinträchtigungen an der Technischen Hochschule
- Ableitung der Zahl beeinträchtigter Studierender aus allgemeiner Datenerhebung in Deutschland: 8%-iger Anteil
- Inanspruchnahme der Beratungsleistungen für beeinträchtigte Studierende an der TH Nürnberg:



Quelle: Vgl. Interview (2013e) und Beeinträchtigt Studieren (2012)

## Studierende – Erfahrungswerte betroffener Personen



„Selbst nach wiederholter Nachfrage verweigerte mir der Dozent ausgegebene Texte in größerer Schrift zu drucken.“

Sehbeeinträchtigte Studentin

„Da verzichte ich lieber, als ständig zu bitten. Das ist der einfachere Weg.“

Studentin mit  
Bewegungsbeeinträchtigung

„Ich bin schon gegen Säulen und Glasscheiben im Gebäude gelaufen, weil schlichtweg die Markierung fehlte.“

Sehbeeinträchtigte Studentin

„Ach der Behinderte, der kann ruhig warten.“

Blinder Student

„Wir müssen uns immer selbst um die alltäglichsten Dinge kümmern. Für andere ist dies selbstverständlich.“

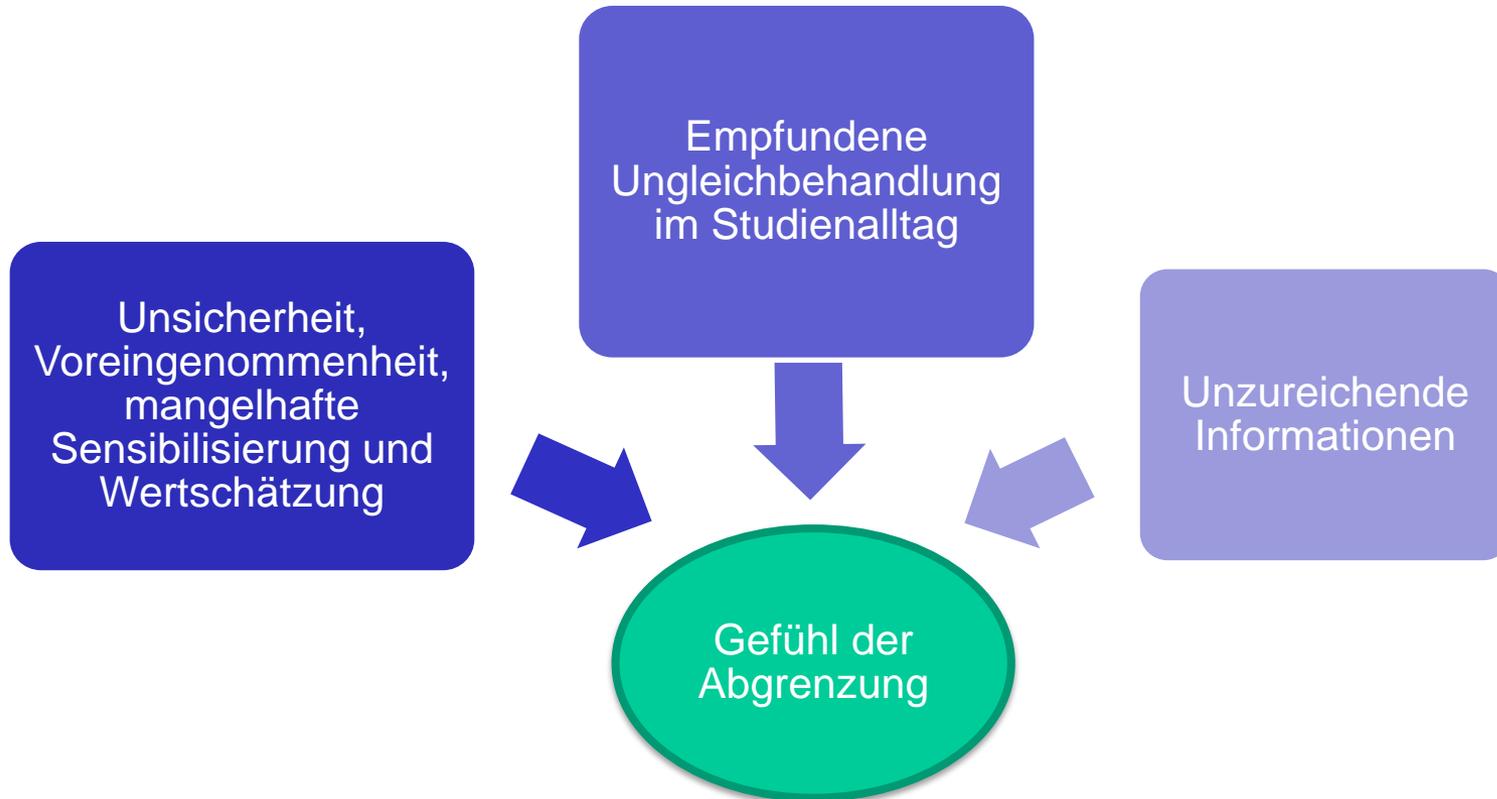
Einstimmigkeit aller

„Behinderte? Die sind dumm, lieb, leicht zu verwalten und haben doch ohnehin keine Ahnung von ihren Rechten.“

Empfundene Wahrnehmung bei Behördengängen

Quellen: Vgl. Interview (2013f) und Erfahrungsaustausch (2013)

## Zwischenfazit – Wie schätzen beeinträchtigte Studierende die Situation an der TH ein?



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Erfahrungsaustausch (2013)

---

## Professor\_innen und weiteres Hochschulpersonal

### Datenlage

- Anzahl der beeinträchtigten Mitarbeiter\_innen und deren Ausprägungen werden nicht systematisch erfasst
- SBV führt eigene Statistiken, welche höchst vertraulich behandelt werden

### Schwerbehindertenquote

- Gesetzlich geforderte Quote wird mit ca. 6 % überdurchschnittlich erfüllt
- Insgesamt ca. 50 schwerbehinderte Mitarbeiter\_innen
- ca. 10 Personen mit Beeinträchtigungen sind Professor\_innen

## Professor\_innen und weiteres Hochschulpersonal – Auszüge aus den Interviews

„Explizit für das Gebäude BL sind derzeit keine konkreten Maßnahmen geplant, es besteht aber generell Offenheit gegenüber Verbesserungsvorschlägen.“

Technische Bauleitung TH Nürnberg

Quelle: Interview (2013b)

„Ich wünsche mir mehr Rückkopplung mit den Betroffenen.“

SBV für Professor\_innen und Mitarbeiter\_innen

Quelle: Interview (2013a)

„Im Fall eines Feuersalarms könnte die Installation von Kontraststreifen zur Orientierung / Erreichung des Ausgangs eine große Hilfe darstellen.“

„Mehr geeignete Büros wären notwendig, genauso wie Ruheräume.“

„Es ist eine Entwicklung erforderlich, die Sensibilisierung mit dem Thema schafft, u.a. für die Dozierenden.“

Professor\_in

Quelle: Interview (2013c)

„Ich möchte behandelt werden, wie jeder andere auch – im Guten und im Schlechten.“

„Ich habe von der Funktion des Schwerbehindertenbeauftragten bisher nichts gehört.“

Professor\_in

Quelle: Interview (2013d)

## Zwischenfazit – Wie schätzen Professor\_innen und weiteres Hochschulpersonal die Situation an der TH ein?

Thema Inklusion ist an der TH noch nicht ausreichend verankert und umgesetzt

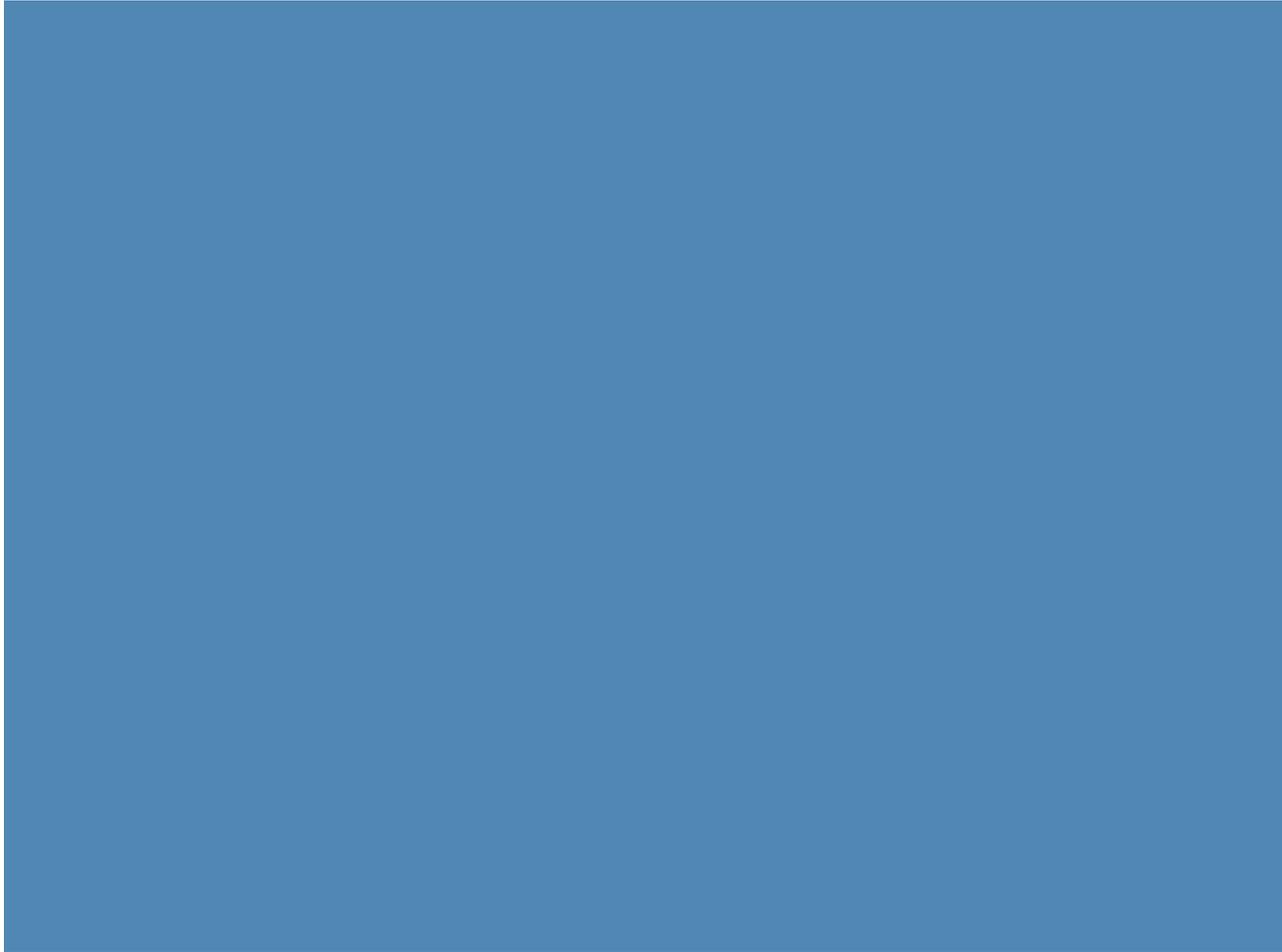
Bei Problemen oder Bedarf an Hilfe steht die SBV zur Verfügung

Zusammenarbeit zwischen SBV und Professor\_innen soll intensiviert werden  
→ Übergreifendes Netzwerk

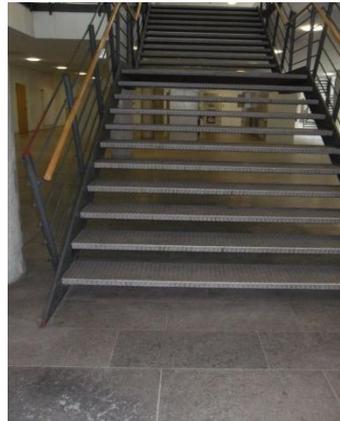
## Zusätzliche Erkenntnis

Die SBV ist nicht in der Grundordnung und in den Gremien der TH Nürnberg verankert.

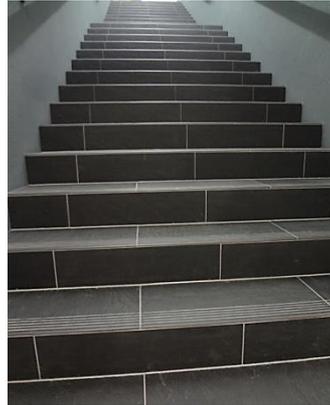
## Bauliche Gegebenheiten – Video



## Eindrücke aus der Begehung des Gebäudes BL

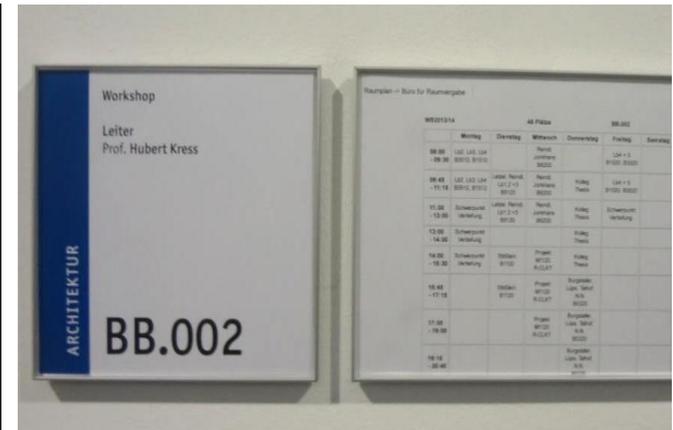


## Eindrücke aus der Begehung des Bestellbaus Bahnhofstraße



Vorübergehend geschlossen!  
Bitte das Behinderten WC im  
Gebäude Bahnhofstr.87 (gegenüber)  
benutzen.

Danke!  
TFM/Hausmeister



Behinderten-WC

Bestuhlungsplan

Handlauf

*Sichtschutz*

Informationsfluss

*Aufladeterminals*

Aufmerksamkeitsfelder

Gekennzeichnete Sitzplätze

**akustische Ausgaben**

Sensibilisierung

Automatische Tür

*Information & Schulung*

**Hinweise auf Inhaltsstoffe**

Stufen-Vorderkanten-Markierung

Position der SBV

*Datenerhebung*

## Beschilderung

Netzwerk

Ruheräume

Aushänge

Unterlaufbarkeit Treppen

Kontrastreiche Kennzeichnung

***Bodenleitsystem***

Zugang

PKW-Stellplätze

---

1. Begrifflichkeiten und Rahmenbedingungen

2. Status Quo - Wo steht die TH Nürnberg?

2.1 Studierende

2.2 Professor\_innen und weiteres Hochschulpersonal

2.3 Bauliche Gegebenheiten

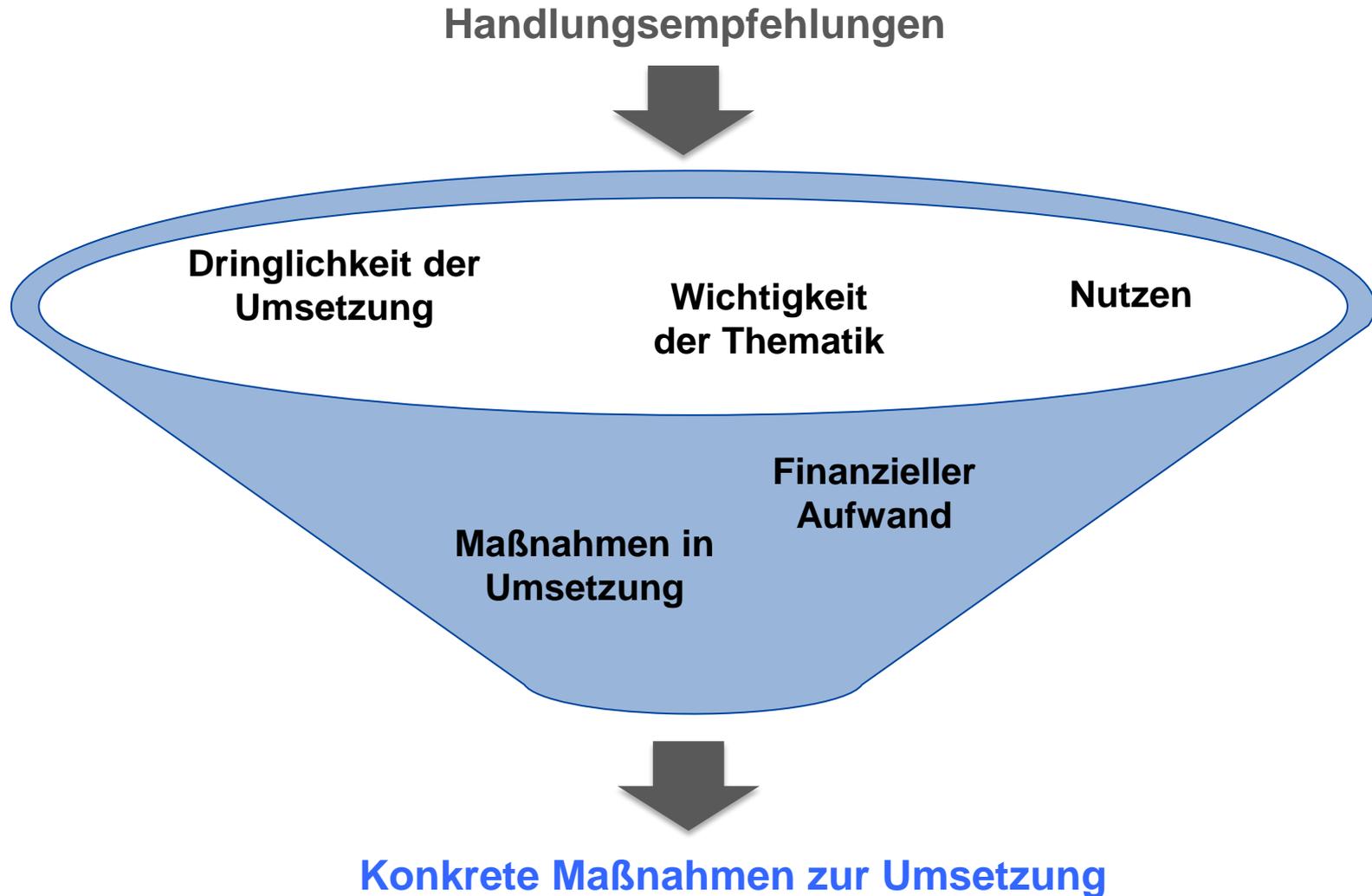
**3. Perspektiven für Veränderungen**

**3.1 Ableitung von Handlungsempfehlungen**

**3.2 Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung**

4. Fazit





## 2 exemplarische Maßnahmen

### Maßnahme zur Beseitigung von Ungleichbehandlung

Maßnahme	Beteiligte	Zeitraum	Umsetzung	Kosten
Dauerhafte Verfügbarkeit von Behinderten-WC-Schlüssel	Facility Management; Personal Cafeteria	1. Quartal 2014	Facility Management oder externe Einrichtung	20 € pro Schlüssel; Personalkosten

### Maßnahme zur Unfallvermeidung

Maßnahme	Beteiligte	Zeitraum	Umsetzung	Kosten
Kontrastreiche Kennzeichnung	Facility Management	1. Quartal 2014	Externe Dienstleister	Säule: Ca. 50€ pro Stück

---

1. Begrifflichkeiten und Rahmenbedingungen

2. Status Quo - Wo steht die TH Nürnberg?

2.1 Studierende

2.2 Professor\_innen und weiteres Hochschulpersonal

2.3 Bauliche Gegebenheiten

3. Perspektiven für Veränderungen

3.1 Ableitung von Handlungsempfehlungen

3.2 Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung

**4. Fazit**

- ✓ Unser Projekt sollte als **Grundstein** genutzt werden, um die Aktivitäten der Hochschule im Sinne „einer **Hochschule für Alle**“ zukünftig auszuweiten.
- ✓ Durch die gegebenen Rahmenbedingungen kann unser Projekt nur als ein Schritt angesehen werden, es sind **weitere Projekte erforderlich**, um die **Gesamtsituation** an der Hochschule zu **erfassen** und Handlungsempfehlungen aufzuzeigen.
- ✓ Das Thema **Inklusion** ist ein **langfristiger organisationaler Veränderungsprozess** und soll nicht nur bauliche Barrieren abbauen, sondern vor allem „**Barrieren im Kopf**“ aller Hochschulmitglieder.

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit**

---

## Buchquellen

**Krell/Sieben (2011):** Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsvorteil, in: Gertraude Krell, Renate Ortlieb, Barbara Sieben (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik - Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, 6. Auflage, Gabler Verlag Wiesbaden 2011

**Klein (2012):** Klein Uta, Hochschule und Diversity: Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme, 1. Auflage, Beltz Juventa Verlag Weinheim 2012

**Stuber et al. (2004):** Stuber, Michael; Achenbach, Stephan; Kirschbaum Almut und Tschernischew, Madlen: Diversity: Das Potenzial von Vielfalt nutzen - den Erfolg durch Offenheit steigern, 1. Auflage München Luchterhand 2004

**Bambach (2008):**

---

## Internet

- Aktion Mensch (2013):** Aktion Mensch e.V., URL: [http://www.aktion-mensch.de/inklusion/was-ist-inklusion.php?et\\_cid=6&et\\_lid=12519&et\\_sub=menuepunkte---inklusions-kampagne](http://www.aktion-mensch.de/inklusion/was-ist-inklusion.php?et_cid=6&et_lid=12519&et_sub=menuepunkte---inklusions-kampagne), Zugriff am 09.12.2013
- Beeinträchtigt Studieren (2012):** Deutsches Studentenwerk: Beeinträchtigt Studieren- Sondererhebung zur Situation von Studierenden mit Behinderung und chronischer Krankheit; URL: [http://www.studentenwerke.de/pdf/Beeintraechtigt\\_Studieren\\_01062012.pdf](http://www.studentenwerke.de/pdf/Beeintraechtigt_Studieren_01062012.pdf), Zugriff am 13.11.2013
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013):** Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, URL: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2013-07-31-teilhabebericht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2013-07-31-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile), Zugriff am 11.12.2013
- Diversity Gesellschaft (2013):** Deutsche Gesellschaft für Diversity Management; URL: <http://www.diversity-gesellschaft.de/>; Zugriff am 10.12.2013
- Stuber (2006): Stuber, Michael:** Behinderung muss kein Hindernis sein, erschienen in: Personalmagazin, Ausgabe 4/2006, URL: <http://www.diversity-wissen.de/downloads/Div-06-Apr-Behinderung.pdf>, S. 78 f., Zugriff am 13.12.2013
- Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance (2013):** Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.; URL: [http://www.stifterverband.info/wissenschaft\\_und\\_hochschule/hochschulen\\_im\\_wettbewerb/ungleich\\_besser/index.html](http://www.stifterverband.info/wissenschaft_und_hochschule/hochschulen_im_wettbewerb/ungleich_besser/index.html), Zugriff am 12.12.2013
- Youtube (2013):** Rainer Schmidt via Youtube; URL: <http://www.youtube.com/watch?v=XVhfXLUsydl>, Zugriff am 12.12.2013

## Interviews

Es wurden im Verlauf des Projekts einige Interviews geführt und aus diesen wurde hier zitiert.

Da mit den interviewten Personen über die Lehrveranstaltung hinaus eine Anonymisierung vereinbart wurde, werden sie hier nicht namentlich genannt.

Für Rückfragen wenden Sie sich daher bitte an die Projektgruppe.

## Maßnahmen: Studierende

Maßnahme	Beteiligte	Zeitraum	Umsetzung	Kosten
Link Behindertenbeauftragte (Information)	Behindertenbeauftragte	1. Quartal 2014	Im Rahmen der Homepage Neugestaltung	Es wird auf Personalressourcen zurückgegriffen
Formularerfassung (Datenerhebung)	Hochschulleitung in Kooperation mit Studierendenservice	Bewerbungseingang WS 2014/ 2015	Formularänderung durch Studierendenservice	Es wird auf Personalressourcen zurückgegriffen
Checkliste (Information)	Behindertenbeauftragte	Bis Ende WS 2014/ 2015	Studierendenprojekt (BW oder SW)	Es wird auf Personalressourcen zurückgegriffen

## Maßnahme: Professor\_innen

Maßnahme	Beteiligte	Zeitraum	Umsetzung	Kosten
Verankerung der SBV in der Hochschulgrundordnung	Entscheidungsträger der Hochschule; SBV	2. Quartal 2014 bzw. zur nächstmöglichen Änderung	Durch Entscheidungsträger/Gremien der Hochschule	Es wird auf Personalressourcen zurückgegriffen

## Maßnahmen: Allgemeinheit

Maßnahme	Beteiligte	Zeitraum	Umsetzung	Kosten
Informationsbroschüre	Behinderten-beauftragte in Absprache mit KomGeDi	Bis Ende WS 2014/ 2015	Projekt im Rahmen des Wahlpflichtfaches DiM	Es wird auf Personalressourcen zurückgegriffen
Intensivierung der Kom-GeDi Aktivitäten durch einen Diversity-Manager	Entscheidungsträger der TH Nürnberg; KomGeDi	Ab 2. Quartal 2014	Personalverantwortlich; KomGeDi	Es wird auf Personalressourcen zurückgegriffen
„Diversity Days“	Entscheidungsträger der TH Nürnberg; KomGeDi	Ab 2. Quartal 2014	Studierendenprojekte; KomGeDi	Es wird auf Personalressourcen zurückgegriffen

## Maßnahmen: Baulich

Maßnahme	Beteiligte	Zeitraum	Umsetzung	Kosten
Kontrastreiche Kennzeichnung	Facility Management	1. Quartal 2014	Externe Dienstleister	Säule: Ca.50€ pro Stück
Treppenmarkierungen	Facility Management	1. Quartal 2014	Externe Dienstleister	Ca.350€ pro Treppenlauf
Dauerhafte Verfügbarkeit von Behinderten-WC-Schlüssel	Facility Management; Personal Cafeteria	1. Quartal 2014	Facility Management oder externe Einrichtung	20 € pro Schlüssel; Personalkosten
Absicherung der Unterlaufbarkeit von Treppen	Facility Management	1. Quartal 2014	Facility Management	Keine; vorhandene Gegenstände werden aufgestellt
Ruheräume	Facility Management; Raumplanungsverantwortliche_r	1. Quartal 2014	Externe Dienstleister	Ca. 2000 € (für Einrichtung und Umbau)
Taktiler Bodenleitsystem	Facility Management	1. – 2. Quartal 2014	Externe Dienstleister	Ca. 4000 € für Gebäude BL ???

## Maßnahmenplan

