



Inklusion gemeinsam gestalten

Erster Aktionsplan Inklusion der
Goethe-Universität 2020 – 2023

GOETHE-UNIVERSITÄT

Inhalt

1.

Einleitung.....	3
1. Information und Beratung für barrierefreies Studieren	6
1.1. Aktuelle Situation	6
1.2. Herausforderungen	8
1.3. Maßnahmen	9
2. Stärkung Barrierefreier Lehre	13
2.1. Aktuelle Situation	13
2.2. Herausforderungen	14
2.3. Maßnahmen	15
3. Barrierearmes Arbeitsumfeld an der Goethe Universität – Maßnahmen für Beschäftigte	20
3.1. Aktuelle Situation	20
3.2. Herausforderungen	22
3.3. Maßnahmen	25
4. Bauliche Barrierefreiheit – Basis einer Inklusiven Hochschule.....	30
4.1. Aktuelle Situation	30
4.2. Herausforderungen	31
4.3. Maßnahmen	32

Hinweise:

Auch der Aktionsplan der Goethe-Universität steht für eine diversitätssensible Sprache. Hierbei verwenden wir die Formulierungen „Menschen mit Behinderungen“ und „behinderte Menschen“ gleichberechtigt und tragen dem Diskussionsstand Rechnung, dass beide Bezeichnungen ihre Vor- und Nachteile mit sich bringen. Mit der weiter gefassten Beschreibung „gesundheitlich beeinträchtigte Menschen“ möchten wir zudem auch Personen ansprechen, die sich in einer entsprechenden Lebenssituation befinden, ohne dass sie sich mit dem Behinderungsbegriff identifizieren oder dieser auf sie anwendbar wäre.

Bei den einzelnen Maßnahmen in den jeweiligen Kapiteln des Aktionsplans sind einige hauptsächlich zuständige Akteur*innen genannt; zur Erfüllung der Maßnahmen bedarf es jedoch der Mitarbeit weiterer Stellen und Funktionen der Universität. Es werden die universitätsweit üblichen Abkürzungen verwendet. Der Aktionsplan verwendet die mit den Hessischen Teilhaberichtlinien etablierte Bezeichnung „Inklusionsbeauftragte“ statt der bisherigen Bezeichnungen „Beauftragte für die Belange behinderter Menschen“ (Kurzform: Behindertenbeauftragte) für dieses Amt.

Einleitung

„Es ist nicht genug zu wissen – man muss auch anwenden.
Es ist nicht genug zu wollen – man muss auch tun.“

Johann Wolfgang von Goethe, *Wilhelm Meisters Wanderjahre*, Kap.71

Die Goethe-Universität versteht sich als eine „weltoffene Werkstatt der Zukunft mitten in Europa“, die „Chancengleichheit verwirklicht“ (Leitbild der Universität). Dies schließt selbstverständlich den Anspruch ein, allen Menschen unabhängig von einer eventuell vorhandenen gesundheitlichen Einschränkung eine selbstbestimmte, aktive Teilhabe am Universitätsgeschehen zu ermöglichen, die ihren persönlichen Potentialen entspricht.

Auch das Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes, das in Art. 3 neben anderen Merkmalen menschlicher Vielfalt auch ausdrücklich auf Behinderung Bezug nimmt, sowie die von der Bundesrepublik ratifizierte UN-Behindertenrechtskonvention, verpflichten die Hochschule zu einem gerechten, achtsamen Umgang mit Behinderungen und gesundheitlichen Einschränkungen. Im Anschluss daran konkretisieren das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Hochschulrahmengesetz und das Hessische Hochschulgesetz (HHG §3, Nr.4) diesen Anspruch.

Diese gleichberechtigte Teilhabe ist ein Gebot der Gerechtigkeit gegenüber den betroffenen Menschen. Sie ist zugleich eine Chance für die Gesellschaft, die nicht zuletzt davon profitiert, wenn Talente nicht „behindert“ werden, sondern sich ungehindert entfalten können. Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sollen sich entsprechend dem Leitbild der Universität gleich allen anderen Angehörigen der Hochschule im von „Offenheit“ und „Vielfalt“ getragenen Diskurs artikulieren dürfen – und darin auch selbstbewusst eine gerechte Wertschätzung für ihre Lebensperspektive mit Behinderung einfordern können.

Diese gleichberechtigte Mitwirkung inkludiert Mitarbeitende wie Studierende der Goethe-Universität. Es sind die Mitarbeitenden der Universität, die durch ihre wertvollen Beiträge der Hochschule tagtäglich ein Gesicht geben und durch ihre Perspektiven dazu beitragen können, dass der Weg zur Inklusiven Hochschule gelingt. Und es sind die Studierenden, die durch einen ungehinderten Zugang zu Bildung, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen weiter ausbilden und in die Gesellschaft tragen.

Gerade Menschen, die mit einer gesundheitlichen Einschränkung leben, profitieren von den Möglichkeiten, die ihnen ein guter Zugang zu Bildung und Wissenschaft bietet, um ihren persönlichen Horizont über die jeweilige Einschränkung hinweg zu erweitern und Möglichkeiten zu finden, sich in Beruf und Gesellschaft selbstbewusst einzubringen. Die Wissenschaft wächst an vielfältigen Perspektiven – und muss vielleicht gerade in Bezug auf gesundheitlich beeinträchtigte Menschen selbst noch wissenschaftsimmanente historische Vorurteile überwinden. Die Goethe-Universität möchte ihren Beitrag leisten, qualitativ hochwertige Bildungs- und Veränderungsprozesse, die den Ausschluss aus der akademischen Welt überwinden helfen und Teilhabe ermöglichen, nach Kräften zu unterstützen. Die Universität begreift dies als Bestandteil ihres gesellschaftlichen Auftrags.

Den enormen Potentialen akademischer Teilhabe stehen jedoch zahlreiche Probleme gegenüber: Die mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung oder Behinderung verbundenen Einschränkungen und der Bedarf nach alternativen Wegen zum Ziel stellen auch im universitären Kontext eine Herausforderung dar, die Tag für Tag neu angegangen werden muss. Die Universität bemüht sich, den entstehenden Bildungs- und Lebenswegen – die in ihrer Auseinandersetzung mit den persönlichen Anlagen so vielfältig sein können wie die betroffenen Menschen – geeignete und gerechte Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen. Dies bedeutet, vorhandene Barrieren abzubauen. Die Heterogenität der zu berücksichtigenden (gesundheitlichen) Merkmale und Lebenssituationen setzen dieser Ambition allerdings immer wieder Grenzen. Auch die Vielzahl von Zielen und Ansprüchen, denen eine Universität mit begrenzten Ressourcen nachkommen soll, erfordern vielfache Abwägungen und Priorisierungen. Hier die richtigen Mittel und Wege zu finden, bleibt in den folgenden Jahren eine unumgängliche und herausfordernde Aufgabe für alle, die sich für dieses Thema einsetzen.

Mit dem vorliegenden Aktionsplan „Inklusion gemeinsam gestalten“ geht die Universität daran, das Konzept einer inklusiven Hochschule Zug um Zug immer stärker und konkreter zu verwirklichen. Der Aktionsplan umfasst eine Analyse der aktuellen Gegebenheiten an der Universität, formuliert prinzipielle und konkrete Ziele und weist kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen aus. Er berücksichtigt, auch im Hinblick auf gute Praxis anderer Universitäten, alle großen Tätigkeitsfelder im Bereich Inklusion und Hochschule.

Die Goethe-Universität entwickelt so ihre Position zum Zukunftsthema „Inklusion“ weiter: Sie stärkt und bündelt vorhandene Aktivitäten, mit denen sich viele Mitglieder der Universität bereits heute für einen barrierefreien „Zugang für alle“ einsetzen und setzt gezielt neue Impulse. Damit stellt die Universität sicher, dass sie in Zeiten des demographischen Wandels, der vermehrten Bildungsteilhabe behinderter Menschen und eines allgemein immer diverseren kulturellen Umfelds verschiedensten Menschen weiterhin ein Ort lebendigen akademischen Austauschs und konstruktiver Arbeit sein und bleiben kann. So kann die Universität auch Menschen, deren (gesundheitliche) Lebenssituation ihnen abverlangt, einige zusätzliche Hürden zu umgehen, mit gleichem Recht ein Türöffner zu neuen Perspektiven sein – wie allen ihren anderen Mitgliedern und Angehörigen auch.

Entstehungskontext und Methode

Der Aktionsplan „Inklusion gemeinsam gestalten“ geht auf die Initiative von Akteur*innen an der Goethe-Universität zurück, die sich seit vielen Jahren für Behindertengerechtigkeit, Barrierefreiheit und Inklusion einsetzen. Einen besonderen Beitrag leisteten die Mitglieder des durch den Kanzler eingesetzten „Arbeitskreis Inklusion“, die aus verschiedenen Bereichen der Hochschule und allen Statusgruppen stammen. Sie haben die Erarbeitung des Aktionsplans in Abstimmung mit der Hochschulleitung konstant begleitet. Der Plan greift Bestehendes auf und versteht sich als Instrument zur Stärkung, Bündelung und Ergänzung der Inklusionsaktivitäten an der Goethe-Universität. Dazu enthält er auch eine Reihe von Prüfaufträgen, die eine weitere Recherche und Diskussion erleichtern sollen, denn nicht bei allen Themen ließen sich die Realisierungs- und Finanzierungsmöglichkeiten prinzipiell hilfreicher, geeigneter Maßnahmen ohne Weiteres klären.

Der vorliegende Aktionsplan Inklusion umfasst die Bereiche „Information, Beratung und Sensibilisierung“, „Studienstrukturen“, „Barrierefreie Lehre“, „Barrierefreies Arbeitsumfeld“ und „Barrierefreies Bauen“ – mithin die großen Tätigkeitsbereiche im Bereich Barrierefreie Hochschule. und ist nach praktischen Gesichtspunkten in vier Kapitel untergliedert.

Der Aktionsplan entstand in einem partizipativen Prozess mit verschiedenen Akteuren der Hochschule. Nach mehreren vorbereitenden internen Treffen und Vorrecherchen des „Arbeitskreises Inklusion“ fand am 19.2.2018 der für alle Interessierten offene Auftaktworkshop zum Aktionsplan unter dem Titel

„Barrieren überwinden – Inklusion mitgestalten“ statt. Dort hatten die Mitwirkenden Gelegenheit, eigene Anliegen und Anregungen einzubringen. Im Anschluss daran fanden von 6.6.2018 bis 24.9.2018 interne Workshops zu jeweils einem der genannten Tätigkeitsfelder mit den thematisch relevanten Akteur*innen der Universität statt. Bei allen Workshops waren auch Studierendenvertreter*innen eingeladen, ihre Perspektiven beizutragen. Zudem bestand ein kontinuierlicher Austausch mit dem zur „Projektgruppe“ umgebildeten Arbeitskreis Inklusion und dem Autonomen Inklusionsreferat des AStA.

Aus den Arbeitsergebnissen dieser Zusammenkünfte entwickelte der Projektkoordinator, Christoph Trüper, in Abstimmung mit dem Fachdiskurs zur Inklusion an Hochschulen einen Textentwurf, der in einen Abstimmungsprozess mit den beteiligten Akteur*innen, den Gremien der Hochschule und der Hochschulleitung gegeben wurde. Die Projektleitung lag bei Petra Buchberger in ihrer Funktion als Inklusionsbeauftragter sowie bei der Leiterin des Gleichstellungsbüros, Dr. Anja Wolde.

Beschlussfassung und Gültigkeitsdauer des Aktionsplans

Der Aktionsplan „Inklusion gemeinsam gestalten“ wurde in vorliegender Fassung von Präsidium und Senat verabschiedet. Er trat am 1. August 2020 in Kraft. Seine Laufzeit beträgt zunächst drei Jahre.

1. Information und Beratung für barrierefreies Studieren

Eine gute Informationsgrundlage ist eine wichtige Basis für selbstbestimmte Entscheidungen – umso mehr, wenn die Optionen durch eine gesundheitliche Beeinträchtigung begrenzt werden. Die Goethe-Universität will gesundheitlich beeinträchtigte Studierende und Studieninteressierte so beraten, dass sie die ihrer individuellen Lebenssituation angemessenen Studien- und Qualifikationsmöglichkeiten eigenverantwortlich wahrnehmen können. Auch Beschäftigten der Universität müssen übersichtliche und schnell zugängliche Informationen zur Verfügung gestellt werden – sei es zur Beratung und Unterstützung anderer oder aufgrund eigener gesundheitlicher Beeinträchtigungen.

1.1. Aktuelle Situation

- **Informationsleitfaden:** Es existiert der Leitfaden „Barrierefreies Studium“ an der Goethe-Universität, der sich an Studierende und Lehrende richtet. Er enthält unter anderem auch Informationen zu einem erfolgreichen Studium mit Behinderung und den unterstützenden Einrichtungen und Services der Goethe-Universität hierzu. Der Leitfaden datiert allerdings aus dem Jahr 2014, sodass neuere Entwicklungen dort noch nicht enthalten sind.
- **Studienberatung:** Die Beratung von Studierenden mit gesundheitlichen Einschränkungen und Behinderungen wird aktuell im Rahmen der allgemeinen Studienberatung vom Studien Service Center (SSC) geleistet, wo zwei Beraterinnen die Zuständigkeit für diesen Themenbereich innehaben. Bei speziellen Fragen unterstützt die zuständige Inklusionsbeauftragte die Beratung. Derzeit steht für die Beratung eine halbe Stelle zur Verfügung, die aus Landesmitteln finanziert ist, sowie eine auf zwei Jahre befristete halbe Projektstelle. Anliegen Betroffener werden grundsätzlich inklusiv im Rahmen der allgemeinen Beratungsangebote (insbesondere der Studienberatung und des Career Service) bestmöglich bearbeitet.

Die spezifisch auf die Thematik zugeschnittene Struktur für die Beratung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in allen Phasen des Studiums differenziert sich derzeit aus. Es bestehen noch Lücken in der Unterstützungsstruktur: Da bei Studieneintritt die Voraussetzungen für ein erfolgreiches Studium geschaffen werden, ist es wichtig, dass bereits an dieser Stelle ein realistischer Plan entwickelt wird, wie das Studium angesichts der gesundheitlichen Einschränkungen gelingen kann. Ein solcher Plan erfordert eine Reihe von Absprachen, unter anderem mit Prüfungsämtern/-ausschüssen, verschiedenen Lehrenden, teilweise auch mit zuständigen Stellen der Universitätsverwaltung oder etwa den Bibliotheken.

Die Erfolgsaussichten können hierbei erheblich verbessert werden, wenn ein solcher (Dialog-)Prozess gleich zu Beginn des Studiums durch die Studienberatung für Studierende mit gesundheitlichen Einschränkungen moderiert wird und in eine individuelle schriftliche Vereinbarung mündet. Für die Entwicklung eines solchen Systems wurden Projektmittel beantragt (siehe unter Maßnahmen); das Projekt hat im August 2019 begonnen.

Darüber hinaus fehlt es auch an beratungsrelevanten Kenntnissen und fachlicher Vernetzung im Bereich der Auswahl und Finanzierung von einschränkungsspezifischen Hilfsmitteln und Assistenzleistungen für das Studium. Hierfür sind je nach individueller Situation unterschiedliche Kostenträger zuständig, namentlich die Krankenkassen oder örtlichen Sozialhilfeträger (in Frankfurt: Sozialräthäuser). Dort mangelt es aber an Wissen, welche Hilfsmittel für welches Studium hilfreich und nützlich sind. So konzentriert sich deren Tätigkeit oft auf die Bearbeitung von Anträgen. Hier könnte eine Vernetzung der Studienberatung mit den zuständigen Kostenträgern die Situation verbessern helfen.

Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen im Hinblick auf Beruf und Arbeitswelt werden derzeit vom Career Service bestmöglich mit abgedeckt, ein spezifisches Angebot für gesundheitlich beeinträchtigte Menschen gibt es bislang nicht.

- **Psychosoziale und psychotherapeutische Beratung:** In diesem Themenfeld ist zwischen psychosozialer Beratung im engeren Sinne und psychotherapeutischer Beratung/Psychotherapie zu unterscheiden.

Psychosoziale Beratung: Studierende mit Beratungsbedarf in psychisch belasteten Lebenslagen oder zum Thema psychische Gesundheit haben die Möglichkeit, sich sowohl bei der Beratungsstelle des Studentenwerks (MainSWerk) als auch bei der Psychotherapeutischen Beratungsstelle der Universität Unterstützung zu suchen. Mögliche Beratungsthemen sind beispielsweise: Lern- und Arbeitsblockaden, Ängste (zum Beispiel Prüfungsangst), schwierige soziale Situationen (Beziehungsprobleme), Selbstwertprobleme und ähnliches.

Psychotherapeutische Beratung/ Psychotherapie: Studierende, die eine starke psychische Belastung erleben oder psychisch erkrankt sind, können sich in einem ersten Schritt an die Psychotherapeutische Beratungsstelle der Universität wenden. Diese unterstützt die Suche nach einem Therapieplatz und versorgt Klient*innen übergangsweise. Eine vollständige therapeutische Versorgung bieten die Verhaltenstherapeutische Ambulanz der Universität und die Psychoanalytische Hochschulambulanz sowie die Klinik für Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie am Universitätsklinikum an. Deren Psychiatrische Institutsambulanz steht im Notfall jederzeit zur Verfügung. In der Klinik können auch Patient*innen mit gravierenden akuten Symptomen versorgt werden. Die Verhaltenstherapeutische Ambulanz der Universität stellt zudem Angebote zu Themen wie „Trauma“ oder „Flucht und Migration“ bereit.

- **Antidiskriminierungsstelle:** Die Antidiskriminierungsstelle der Universität versteht sich als Fach-, Beratungs- und Vermittlungsstelle, die Menschen an der Goethe-Universität im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen unterstützt. Diskriminierung bezeichnet Formen von Herabwürdigung, Benachteiligung, Abwertung, Stigmatisierung oder Ausschluss aufgrund bestimmter Kategorien, wie zum Beispiel Geschlecht und sexuelle Orientierung, Herkunft und ethnischere Zuschreibungen, Religion, Alter, körperliches oder geistiges Erscheinungsbild u.a. Auch von gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen betroffene Personen an der Goethe-Universität können sich an diese Stelle wenden, wenn sie sich Diskriminierungen ausgesetzt sehen. Die Beratungen sind kostenlos und auf Wunsch vertraulich.
- **Internet-Angebot für Studierende:** Es steht momentan kein zentrales Internetangebot der Goethe-Universität zum Thema „Studieren mit Behinderung“ bereit. Ein technisch und inhaltlich veralteter Online-Studienführer zu diesem Thema wurde im Frühjahr 2018 vom Netz genommen. Das Internetangebot der Inklusionsbeauftragten sowie des Studien Service Centers enthält Hinweise zu einzelnen Teilaspekten der Thematik; gegebenenfalls können weitere Informationen aus den Seiten der Schwerbehindertenvertretung mit genutzt werden. Vorarbeiten zur Entwicklung eines eigenständigen Internetportals wurden bereits begonnen. Es hat sich eine Arbeitsgruppe bestehend aus dem Koordinator des Aktionsplans Inklusion (oder weiteren Vertreter*innen des Gleichstellungsbüros), den beiden Inklusionsbeauftragten sowie dem SSC gebildet, um ein solches Portal zu entwickeln und mit Inhalt zu füllen.

1.2. Herausforderungen

- **Informationsbedarf:** Die Universität muss sicherstellen, dass Studieninteressent*innen und Studierende mit gesundheitlichen Einschränkungen die Informationen erhalten, die sie für eine selbstbestimmte und erfolgreiche Gestaltung ihres Studienalltags in ihrer besonderen Lebenssituation benötigen. Dies gilt auch angesichts der Tatsache, dass sich die Verhältnisse in Hochschule und Gesellschaft zunehmend rasch ändern, was die Herausforderung angemessener Aktualisierungen mit sich bringt.

Orientierung zu Art und Umfang der Information leisten hier Best-Practice-Beispiele vergleichbarer Hochschulen, sowie Standards, die sich derzeit hochschulübergreifend herauszubilden beginnen. Hierzu muss der bestehende Leitfaden „Barrierefreies Studium“ aktualisiert und konzeptionell überarbeitet werden. Dabei ist auch zu prüfen, welche anderen (z.B. weniger umfangreicheren) Publikationsformate außerdem geeignet sind, diesem Informationsbedarf nachzukommen.

- **Vernetzte Informationsangebote:** Die bestehenden Informationsangebote für gesundheitlich beeinträchtigte oder behinderte Beschäftigte sollen besser miteinander vernetzt und verbunden werden, damit Betroffene sich zielgerichtet und umfassend über Rechte, Handlungsoptionen und Einschränkungen in ihrer jeweiligen Situation informieren können.
- **Unterstützung zur Selbstbestimmung:** Im Sinne einer diversitätssensiblen Strategie ist darauf zu achten, dass die Informations- und Beratungsangebote der Goethe-Universität sich auf einen selbstbestimmten Umgang mit der gesundheitlichen Einschränkung oder Behinderung ausrichten und Restigmatisierung vermeiden, indem sie unrealistischen Negativbildern von Behinderung und chronischer Erkrankung entgegenwirken. Vielmehr sollten sie innovatives Denken im Sinne von Inklusion und Barrierefreiheit fördern.
- **Inklusion in den Fachbereichen:** Die Universität ist sich der Aufgabe bewusst, Inklusionsthemen in den verschiedenen Fachbereichen der Universität mit ihrer jeweiligen Fach- und Arbeitskultur zu verankern. Dazu leitet die Universität die Ernennung von jeweils einer möglichst professoralen Inklusionsbotschafter*in pro Fachbereich in die Wege. Inklusionsbotschafter*innen sollen den Kontakt ihres Fachbereichs zu den übrigen Inklusionsakteur*innen an der Universität halten, insbesondere zu den Inklusionsbeauftragten und den Aktionsplan-Verantwortlichen. Sie sollen als erste Ansprechstelle für inklusionsbezogene Anliegen kompetent weitervermitteln können und relevante Entwicklungen aus den Fachbereichen in Inklusionsprozesse an der Universität einbringen können.
- **Online- Information:** Das Onlineangebot der Goethe-Universität zum Thema Inklusion, Studium und Behinderung ist zu aktualisieren und aktuell zu halten.
- **Umfassende Beratung:** Die Beratung von Menschen mit Behinderung ist entlang des kompletten *Student-Life-Cycles* auf qualitativ hochwertigem Niveau zu gewährleisten. Insbesondere ist sicherzustellen, dass Informationen, die sich auf speziell behinderungs- oder erkrankungsspezifische Teilaspekte von Studium und Hochschulalltag beziehen, verfügbar sind.
- **Vereinbarungen zum Nachteilsausgleich:** Soweit das Instrument eines „Inklusionsplans“ zur individuellen Durchführung von Nachteilsausgleichen für Studierende eingeführt wird, muss die Universität die zur Aufstellung solcher Pläne notwendige Beratungsleistung sicherstellen. Die Einführung solcher „Inklusionspläne“ ist Gegenstand eines Prüfauftrags.

1.3. Maßnahmen

Maßnahmen	Akteur*innen	Zeitraumen
Informationsarbeit		
Überarbeitung Leitfaden „Barrierefreies Studium“ <ul style="list-style-type: none"> • Konzeptionelle Erneuerung zur gezielteren Ansprache einzelner Zielgruppen und zur leichteren Auffindbarkeit von Informationen • Inhaltliche und sprachliche Erneuerung des Leitfadens zur Anpassung an den heutigen Diskurs und Kenntnisstand zum Thema „Behinderung“ 	Referent*in für Inklusion, beide Inklusionsbeauftragte und SBV im Rahmen der Zuständigkeit in Zusammenarbeit mit PUK und weiteren thematisch tangierten Stellen der Universität	5 Monate <i>bereits begonnen</i>
Kurzinformation Barrierefreies Studium <ul style="list-style-type: none"> • Konzeption je einer kurzen Publikation zum Thema „Studium mit gesundheitlicher Einschränkung“ für Lehrende und Studierende • Ausarbeitung und Verbreitung der Publikation 	Referent*in für Inklusion, Inklusionsbeauftragte, in Kooperation mit weiteren jeweils mit Teilaspekten befassten Stellen der Universität	3 Monate <i>bereits begonnen</i>
Überarbeitung Internetangebot Behinderung und Inklusion <ul style="list-style-type: none"> • Sichtung und inhaltliche Aktualisierung des derzeit online vorhandenen Materials • Erarbeitung und Umsetzung eines erneuerten, schlüssigen Gesamtkonzepts für ein diesbezügliches Internetangebot • Konzeption und Umsetzung eines umfassenderen Informationsportals (verschiedene Bereiche der Univ. integrierend), unter Berücksichtigung der ab April 2019 geleisteten Vorarbeiten 	Arbeitsgruppe unter Federführung des SSC und beider Inklusionsbeauftragten, u.a. mit Referent*in für Inklusion, PUK, in Kooperation mit studiumdigitale, dem HRZ sowie weiteren jeweils mit Teilaspekten befassten Stellen der Universität	Ab April 2019 <i>bereits begonnen</i> 1. 3 Monate 2. 4 Monate 3. parallel
Zu weiteren Informationsmaßnahmen für betroffene Beschäftigte siehe Kapitel „Arbeitsumfeld“		

Maßnahmen	Akteur*innen	Zeitraumen
<p>Einbindung des Themas Studium und Behinderung in den allg. Internetauftritt der Hochschule</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anbringung geeigneter Links zum Thema Inklusion an prominenter Stelle im Internetangebot der Hochschule • Erarbeitung einer Vorgehensweise, um das Thema innerhalb der Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule präsent zu halten 	<p>PUK, Inklusionsbeauftragte, Referent*in für Inklusion, studiumdigitale</p>	<p>kontinuierlich</p>
<p>Verankerung des Themas Inklusion im allgemeinen öffentlichen Auftritt der Universität</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einbindung von einschränkungs-/ behinderungsspezifischen Belangen in die allgemeine Außendarstellung und das Informationsangebot der Universität mit dem Ziel, eine inklusive Öffentlichkeitsarbeit zu erreichen und Berührungspunkte gegenüber dem Thema abzubauen. Insbesondere: Mitberücksichtigung des Themas bei Informationsangeboten bei unistart-Messe, der Night of Science o.ä. • Ggf. Ergänzung/ Entwicklung hierfür geeigneter Materialien und Konzepte 	<p>SSC, PUK, Inklusionsbeauftragte, Referent*in für Inklusion; in Kooperation mit studiumdigitale und weiteren Stellen der Universität</p>	<p>kontinuierlich</p>
<p>Spezifische Studienberatung</p>		
<p>Weiterentwicklung der Struktur zur spezifischen Studienberatung von Studierenden mit gesundheitlicher Einschränkung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung und Weiterentwicklung des spezifischen Beratungskonzepts bezüglich Studieren mit gesundheitlicher Einschränkung • Überprüfung der Ansprache von Studieninteressierten und -anfänger*innen • Planung einer Informationsveranstaltung zum Thema „Berufliche Möglichkeiten von Absolvent*innen“ mit gesundheitlichen Einschränkungen 	<p>SSC (behinderungsspez. Studienberatung) mit Inklusionsbeauftragten; in Kooperation mit Referent*in für Inklusion</p>	<p>Projektlaufzeit 2019-2021 (SSP-Projekt „Eine Hochschule für alle“)</p>
<p>Studienberatung an den biographischen Übergängen: Entwicklung von Beratungsangeboten für gesundheitlich eingeschränkte Studierende entlang der gesamten akademischen Laufbahn (<i>Student-Life Cycle</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung von Modellen, wie eine frühzeitige Beratung von gesundheitlich beeinträchtigten Schulabgänger*innen und Studieninteressent*innen gelingen kann, um eine geeignete Wahl von Hochschulort und Studienfach sowie eine gute Teilhabe an der Hochschule zu erleichtern • Prüfung der Möglichkeiten, die bei der Immatrikulation auf Basis einer freiwilligen Angabe erhobenen Daten über das Vorliegen einer gesundheitlichen Einschränkung 	<p>SSC (Studierendensekretariat, Career Service, behinderungsspez. Studienberatung) in Kooperation mit den Inklusionsbeauftragten, Referent*in für Inklusion</p>	<p>Konzeptentwicklung 6 Monate Beide Prüfaufträge je 3 Monate: 6 Monate</p>

Maßnahmen	Akteur*innen	Zeitraumen
<p>zur spezifischen Beratung in der Studieneingangsphase zu verwenden, um Teilhabe und Chancengleichheit im Studium zu verbessern. Erprobung eines entsprechenden Konzepts.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prüfung und Erweiterung des Konzepts zur Beratung von gesundheitlich beeinträchtigten Absolvent*innen mit dem Ziel, die Partizipation an Arbeitswelt und Zivilgesellschaft zu erleichtern. 		
Strategische Maßnahmen		
<p>Justierung der spezifischen Studienberatung von gesundheitlich beeinträchtigten Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung der vorhandenen Beratung (Vollständigkeit, Zielgruppenansprache) • Ausbau der Vernetzung zu anderen Ansprechstellen und Personen zur kompetenten Verweisberatung 	<p>SSC (behinderungsspez. Studienberatung), Inklusionsbeauftragte, Referent*in für Inklusion</p>	<p>Projektlaufzeit 2019-2021 (SSP-Projekt „Eine Hochschule für alle“)</p>
<p>Konsolidierung der Informationssituation zum Nachteilsausgleich bei Prüfungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von geeignetem Informationsmaterial zur Information von Studierenden und Lehrenden über rechtliche Möglichkeiten und Grenzen des Nachteilsausgleichs bei Prüfungen • Überprüfung von Maßnahmen zur Sicherstellung von Informationsfluss und konsistenter Entscheidungspraxis. 	<p>SSC (Prüfungsrecht, behinderungsspez. Studienberatung), Fachbereiche (Prüfungsämter) in Kooperation mit Inklusionsbeauftragten</p>	<p>Projektlaufzeit 2019-2021 (SSP-Projekt „Eine Hochschule für alle“)</p>
<i>Zu weiteren Maßnahmen, siehe auch das Kapitel „Barrierefreie Lehre“.</i>		
<p>Maßnahmen zur Förderung der Vernetzung gesundheitlich beeinträchtigter Studierender untereinander im Sinne der Unterstützung innerhalb der Peer Group.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schaffung der Möglichkeit eines offenen Treffs, flankiert durch Beratungsangebote der Universität • Prüfung weiterer geeigneter Maßnahmen, dieses Ziel im Umfeld der Hochschule zu fördern. 	<p>SSC (behinderungsspez. Studienberatung), Inklusionsbeauftragte, Referent*in für Inklusion</p>	<p>baldmöglichst</p>
<p>Prüfung der Etablierung von Inklusionsbotschafter*innen an den Fachbereichen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Universität treibt die Ernennung von Inklusionsbotschafter*innen in den einzelnen Fachbereichen auf professoraler Ebene voran, um so eine bessere 	<p>Dekanate der Fachbereiche, Inklusionsbeauftragte, Referent*in für Inklusion</p>	<p>Zum nächstmöglichen Zeitpunkt</p>

Maßnahmen	Akteur*innen	Zeitraumen
<p>Verankerung von Inklusionsthemen in den Fachbereichen sicherzustellen und die inneruniversitäre Vernetzung zu stärken.</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Universität stellt eine interkollegiale Vernetzung sowie eine grundlegende Sachkenntnis seitens der Inklusionsbotschafter*innen zur Ausübung dieser Funktion sicher. 		
<p>Weitere Überlegungen zum Nachteilsausgleich bei Prüfungen siehe Kapitel „Barrierefreie Lehre“</p>		
<p>Überprüfung und Weiterentwicklung des Corporate Designs und öffentlichen Auftritts der Goethe-Universität hinsichtlich Barrierefreiheit</p> <ul style="list-style-type: none"> Sicherung eines leichteren, systematisch Barrieren meidenden Informationszugangs unter Einhaltung gesetzlicher Barrierefreiheitsvorgaben Bereitstellung geeigneter Vorlagen und Tools zur Erstellung barrierefreier Materialien 	<p>PUK, HRZ, studiumdigitale, Inklusionsbeauftragte, Referent*in für Inklusion; Studierendenvertretung</p>	<p>Offener Prozess: Ausarbeitung von Verbesserungspotentialen bis Ende 2020</p>
<p>Stärkere Vernetzung der Hochschule mit Beratungs- und Selbsthilfeorganisationen behinderter Menschen sowie mit regionalen Wirtschaftspartner*innen, die der Inklusion aufgeschlossen gegenüberstehen</p> <ul style="list-style-type: none"> Verbesserung von Beratungs- und Informationssituation von behinderten Menschen an der Universität Erleichterung von Kontakten in die Berufs- und Alltagswelt für betroffene Studierende angesichts erschwerter Ausgangsbedingungen 	<p>SSC (Career Service und Studienberatung), Referent*in für Inklusion, Inklusionsbeauftragte</p>	<p>Kontinuierlich: Verstärkte Anbahnung von Kontakten bis Ende 2020</p>

2. Stärkung Barrierefreier Lehre

Studium und Lehre gehören zentral zum gesellschaftlichen Auftrag einer Universität. Damit hierbei alle ohne vermeidbare Hindernisse und Hürden gleichberechtigt einbezogen werden, bedarf es wiederum – in diesem Fall auf intellektuellem und kommunikativem Gebiet – Anstrengungen zur barrierefreien Gestaltung. Dies ist zum einen ein Gebot der Chancengerechtigkeit, zum anderen sorgt die gerechte Teilhabe aller begabten Menschen aber auch dafür, dass die Gesellschaft aus einer großen Bandbreite an Talenten und Ideen schöpfen kann.

Die Goethe-Universität bekennt sich daher zu der Aufgabe, die Prinzipien Barrierefreier Lehre zu verwirklichen. Sie kann sich bei den weiteren Schritten in Richtung nachhaltiger Verbesserungen auf gute bereits geleistete Arbeit und bewährte Ansätze stützen.

2.1. Aktuelle Situation

Die Dozent*innen der Goethe-Universität setzen sich im Rahmen ihrer Lehrtätigkeit dafür ein, ihren Studierenden auf vielfältige Weise Zugänge zu Wissen und Bildung zu erschließen und suchen, sofern dabei besondere Bedarfe und Hindernisse zutage treten, im Universitätsalltag nach konstruktiven Lösungen. Ihnen stehen dazu bereits Informations- und Beratungsangebote in begrenztem Umfang zur Verfügung.

- **Leitfaden zur Lehre:** Der Leitfaden „Barrierefreies Studium“ der Goethe-Universität enthält – neben einigen studienrelevanten Informationen – vor allem praxisnahe Hinweise zur barrierefreien Gestaltung der Lehre unter Berücksichtigung verschiedener Beeinträchtigungsarten. Im Zuge der Überarbeitung des Leitfadens sollten die betreffenden Kapitel auf den neuesten Stand der fachlichen Diskussion aktualisiert werden.
- **Lehrendenqualifikation:** Im Rahmen der Einführungsveranstaltungen des Interdisziplinären Kollegs Hochschuldidaktik (IKH) für neue Lehrende wird das Thema „Barrierefreie Lehre“ angesprochen und auf weiterführende Informationen dazu verwiesen. Ebenfalls werden in Zusammenarbeit zwischen IKH und Gleichstellungsbüro Kurse zu Barrierefreier Hochschullehre angeboten.
- **Digitale Barrierefreiheit:** Das Qualifikationsangebot von studiumdigitale zur Gestaltung digitaler Lernmedien umfasst ein Wahlpflichtmodul zur Barrierefreiheit digitaler Medien.
- **Nachteilsausgleiche:** Im Rahmen von Nachteilsausgleichen können gesundheitlich eingeschränkte Studierende auf Antrag notwendige Anpassungen der Form und Bedingungen einer Prüfung erhalten, soweit ihre besondere Situation dies erforderlich macht. Diese zu einem chancengerechten Prüfungsgeschehen an einer Universität gehörenden Nachteilsausgleiche sind selbstverständliche Praxis an der Goethe-Universität. Die Umsetzung des Instruments Nachteilsausgleich fällt allerdings bisher oftmals noch recht uneinheitlich aus, was für die Betroffenen vermeidbare Zusatzprobleme mit sich bringen kann.

2.2. Herausforderungen

- **Zeitgemäße Barrierefreie Lehre:** Das Gebiet der Barrierefreien Didaktik entwickelt sich ständig weiter, sei es durch technische Veränderungen der verwendeten Medien, fachlich-thematische Änderungen, die neue Herausforderungen stellen, oder aufgrund von Diskussionsprozessen, welche die Fach- und Hochschulkultur weiterentwickeln. Die Informationen zur Barrierefreien Lehre müssen daher auf dem aktuellen Stand gehalten werden; ihre Verbreitung unter den Dozent*innen ist sicherzustellen, damit die Prinzipien Barrierefreier Lehre an der Universität breitenwirksam werden können.
- **Breitere Verankerung Barrierefreier Lehre:** Zum Abbau unnötiger Barrieren ist es wichtig, dass ein größerer Anteil von Lehrenden über Kenntnisse in Barrierefreier Lehre verfügt und diese selbstverständlich im Universitätsalltag anwendet. Recherchen zum Aktionsplan haben ergeben, dass zwar im Einzelfall oft engagiert an Lösungen zur Teilhabe für gesundheitlich eingeschränkte Studierende bei Lehrveranstaltungen gearbeitet wird und durchaus Interesse an Barrierefreier Lehre besteht, das entsprechende didaktische Wissen aber häufig nicht ausreicht, um barrierefrei lehren zu können. Auch wird Barrierefreie Lehre noch zu wenig als Bestandteil „guter Lehre“ für alle wahrgenommen. Entsprechend gilt es, für eine nachhaltigere Verankerung der Prinzipien Barrierefreier Lehre an der Universität Sorge zu tragen.
- **Nachteilsausgleich und Prüfungsgeschehen:** Zum richtigen Verständnis ist die Funktion und Reichweite von Nachteilsausgleichen zu beachten: Nachteilsausgleiche beziehen sich nicht auf das fachliche Niveau, den Inhalt oder Umfang einer Prüfung, sondern modifizieren lediglich die näheren Umstände der Prüfung. Das Instrument des Nachteilsausgleichs ist konsistent und angemessen im Sinne der Barrierefreiheit anzuwenden. Im Hinblick auf die Prüfungsgerechtigkeit ist die Umsetzung des Nachteilsausgleichs an der Universität so zu gestalten, dass die Entscheidungen über entsprechende Anträge auf Grundlage zutreffender Informationen und nachvollziehbarer Beurteilungskriterien in einem rechtlich abgesicherten Verfahren getroffen werden. Damit ist sicherzustellen, dass in vergleichbaren Situationen auch ein vergleichbarer Nachteilsausgleich gewährt wird, der nichtsdestoweniger den Umständen des Einzelfalls gerecht wird.

2.3. Maßnahmen

Hinweis: Einige Anliegen Barrierefreier Lehre berühren sich mit denen einer barrierefreien Infrastruktur für das Studium oder den Anliegen eines barrierefreien Informationsangebots. Dazugehörige Maßnahmen werden im Kapitel „Information und Beratung“ aufgeführt. Die im folgenden genannten Maßnahmen beziehen sich speziell auf die Lehre.

Maßnahmen	Akteur*innen	Zeitraumen
Bereitstellung von Informationen zu Barrierefreier Lehre / Didaktik: <ul style="list-style-type: none"> • Gewährleistung ausreichender Information für Lehrende, u.a. Überarbeitung einschlägiger Kapitel im vorhandenen Leitfaden • Erstellung einer kurzen Handreichung mit wichtigen Prinzipien barrierefreier Didaktik 	Referent*in für Inklusion, Inklusionsbeauftragte, in Kooperation mit IKH; unter Mitwirkung von studiumdigitale	6 Monate Entwicklungszeit <i>bereits begonnen</i>
Beratung und Hospitation zu Barrierefreier Lehre: <ul style="list-style-type: none"> • Einbeziehung von Barrierefreiheitsaspekten in bestehendes Angebot der Lehr-Hospitation; ggf. Ausweitung des Hospitationsangebots im Hinblick auf Barrierefreiheit • Mittelfristige Sicherstellung eines kompetenten kollegialen Beratungsangebots zur Barrierefreien Lehre • Dokumentation und Nachbereitung aus der Lehrberatung sich ergebender Anliegen und Strategie-Entwicklung 	IKH, Referent*in für Inklusion, Fachbereiche	kontinuierlich
Stärkung von Barrierefreiheit im Hochschuldidaktischen Zertifikat der Universität <ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung der vorhandenen Inhalte zur Barrierefreiheit im Hochschuldidaktischen Zertifikat • Entwicklung weiterer passgenauer Angebote für Barrierefreie Didaktik im Kontext diversitätssensibler Lehre 	IKH, Referent*in für Inklusion	Offen; Beginn bis WS 2019/2020
Erarbeitung von Maßnahmen zur Einbeziehung neuer Beschäftigter in die Bemühungen um Barrierefreie Lehre <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung eines Vorgehens, um neue Beschäftigte (Lehrende und andere Beschäftigte mit Studierenden-Kontakt) mit den Prinzipien Barrierefreier Lehre bzw. Informationsvermittlung vertraut zu machen; dies im Zusammenspiel mit anderen Sensibilisierungsanliegen 	IKH	Offen; Beginn baldmöglichst

Maßnahmen	Akteur*innen	Zeitraumen
<ul style="list-style-type: none"> Überprüfung des Zugangs neuer Beschäftigter zu diesbezüglichen Standards, Informationen und Angeboten der Hochschule 		
<p>Barrierefreie Lehre als Kriterium bei Berufungen, Lehraufträgen und Lehrpreisen</p> <ul style="list-style-type: none"> Erarbeitung einer knappen Kriterienübersicht, die als Handreichung bei der Beurteilung mit herangezogen werden kann Einbeziehung von Qualifikationen in Barrierefreier Lehre (in Verbindung mit weiteren Diversity-Kompetenzen) als ein vorteilhaftes Merkmal bei Berufungen und der Vergabe von Lehraufträgen Aufnahme von Erfahrungen im Einsatz von Barrierefreier Lehre als ein zusätzlich qualifizierendes Kriterium für die Vergabe von Lehrpreisen durch die (oder unter Mitwirkung der) Goethe-Universität 	LuQ, IKH, SBV, Referent*in für Inklusion	Beschlussfassung bis Anfang 2021
<p>Einbeziehung von Barrierefreiheitsaspekten in die Beurteilung des Kriteriums „Studierbarkeit“ von Studiengängen bei deren Konzeption oder Re-Akkreditierung</p> <ul style="list-style-type: none"> Sensibilisierung für die Möglichkeiten inklusiver Strukturierung von Studienangeboten bei höchstem fachlichen Niveau Erarbeitung einer knappen Übersicht wichtiger Kriterien hierzu Verstärkte Beachtung dieser Kriterien und Belange in künftigen Prozessen der Universität 	Inklusionsbeauftragte, LuQ, beratend: SSC und Referent*in für Inklusion	Vorarbeiten bis Ende 2020
Maßnahmen zum Nachteilsausgleich bei Prüfungen		
<p>Überprüfung der bisherigen Umsetzung von Nachteilsausgleichen bei Prüfungen</p> <ul style="list-style-type: none"> Überprüfung der bisherigen Verfahrensweisen zum Nachteilsausgleich Prüfung von Maßnahmen zur Verbesserung der Informationslage über Nachteilsausgleiche bei Betroffenen und (Prüfungs-) Verantwortlichen Prüfung von Maßnahmen zur Sicherung von transparent getroffenen, konsistenten und sachlich angemessenen Entscheidungsverfahren über Nachteilsausgleiche Prüfung von Maßnahmen zur Verbesserung der diesbezüglichen universitätsinternen Zusammenarbeit 	spezifische Studienberatung (SSC), Inklusionsbeauftragte, Prüfungsausschüsse, Referent*in für Inklusion	Projektlaufzeit 2019-2021 (SSP-Projekt „Eine Hochschule für alle“)
Prüfung der Einführung des Instruments eines „Inklusionsplans“, zur akademischen Teilhabe individueller betroffener Studierender, mit Angaben zu gesundheitlichen Einschränkungen im Studium und deren Überwindung sowie Nachteilsausgleichen bei Prüfungen	Spezifische Studienberatung (SSC), Inklusionsbeauftragte,	Projektlaufzeit 2019-2021

Maßnahmen	Akteur*innen	Zeitraumen
<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung eines Konzepts zur Erstellung solcher Inklusionspläne zur akademischen Teilhabe • Vorbereitung der Implementierung des Instruments an / in Kooperation mit den Fachbereichen • <i>Soweit möglich</i>: Versuchsweise Einführung des Inklusionsplans an einem Modell-Fachbereich 	Prüfungsausschüsse	(SSP-Projekt „Eine Hochschule für alle“)
<p>Prüfung weiterer Unterstützungsmöglichkeiten für Dozent*innen auf dem Weg zu Barrierefreier Lehre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prüfung, inwieweit Lehrende etwa durch Online-Tools, personelle Unterstützung (Hilfskräfte) oder externe Dienstleistungen auf dem Weg zu mehr Barrierefreier Lehre unterstützt werden können • Ausarbeitung diesbezüglicher Vorschläge und Begleitung von Förderanträgen/ Verwirklichung 	studiumdigitale, beratend: Referent*in für Inklusion, Inklusionsbeauftragte, IKH, LuQ	Prüfung/ Konzeption bis Ende 2020 <i>bereits begonnen</i>
<p>Prüfung eines Modellprojekts zur barrierefreien, exzellent zugänglichen Aufbereitung eines anspruchsvollen wissenschaftlichen Themas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifikation eines geeigneten Themenkomplexes und geeigneter Akteur*innen • Identifikation eines geeigneten finanziellen und organisatorischen Rahmens sowie einer attraktiven akademischen Anbindung • Ausarbeitung eines Konzepts für die barrierefreie Erschließung eines komplexen wissenschaftlichen Themas mit vielfältigen Medien • Suche von Finanzierungs- und Umsetzungsmöglichkeiten möglichst unter Einbeziehung vorhandener Projektstrukturen und Fachexpertise an der Goethe-Universität 	Inklusionsbeauftragte, Referent*in für Inklusion in Zusammenarbeit mit geeigneten Kooperationspartner* innen aus den Fachbereichen	Vorkonzeptions-Phase 3 Monate; Vorarbeiten bis Ende 2020; Vorrussichtl. Laufzeit: 2-3 Jahre.
<p>Prüfung von Möglichkeiten zur Erstellung barrierefreier Lehrmaterialien und Lernhilfen mit an der Hochschule vorhandenen technischen Mitteln</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prüfung, inwieweit mit vorhandener Ausstattung (z.B. 3D-Druckern, Druckern, Software etc.) barrierefreie Lernmittel erstellt werden können; dazu auch: • Eruierung, welche Ausstattung verfügbar ist. • Erprobung und Dokumentation diesbezüglicher Möglichkeiten und Bedarfe 	Referent*in für Inklusion, IKH, studium digitale, Fachbereiche	Prüfung/ Konzeption bis Ende 2020

Maßnahmen	Akteur*innen	Zeitraumen
<p>Prüfung von Maßnahmen zur barrierefreien Erschließung aufgezeichneter Lehrveranstaltungen</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Universität prüft verstärkt, mit welchen Mitteln Videoaufzeichnungen von Lehrveranstaltungen barrierefrei zugänglich gemacht werden können. Sie kalkuliert und prüft die Etablierung technischer und personeller Lösungen hierzu 	<p>Referent*in für Inklusion, Inklusionsbeauftragte, HRZ</p>	<p>Prüfung/ Konzeption bis Ende 2020</p>
<p>Vernetzung mit Akteuren und Lernorten außerhalb der Hochschule zum Erlernen von Barrierefreiheit</p> <ul style="list-style-type: none"> Stärkung der Vernetzung mit Selbsthilfegruppen, Museen, Expert*innen etc. um den Informationsstand zu Inklusion und Barrierefreiheit an der Universität aktuell zu halten und auszuweiten Prüfung von Kooperationen für diesbezügliche Lehr- oder Abendveranstaltungen etc. 	<p>Referent*in für Inklusion, Inklusionsbeauftragte</p>	<p>kontinuierlich</p>
<p>Maßnahmen, um geeignete Raumauswahl für Lehrveranstaltungen zu erreichen, da diese v.a. für gute akustische und Sichtverhältnisse wichtig ist</p> <ul style="list-style-type: none"> Vorhalten geeigneter Informationen über Raumgröße, Zugänglichkeit, Akustik, Sichtverhältnisse Unterstützung der Lehrenden bei Raumauswahl, ggf. Korrektur und Konfliktbearbeitung <p><i>Zur Erfassung der Datengrundlage, vergl. auch Kapitel 4</i></p>	<p>Inklusionsbeauftragte, Referent*in für Inklusion, in Kooperation mit: Immobilienmanagement (Informationsgrundlage), Flächenbeauftragte der Fachbereiche, CAFM, HRZ.</p>	<p>Konzept WS 2019/2020; Dauer für Erfassungsarbeiten: 1-2 Jahre</p>
<p>Technische Assistenz für Sehbehinderte:</p> <p>Die Universität prüft die Einrichtung eines weiteren Sehbehindertearbeitsplatzes auf dem Campus Riedberg analog zu dem in der Bibliothek „Sozialwissenschaften und Psychologie“ (BSP) vorhandenen Arbeitsplatzes</p>	<p>Inklusionsbeauftragte, Leitung Bibliothek</p>	<p>Prüfung baldmöglichst</p>
<p>Steigerung der Transparenz bezüglich Anspruch/ tatsächlicher Erfolgsquote bei wichtigen Prüfungen</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Universität erkennt, dass Fehlinformationen (auch Gerüchte) über das fachliche Niveau und den Anspruch von Prüfungen unnötig verunsichern können und besonders ein Problem für die Studienplanung gesundheitlich beeinträchtigter Studierender darstellen können. Die Universität prüft, inwieweit zutreffende Informationen über wichtige Prüfungen zur Verfügung gestellt werden können. 	<p>Fachbereiche (Dekanate, Prüfungsämter), SSC, LuQ, sowie VP Lehre. Koordinierend: Inklusionsbeauftragte, Referent*in für Inklusion</p>	<p>Konzept bis Ende 2020; Umsetzung kontinuierlich</p>

Maßnahmen	Akteur*innen	Zeitraumen
<ul style="list-style-type: none">Die Universität prüft insofern, welche universitätsinternen Kommunikationswege (z.B. Fachbereiche – Studienberatung) genutzt und verbessert werden können, um eine verbesserte Informationslage sicherzustellen.		

3. Barrierearmes Arbeitsumfeld an der Goethe Universität – Maßnahmen für Beschäftigte

Im gesamtgesellschaftlichen Prozess der Inklusion kommt der Goethe-Universität nicht allein als Bildungsinstitution, sondern auch als öffentliche Arbeitgeberin eine wichtige Rolle zu. Durch ihr Engagement und ihr fachliches Können tragen Beschäftigte mit und ohne Beeinträchtigungen gleichermaßen zum Erfolg der Universität bei. Treten jedoch gesundheitliche Einschränkungen hinzu, trifft die Verwirklichung beruflicher Ziele auf zusätzliche Hürden und Barrieren, deren Auswirkungen es alltäglich zu vermindern und die es abzubauen gilt.

Als öffentliche Einrichtung hat die Goethe-Universität besonderen Anteil an der Verpflichtung zu diskriminierungsfreier Beschäftigung im Sinne gleichberechtigten und produktiven Arbeitens. Noch immer prägen aber nicht nur bei der Erfüllung beruflicher Aufgaben, sondern gerade auch beim (Wieder-)Eintritt ins Berufsleben vielfältige Barrieren und Hindernisse das Bild – auch für qualifizierte Arbeitnehmer*innen. Die nachfolgenden Maßnahmen für ein barrierefreies Arbeitsumfeld an der Goethe-Universität richten sich also zum einen auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Beschäftigte (insbesondere mit gesundheitlicher Beeinträchtigung), zum anderen aber auch auf die Stärkung von Teilhabechancen in Ausbildung und Berufseinstieg.

Im Bereich der wissenschaftlichen Tätigkeit überschneiden sich die Funktionen der Universität als Bildungseinrichtung und als Arbeitgeberin in besonderer Weise, da hier die berufliche Arbeit dem Wissenszugewinn und der persönlichen Qualifikation dient. Da Behinderung und Inklusion als Querschnittsthema für verschiedene wissenschaftliche Fächer angesehen werden können und neuere Forschungen in diesen Bereichen verstärkt dazu beitragen, der Lebensperspektive Betroffener Gehör und Geltung zu verschaffen, kann die Universität hier sogar einen besonderen Beitrag zur selbstbestimmten Teilhabe behinderter Menschen leisten: Der direkten Beteiligung von behinderten Menschen am Forschungsgeschehen kommt dabei besonderes Gewicht zu.

3.1. Aktuelle Situation

Die Goethe-Universität profitiert von der engagierten Mitarbeit auch ihrer behinderten Beschäftigten. Um diese zu unterstützen und allen Beschäftigten unabhängig von eventuellen Beeinträchtigungen eine gleichberechtigte Zusammenarbeit und Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, existieren an der Goethe-Universität bereits zahlreiche unterstützende Strukturen und Beratungsangebote.

- **Beschäftigungsquote:** Die Universität kommt ihren Verpflichtungen zur beruflichen Integration und Beschäftigung behinderter Menschen nach. Sie trägt zur Erfüllung der Beschäftigungsquote im öffentlichen Dienst bei und ist auf dem Weg, ihre diesbezüglichen Anstrengungen zu verstärken.
- **Inklusionsbeauftragte (früher: „Behindertenbeauftragte“):** An der Goethe-Universität widmen sich verschiedene Akteur*innen im Rahmen ihrer Aufgaben aus ihrer jeweiligen Perspektive diesem Themenfeld: Die beiden Inklusionsbeauftragten nehmen die Belange behinderter Menschen vonseiten der Universität als Arbeitgeberin wahr, wobei eine Aufgabenteilung nach baulich-technischen und allgemeinen Belangen vorgenommen wurde.
- **Schwerbehindertenvertretung:** Die Schwerbehindertenvertretung vertritt entsprechend ihrem gesetzlichen Auftrag die Interessen schwerbehinderter Beschäftigter und ihnen gleichgestellter Menschen und berät diese eingehend. Durch Initiativen und Vermittlungsbemühungen trägt sie im Arbeitsalltag wesentlich zum

Gelingen der Inklusionsbemühungen der Universität bei. Sie wirkt bei den Themen „Behinderung und Inklusion“ eng mit dem Personalrat und anderen Gremien zusammen.

- **Betriebliches Gesundheitsmanagement:** Die Goethe-Universität verfügt über ein betriebliches Gesundheitsmanagement, um für ein produktives und gesundheitsverträgliches Arbeitsklima Sorge zu tragen und die Beschäftigten in ihrem Bemühen um ihre Gesundheit zu unterstützen. Das Konzept dieses Gesundheitsmanagements legt einen weiten Gesundheitsbegriff zugrunde und umfasst insbesondere auf das Arbeitsverhältnis bezogene Faktoren und individuelle Faktoren (vergleiche auch die Darstellungen im Gesundheitsportal der Universität Frankfurt). Nähere Einzelheiten sind in der *Dienstvereinbarung über ein Betriebliches Gesundheitsmanagement* vom 27.9.2017 enthalten. Auch die Schwerbehindertenvertretung trägt zu den diesbezüglichen Aktivitäten bei. Die Betriebsärzt*in der Universität unterstützt zudem auch gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte in gesundheitlichen Belangen und leistet somit einen Beitrag zu deren Integration und Teilhabe. Der Arbeitsschutz trägt im Rahmen seiner Tätigkeit nicht nur zur Vermeidung gesundheitlicher Belastungen, sondern auch allgemein zu einer Stärkung der Barrierefreiheit an der Universität bei.
- **Betriebliches Eingliederungsmanagement:** Ebenso leistet das betriebliche Eingliederungsmanagement einen wesentlichen Beitrag zu den Inklusionsbemühungen der Universität. Es sichert die berufliche Teilhabe von länger oder schwerwiegend erkrankten Beschäftigten, indem es versucht, deren Weiterbeschäftigung unter Bedingungen zu ermöglichen, die der jeweiligen gesundheitlichen Situation angepasst sind oder gegebenenfalls bei der Suche nach alternativen beruflichen Perspektiven unterstützt. Einzelheiten zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sind in der zugehörigen *Dienstvereinbarung* vom 25.5.2011 enthalten und werden unter: <https://www.uni-frankfurt.de/47065123/bem> erläutert. Die Goethe-Universität bietet zudem eine psychosoziale Beratung für Beschäftigte an, um sie bei psychischen Belastungssituationen im beruflichen Kontext zu unterstützen. Die Schwerbehindertenvertretung beteiligt sich im Rahmen ihrer Tätigkeit an Aktivitäten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements.
- **Alternierende Telearbeit:** An der Goethe-Universität Frankfurt bestehen Regelungen zur alternierenden Telearbeit (vergl. Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit), in deren Rahmen gegebenenfalls ein Teil der beruflichen Aufgaben erledigt werden kann, ohne den Arbeitsort aufsuchen zu müssen. Alternierende Telearbeit kann auf Antrag genehmigt werden. Dazu müssen unter anderem die Aufgaben so beschaffen sein, dass sie in Telearbeit ausgeführt werden können und weitere Bedingungen bezüglich der häuslichen Arbeitsumgebung erfüllt sein. Telearbeit kann gesundheitlich eingeschränkten Menschen die Berufstätigkeit erleichtern; behinderte Menschen sind bei der Gewährung von Telearbeitsplätzen gegebenenfalls zu bevorzugen.
- **Dienstvereinbarungen mit Inklusionsbezug:** Darüber hinaus berühren zahlreiche weitere Dienstvereinbarungen und Regelungen den Themenkreis „gesundheitliche Einschränkung/ Behinderung und Inklusion“. Anzuführen sind hier insbesondere die Dienstvereinbarung zur *Gleitzeit*, zum *Umgang mit Suchtproblemen* und nicht zuletzt die Dienstvereinbarung zu *Konfliktlösung und partnerschaftlichem Umgang am Arbeitsplatz*. Die *Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit* wurde bereits erwähnt. Diese Vereinbarungen sind relevant, da sie entweder gesundheitliche Belange betreffen oder sich mit Themengebieten befassen, die für die Anpassung der Arbeitsbedingungen auf die Lebensumstände gesundheitlich beeinträchtigter Menschen von entscheidender Bedeutung sind.

Eine detaillierte Darstellung findet sich in den Ausführungen unter: <https://www.uni-frankfurt.de/47115189/dienstvereinbarungen>.

- **Weiterbildung:** Der Goethe-Universität sind die beruflichen wie persönlichen Entwicklungschancen durch Weiterbildung gerade auch für gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiter*innen ein Anliegen. Schwerbehinderte (und diesen gleichgestellte Mitarbeiter*innen) erfahren eine bevorzugte Berücksichtigung bei der Auswahl der Teilnehmenden an Weiterbildungsangeboten der Personal- und Organisationsentwicklung, sofern die Anmeldung fristgerecht erfolgt ist (§81 Abs. 4 Nr. 2 SGB IX).
- **Sensibilisierung für Diversität und Gesundheitsthemen:** Die inklusionsbezogenen Themenfelder „Diversität“ und „Gesundheit“ sind Bestandteil im Weiterbildungsangebot der Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE) für Führungskräfte und Professor*innen an der Goethe-Universität. Beispielhaft zu nennen sind die Module: „Heterogene Teams bilden und erfolgreich führen“ und „Selbstmanagement & Gesundheit für Führungskräfte“. Das offene Weiterbildungsprogramm beinhaltet unter anderem das Seminarangebot „Menschen mit Behinderungen in der Dienststelle – ist doch normal“.

Zu ihrer Unterstützung stehen Führungskräften und Professor*innen zudem auch E-Learning-Angebote, Leitfäden, Videos und ähnliches mehr aus dem Themenkreis „Diversität und Führung“ zur Verfügung. Beispielhaft hierfür stehen die Titel: „AGG kennenlernen“ (E-Learning), „Barrierefreiheit von Dokumenten“, „Wie Sie sinnvoll führen und Gesundheit fördern“ oder etwa „Führungsverantwortung bei Suchtmittelauffälligkeit oder Suchtauffälligkeit“. Ausführliche Informationen hierzu sind online bereitgestellt unter: http://www.uni-frankfurt.de/75944954/Vielfaltsbewusste_F%C3%BChrung.

- **Chancen durch Ausbildung:** Die Goethe Universität zählt aktuell auch gesundheitlich beeinträchtigte Menschen zu den Auszubildenden, die hier durch ihre berufliche Ausbildung den Grundstein für eine erfolgreiche Berufstätigkeit legen. In ihrer Präsentation als Institution und Ausbildungsgeberin spricht die Universität auch künftige Auszubildende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen an und fördert deren Teilhabe an der Berufsausbildung durch Vernetzung mit regionalen Kooperationspartnern.

3.2. Herausforderungen

Die Recherchen und Diskussionen, die in die Zusammenstellung dieses Abschnitts des Aktionsplans eingeflossen sind, haben ergeben, dass über diese bestehenden Strukturen und Angebote hinaus, verschiedene Herausforderungen und Verbesserungspotentiale verbleiben. Hier bekennt sich die Universität zu der Herausforderung, ihre konkreten Handlungsspielräume zu prüfen und im Interesse eines inklusiven Arbeitsumfelds zu nutzen.

- **Arbeitszeit:** Erfahrungen aus Beratungsgesprächen mit betroffenen Beschäftigten sowie einschlägige wissenschaftliche Erkenntnisse verdeutlichen übereinstimmend, dass eine der gesundheitlichen Einschränkung angepasste (sogenannte „fähigkeitsgerechte“, früher: „leidensgerechte“) Gestaltung der Arbeitszeit für die Betroffenen eine Schlüsselrolle einnimmt: Häufig verändert die gesundheitliche Situation nämlich entweder das Volumen der noch leistbaren Arbeit (Stundenzahl) oder sie erfordert eine andere Zeiteinteilung mit zusätzlichen Pausen oder Tätigkeitswechseln (Tagesrhythmus) . Zudem kann es erforderlich sein, medizinische Behandlungen längerfristig in den Alltag zu integrieren.

Angepasste Regelungen helfen hier, der Universität Können und Engagement der Betroffenen zu erhalten und sichern diesen zugleich ihre Beschäftigung. Angesichts dieser Situation ergibt sich die Herausforderung, zusätzliche Optionen für solche Anpassungen zu prüfen und in nicht-stigmatisierender Weise zu etablieren.

- **Telearbeit:** Telearbeit bietet für gesundheitlich beeinträchtigte Menschen eine weitere Teilhabechance, insbesondere in Fällen, in denen der Arbeitsplatz nur noch unter erheblichen Schwierigkeiten aufgesucht werden kann, die Aufgaben jedoch gut in Telearbeit erledigt werden können. Lange Bearbeitungszeiten für entsprechende Anträge stellen jedoch ein Problem dar, da so nicht mittelfristig auf ein gesundheitliches Problem reagiert werden kann. Hier stellt sich die Aufgabe, das Antragsverfahren für alternierende Telearbeit zu überprüfen.

Zudem ergeben sich Bedarfskonstellationen, in denen es günstig wäre, über die Alternierende Telearbeit hinaus komplett zu Telearbeit überzugehen. Angesichts dessen ist zu prüfen, wie die Rahmenbedingungen dafür zu gestalten sind, um eine effektive Tätigkeit der Beschäftigten sicherzustellen und deren soziale Ausgrenzung zu vermeiden.

- **W-LAN-Empfang:** Derzeit ist die W-LAN-Konnektivität an der Goethe-Universität im Wesentlichen auf die öffentlich zugänglichen Bereiche beschränkt. Dies bedeutet jedoch, dass u.a. in den Büros der Beschäftigten nicht immer eine gesicherte W-LAN-Verbindung zur Verfügung steht. Da diese jedoch zum Betrieb einiger Hilfsmittel, insbesondere für blinde und sehbehinderte Menschen, erforderlich ist, stellt dies auch unter Gesichtspunkten der Barrierefreiheit ein Problem dar.
- **Fachkräftegewinnung und Beschäftigungspolitik:** Die Universität hat als öffentliche Arbeitgeberin in besonderer Weise eine Mitverantwortung, berufliche Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Dazu gehört auch, gesundheitlich beeinträchtigten Menschen bei Neubesetzungen von Stellen und in Ausbildungsverhältnissen berufliche Perspektiven zu eröffnen. Neben den ohnehin zu beachtenden gesetzlichen Vorschriften zur Gleichbehandlung und den schon bestehenden wirksamen Bemühungen um die Inklusion von Auszubildenden mit Behinderung gilt es, geeignete Maßnahmen zu intensivieren, damit geeignete Bewerber*innen mit gesundheitlicher Einschränkung bei Stellenneubesetzungen noch besser berücksichtigt werden. Zudem sollten geeignete Maßnahmen zur zusätzlichen Stärkung der Inklusion in der beruflichen Ausbildung an der Goethe-Universität verwirklicht werden.
- **Förderung wissenschaftlicher Arbeit und Inklusion:** Bei der Förderung der wissenschaftlichen Tätigkeit von Forscher*innen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung kann auch die Goethe-Universität in zweifacher Weise die Inklusion fördern: Zum einen wird fachlich begabten Persönlichkeiten unabhängig von ihrer Einschränkung eine qualifizierende, bereichernde Berufsperspektive eröffnet. Zum zweiten kann damit in Fachgebieten, wo dies wissenschaftlich indiziert ist, eine Betroffenenperspektive auf Inklusionsaspekte des jeweiligen Forschungsthemas eingebracht werden; hierbei ergeben sich ggf. Anknüpfungspunkte an das Gebiet der Disability Studies¹. Nachdem die Goethe-Universität bislang noch keine spezifischen Fördermöglichkeiten diesbezüglich systematisch erprobt hat, möchte sie nun potentielle Fördermöglichkeiten ausloten und Kontakt zu fördernden Institutionen aufnehmen. Dabei gilt es insbesondere, Optionen zu prüfen, die sich aus Förderprogrammen zur Beschäftigung von Fachkräften mit Behinderung ergeben.

¹ Die Disability Studies sind ein fächerübergreifendes Forschungsgebiet, das sich der sozial-, kultur- und geisteswissenschaftlichen Erforschung von „Behinderung“ als sozialem Phänomen unter maßgeblicher Berücksichtigung der Betroffenenperspektive widmet.

- **Forschungstätigkeit mit Inklusionsbezug:** In einigen Fachbereichen – insbesondere im Fachbereich 04 Erziehungswissenschaften – finden derzeit Forschungsprojekte zum Themenbereich „Behinderung und Inklusion“ statt. Eine spezielle Strategie zur Beforschung von Inklusionsthemen hat die Goethe-Universität derzeit nicht.
- **Sensibler Umgang mit Behinderungen:** Die Goethe-Universität unternimmt bereits vieles, um für ihre Beschäftigten unnötige Barrieren im Arbeitsleben abzubauen. Dennoch stellt der gekonnte Umgang mit gesundheitlichen Einschränkungen alle Beteiligten vor Herausforderungen auf der Ebene der Praxis, aber auch bezüglich innerer Haltung und Werturteile. Für Beschäftigte gilt dabei – mehr noch als etwa für Studierende – dass Sie sich mit hohen allgemeinen Leistungsanforderungen auseinandersetzen und ihre Möglichkeiten und Grenzen erproben und deutlich machen müssen.

Die Universität anerkennt den Wunsch vieler Beschäftigter nach einem Arbeitsklima, in dem sie Verständnis für gesundheitliche Einschränkungen finden und sich – in einer von den Betroffenen gewählten Art und Weise – darüber verständigen können, was diese Einschränkungen im Alltag mit sich bringen. Hierbei geht es allerdings *immer* um freiwillige Angaben der Beschäftigten. Die Universität nimmt die Herausforderung an, im Sinne von Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung eine Haltung zum Umgang mit dem Thema „gesundheitliche Einschränkungen und Inklusion bei Beschäftigten“ zu finden und diese intern und öffentlich zu vermitteln.

3.3. Maßnahmen

Die in diesem Aktionsplan enthaltenen Vorhaben im baulichen Bereich oder zur Barrierefreien Lehre und Informationsvermittlung sowie die Maßnahmen für einen respektvollen Umgang mit Behinderungen / gesundheitlichen Einschränkungen erfassen alle Universitätsangehörigen und somit selbstverständlich auch die Beschäftigten. Darüber hinaus ergeben sich aus der vorgefundenen Situation folgende Maßnahmen und Prüfaufträge, die speziell die Belange der Beschäftigten adressieren:

Maßnahmen	Akteur*innen	Zeitraumen
<p>Ermöglichung und Erleichterung erkrankungs-/ behinderungsgerecht angepasster Arbeitszeiten mit dem Ziel einer fähigkeitsgerechten und den Kenntnissen entsprechenden, effektiven Beschäftigung behinderter Mitarbeiter*innen im (kollegialen) Arbeitszusammenhang der Goethe-Universität</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung von Möglichkeiten zur Anpassung von Arbeitszeiten angesichts gesundheitlicher Einschränkungen, dabei auch: • Führungskräfte sensibilisierung für die Bedarfe gesundheitlich eingeschränkter Menschen im Hinblick auf Modifikationsmöglichkeiten der Arbeitsbedingungen • Überprüfung der bestehenden Instrumente zur gesundheitlich bedingten Anpassung der Arbeitszeit und deren Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation • Fokussierung eines Berichts aus dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement auf die Arbeitszeitanpassungen und deren Wirksamkeit • Prüfung von Maßnahmen, wie gesundheitlich zusätzlich notwendige Ruhepausen sowie der Zeitbedarf ärztlich verordneter Therapien in den Arbeitsalltag einbezogen bzw. auf die Arbeitszeit angerechnet werden können, ohne dass es dabei zu einer Verlängerung der Arbeitszeit der Betroffenen kommt. • Bekanntmachung und Etablierung der Möglichkeiten zur Arbeitszeitanpassung sowie der Anrechnungsmöglichkeiten, sodass Betroffene in entsprechenden Fällen diese sinnvoll nutzen können. 	<p>Präsidium, Kanzler, HR, SBV, BEM-Beauftragte*r Inklusionsbeauftragte, Betriebsarzt</p>	<p>kontinuierlich, Überprüfung und Maßnahmenentwicklung bis 2020</p>
<p>Prüfung weitergehender Möglichkeiten für Telearbeit, insbesondere bei gesundheitlichen Einschränkungen u.ä. Problemlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung einer Position der Goethe Universität als Arbeitgeberin zur Telearbeit als unterstützende Option für gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte 	<p>HR, Kanzler, Präsidium, BEM-Beauftragte*r, SBV, Inklusionsbeauftragte, Referent*in für Inklusion</p>	<p>Erste Prüfung bis Ende 2020 <i>bereits begonnen</i></p>

Maßnahmen	Akteur*innen	Zeitraumen
<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung, inwiefern das Instrument Telearbeit auch in bisher nicht angewandten Formen genutzt werden kann, um eine bessere berufliche Teilhabe gesundheitlich beeinträchtigter Beschäftigter zu ermöglichen und deren Leistungsfähigkeit zu erhalten • Prüfung, inwieweit das Genehmigungsverfahren für alternierende Telearbeit so beschleunigt werden kann, dass Telearbeit eine zeitnah wirksame Maßnahme zur Inklusion am Arbeitsplatz sein kann und auch zur mittelfristigen Intervention bei gesundheitlichen Problemen zur Verfügung steht. 		
<p>Stärkung der Beschäftigung von behinderten Mitarbeiter*innen auch durch intensivierte Beteiligung an geeigneten Förderprogrammen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etablierung und kontinuierliche Durchführung einer Strategie zur Suche von Beschäftigungsmöglichkeiten an der Universität und einschlägigen Förderprogrammen für behinderte Menschen • Überprüfung geeigneter Maßnahmen, um systematisch Beschäftigungsmöglichkeiten für behinderte Mitarbeiter*innen bei neuen Projektanträgen etc. erkennen zu können und finanzielle Fördermöglichkeiten zu eruieren. • Etablierung einer Strategie zur Steigerung des Anteils behinderter Menschen an den Auszubildenden der Universität. 	SBV, Inklusionsbeauftragte, Referent*in für Inklusion, RSC, in Abstimmung mit HR	kontinuierlich
<p>Die Universität nimmt Kontakt auf mit einschlägigen Einrichtungen in der Region, beispielsweise solchen, die behinderten Menschen Ausbildung und Bildung vermitteln, um Arbeitnehmer*innen mit Behinderung für die Goethe-Universität zu gewinnen.</p>	Inklusionsbeauftragte, SBV, Referent*in für Inklusion	kontinuierlich, Maßnahmenbeginn baldmöglichst
<p>Weiterverwendung und Inventarisierung von an der Goethe-Universität vorhandenen Hilfsmitteln</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung der Abrufbarkeit von an der Goethe-Universität vorhandenen Hilfsmitteln zur weiteren Verwendung • Prüfung des Zustands dieser Hilfsmittel • Bei Situationen, in denen Hilfsmittelbedarf neu entsteht: Prüfung, ob dieser Bedarf nicht vonseiten der Universität aus zentral zu beschaffenden Hilfsmitteln gedeckt werden kann, die später in ähnlichen Situationen wiederverwendet werden könnten. • Prüfung nicht gedeckten Hilfsmittelbedarfs. 	SBV, Gebäudemanagement, Inklusionsbeauftragte, Referent*in für Inklusion	kontinuierlich, Maßnahmenbeginn bis 1. Quartal 2020

Maßnahmen	Akteur*innen	Zeitraumen
<p>Strategie zum Umgang mit behinderungsbedingt notwendigen, nicht anderweitig finanzierten Assistenzleistungen und Hilfsmitteln im Arbeitskontext</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzept zur Beratung betroffener Beschäftigter und zur Identifizierung von deren Bedarfssituation unter Einbeziehung bereits aktiver Akteur*innen und Stellen der Hochschule • Intensivierung der vorhandenen Zusammenarbeit mit externen Stellen zur diesbezüglichen Unterstützung betroffener Beschäftigter • Entwicklung eines Ablaufs zum gezielten Verweis auf Verwendungsmöglichkeiten vorhandener Hilfsmittel und Ressourcen • Evaluation von vorhandenen informellen Unterstützungslösungen z.B. Assistenz durch Kolleg*innen oder Hilfskräfte an der Hochschule • Recherche weiterer finanzieller Fördermöglichkeiten für nicht anderweitig finanzierten Assistenzbedarf für betroffene Beschäftigte. 	<p>Kanzler, SBV, Inklusionsbeauftragte, Referent*in für Inklusion</p>	<p>Konzept-entwicklung bis Ende 2020</p>
<p>Stärkung barrierefrei benutzbarer Software:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Universität bemüht sich verstärkt um Verwendung und Beschaffung barrierefreier Softwarelösungen, um zum systematischen Abbau struktureller Barrieren beizutragen. • Die Universität überprüft in diesem Zusammenhang ihre Möglichkeiten, bei der Beschaffung von Software barrierefreien Lösungen den Vorzug zu geben. 	<p>Kanzlerressort (Einkaufsmanagement), HRZ, Inklusionsbeauftragte, Referent*in für Inklusion</p>	<p>kontinuierlich</p>
<p>Überprüfung von Maßnahmen zur Verbesserung der W-LAN-Konnektivität im Hinblick auf den Hilfsmiteleinsatz behinderter Menschen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Universität erkennt, dass eine gute W-LAN-Abdeckung für den Hilfsmiteleinsatz behinderter Menschen, insbesondere blinder und Sehbehinderter Menschen von großer Bedeutung ist. • In diesem Zusammenhang intensiviert die Universität ihre Bemühungen um eine flächendeckend verfügbare W-LAN-Konnektivität weiter und versucht, diese auch auf die Arbeitsplätze der Beschäftigten auszudehnen 	<p>HRZ, Inklusionsbeauftragte</p>	<p>kontinuierlich</p>
<p>Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildung gesundheitlich beeinträchtigter Beschäftigter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung von Konzepten zur Führungskräfte sensibilisierung in Bezug auf „Diversität“, sodass diese auch Aspekte von „Inklusion und Behinderung umfassen“. • Ziel ist die Förderung der Erkennung von Entwicklungspotentialen auch bei gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten vonseiten der Führungskräfte. 	<p>Inklusionsbeauftragte, SBV, Referent*in für Inklusion u.a., IWB, HR (nicht für bauliche Aspekte)</p>	<p>kontinuierlich, Konzept-entwicklung bis 1. Quartal 2020</p>

Maßnahmen	Akteur*innen	Zeitraumen
<p>Leitend ist dabei der Gedanke, dass die Aktualisierung der Qualifikation für das berufliche Fortkommen gesundheitlich beeinträchtigter Menschen (u.a. zum Ausgleich bestehender Einschränkungen) von besonderer Bedeutung ist.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einladung der SBV, der Inklusionsbeauftragten u.a. in Module der Führungskräfte-Entwicklung und ähnliche Veranstaltungen, um dort fachliche Impulse zu geben. • Überprüfung der Barrierefreiheit bestehender Weiterbildungsangebote (baulich, technisch, kommunikativ, didaktisch); bzw. Entwicklung eines Verfahrens zur Anpassung von Kursen, zumindest sofern sich Betroffene mit Barrierefreiheitsbedarf anmelden. 		
<p>Maßnahmen zur Steigerung des Anteils behinderter Auszubildender an der Goethe-Universität</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung bestehender guter Praxis an der Goethe Universität, damit weitere Auszubildende mit Behinderung einen Ausbildungsplatz an der Universität erhalten können • Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit zur Bekanntmachung der Möglichkeiten sowie von Maßnahmen zur Sensibilisierung potentieller Ausbildungs-Anleiter*innen an der Universität 	<p>HR, SBV, SSC, PUK Referent*in für Inklusion</p>	<p>kontinuierlich</p>
<p>Die Universität nimmt Kontakt mit einschlägigen Einrichtungen auf, beispielsweise solchen, die behinderten Menschen Bildung und Ausbildung vermitteln, um die Gewinnung künftiger Auszubildender und Beschäftigter mit Behinderung für die Goethe-Universität voranzutreiben.</p>		
<p>Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftler*innen mit Behinderung sowie zur Stärkung des wissenschaftlichen Themenfelds „Behinderung und Inklusion“ und dessen Beforschung aus Betroffenenperspektive</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prüfung von weiteren Kooperationsmöglichkeiten der Universität mit Projekten (Promotionsförderung) und Trägern (Arbeitsagentur), damit Forschungs- oder Promotionsprojekte von gesundheitlich beeinträchtigten Wissenschaftler*innen gefördert werden können • Pflege von Kontakten zu entsprechenden Förderinstitutionen 	<p>VP Forschung, Abteilung Forschung und Nachwuchs, GRADE, Research Service Center, Hochschulentwicklung, Vertreter*innen der Fachbereiche; SBV, in Kooperation mit Referent*in für Inklusion</p>	<p>Konzeptentwicklung bis 1. Quartal 2020</p>

Maßnahmen	Akteur*innen	Zeitraumen
<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen zur Suche nach geeigneten Projekten und passenden Fördermöglichkeiten • Prüfung von Maßnahmen bezüglich typischer Problemfelder bei behinderten Wissenschaftler*innen (Arbeitsassistenz, Arbeitsplatzausstattung, Fristverlängerungen, Auslandsaufenthalte etc.) • Konzeptentwicklung, inwieweit „Behinderung und Inklusion“ als wissenschaftliches Querschnittsthema an der Goethe-Universität etabliert und die Betroffenenperspektive (z.B. in Anlehnung an die Disability Studies) einbezogen werden kann. 		

4. Bauliche Barrierefreiheit – Basis einer Inklusiven Hochschule

In sehr konkretem Sinne ist die bauliche Barrierefreiheit² ein Fundament für das Geschehen an einer inklusiven Universität: Räume und Einrichtungen der Universität überhaupt aufsuchen und nutzen zu können, ohne dabei auf umfangreiche fremde Hilfe oder lange Umwege angewiesen zu sein, ist eine Grundvoraussetzung für die Teilhabe an Studium, akademischem Austausch und Arbeit an der Universität.

4.1. Aktuelle Situation

- **Institutioneller Rahmen:** Die Goethe-Universität verfügt über einen umfangreichen, sehr heterogenen Gebäudebestand, der auch hinsichtlich der barrierefreien Zugänglichkeit sehr unterschiedlich ausgestattet ist. Mit der Funktion der Inklusionsbeauftragten für baulich-technische Belange, die im Immobilienmanagement angesiedelt ist, ist das Thema der baulichen Barrierefreiheit an der Goethe-Universität institutionell gut verankert und liegt in fachlich kompetenten Händen. Allerdings ist diese umfangreiche Aufgabe bisher nicht mit eigenen Ressourcen – insbesondere Arbeitszeitkontingenten – hinterlegt, was die kontinuierliche Tätigkeit und die sachkundige Begleitung der vielfältigen baulichen Projekte in Bezug auf Barrierefreiheitsbelange erschwert. Dies erstreckt sich nicht zuletzt auf die Landesbaumaßnahmen seitens des Landesbetriebs Bau und Immobilien Hessen (LBIH) zur Standortneuordnung der Universität.
- **Gebäudebestand:** Die Lage der baulichen Barrierefreiheit an der Goethe-Universität ist insgesamt sehr unterschiedlich und variiert mit Entstehungsgeschichte und Alter der Gebäude sowie mit der jeweiligen Ausbaustufe. Bezüglich bestehender Gebäude bemüht sich die Universität, Barrieren sukzessive zu beseitigen, und schafft aktuell in Einzelfällen nach Kräften Abhilfe, soweit ihr Betroffene konkrete Probleme mit baulichen Barrieren bekannt machen. Limitierend wirken hier u.a. begrenzte finanzielle und personelle Ressourcen, vorgefundene örtliche Gegebenheiten und technische Möglichkeiten sowie gegebenenfalls Belange des Denkmalschutzes.
- **Informationslage zur baulichen Barrierefreiheit:** Es existiert derzeit keine flächendeckende, systematisierte Datenbasis zur baulichen Barrierefreiheit an der Universität. Inwieweit die bestehenden Universitätsgebäude nach aktuellem Stand der Technik Barrierefreiheitsdefizite aufweisen und somit Nachbesserungsbedarf besteht, ist bislang nicht analysiert.

Als Informationsquelle für betroffene Nutzer*innen der Gebäude existierten bislang mehrere Kapitel mit Zugänglichkeitsinformationen im Online-Studienführer für Studierende mit verschiedenen Beeinträchtigungen. Dieser Studienführer wurde jedoch aufgrund fehlender Ressourcen seit mehreren Jahren inhaltlich nicht mehr fortgeschrieben und technisch nicht mehr gewartet (siehe auch Kapitel „Information und Beratung“). Er wurde daher im Frühjahr 2018 vom Netz genommen. Eine geeignete Nachfolgepublikation soll Bestandteil des umfassenden, bereichsübergreifenden Informationsangebots zu Barrierefreiheit und Inklusion werden. Anfragen zur baulichen Barrierefreiheit beantwortet die Inklusionsbeauftragte für baulich-technische Belange.

Alternative (taktile) Orientierungsmöglichkeiten: An der Goethe-Universität steht kein flächendeckendes Orientierungs-/Blindenleitsystem oder vergleichbare Orientierungshilfen

² Sofern nachfolgend vereinfachend von „baulicher Barrierefreiheit“ gesprochen wird, ist hiermit die „bauliche und technische Barrierefreiheit“ insgesamt gemeint.

für behinderte Menschen zur Verfügung. Allerdings finden sich an zahlreichen Stellen in unterschiedlichen Universitätsgebäuden taktile Markierungen oder Raumbeschriftungen in Braille-Schrift. Diese folgen bislang jedoch keinem umfassenden Gesamtkonzept. Ein Gesamtsystem wäre jedoch – gegebenenfalls auch über die Erfüllung baurechtlicher Vorgaben hinaus – notwendig, um aktuellen Barrierefreiheitsanforderungen nachzukommen und die Mobilität von Menschen, die auf taktile Orientierungsmöglichkeiten angewiesen sind, zu gewährleisten.

Taktile Lagepläne: Es existiert eine studentische Initiative zur Erstellung taktiler Karten des Universitätsgeländes der Goethe-Universität auf Basis von 3D-Drucken und frei verfügbaren Geodaten. Diese Initiative wurde jedoch bislang nicht systematisch aufgegriffen und weiterverfolgt. Ebenso existiert kein Datenbestand, aus dem sich direkt und ohne erheblichen Mehraufwand taktile Karten oder 3D-Modelle ableiten ließen.

4.2. Herausforderungen

- **Beteiligung an Planungen:** Barrierefreiheitsbelange sind in die Planungen von Neubau- und Sanierungsmaßnahmen weiterhin systematisch aufzunehmen. Eine entsprechende – frühzeitige und umfassende – Beteiligung der Inklusionsbeauftragten für baulich technische Belange sowie weiterer Expert*innen – und ggf. Betroffenen – ist zu gewährleisten, um die Effizienz der Barrierefreiheitsmaßnahmen auch weiterhin sicherzustellen.
- **Organisatorische Verankerung und Ressourcenausstattung:** Um die bauliche Barrierefreiheit an der Goethe-Universität kontinuierlich zu verbessern und weiter zu entwickeln, ist es erforderlich, finanzielle und personelle Ressourcen bereit zu stellen, damit eine systematische und dauerhafte Arbeit an diesem Thema möglich wird und es fest in der Organisation der Universität verankert bleibt.
- **Auskunft zu Barrierefreiheit:** Es ist sicherzustellen, dass Anfragen zu Belangen baulicher Barrierefreiheit weiter zeitnah und auf eine inhaltlich konsistente Weise bearbeitet werden können.
- **Barrierefreiheitsstrategie:** Die Universität sieht sich vor die Aufgabe gestellt, eine Verfahrensweise zu finden, wie sie ihrer Verantwortung nachkommen kann, eine gut zugängliche, barrierefreie Nutzbarkeit ihrer Gebäude gemäß aktuellem Stand der Technik mit konkreten Schritten sukzessive sicherzustellen. Bezüglich des Campus Niederrad nimmt die Universität Kontakt zu den dortigen Verantwortlichen auf, da die Universität selbst in dortigen baulichen Belangen nur bei Neubaumaßnahmen des Landesbetriebs Bau und Immobilien in Hessen (LBIH) zuständig ist.

Die Verfahrensweise beinhaltet auch eine Festlegung, mit welchem Detaillierungsgrad eine Erfassung der Barrierefreiheitssituation (unabhängig von eventuell bekanntgewordenen Barrierefreiheitsanforderungen einzelner Nutzer*innen) stattfinden soll und wie die Ergebnisse einer solchen Erhebung zur weiteren Bearbeitung in die Planungs- und Bauprozesse der Universität eingehen sollen. Zudem sind prinzipiell auch die Verfahrensschritte Dokumentation, Bestandsanalyse und Erstellung eines sogenannten Defizit-Maßnahmen-Katalogs zu berücksichtigen. Zur Umsetzung eines konsistenten Vorgehens bietet sich eine Bestandsanalyse aller öffentlich zugänglichen Gebäude mit Studierenden-, Lern-/Lehrbetrieb sowie Arbeitsstätten nach einem einheitlichen Standard als Einstieg an. Auf dieser Grundlage können dann nach Bedarf und Dringlichkeit Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit eingeleitet werden.

4.3. Maßnahmen

Für die nachfolgend dargestellten Maßnahmen im Bereich barrierefreien Bauens gilt, dass deren finanzielle Implikationen bei Verabschiedung dieses Aktionsplans noch nicht absehbar waren. Dies liegt in der besonderen Struktur und Größe von Maßnahmen im baulichen Bereich insgesamt begründet. Die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen stehen insofern unter Finanzierungsreserve.

Maßnahmen	Akteur*innen	Zeitraumen
Informationen zur baulichen Barrierefreiheit für Studierende und Beschäftigte		
Verbesserung der Informationen zur baulichen Barrierefreiheit <ul style="list-style-type: none"> • Gewinnung der für Auskünfte und Publikationen notwendigen Informationen zur Situation der baulichen Barrierefreiheit (s.o.); • Rekonzeption des Informationsangebots zur baulichen Barrierefreiheit (u.a. Gebäudezugänglichkeit und Ausstattung), einschließlich des Internetauftritts; dabei: • Inhaltliche Aktualisierung der Informationen zur Gebäudezugänglichkeit (accessibility) und -ausstattung • Zeichnerische Darstellung der Bestandserfassung in Form von sog. „Barrierefrei-Plänen“ (Übersichts-/Raumpläne) • Entwicklung eines taktilen Lageplans, zunächst für stark genutzte Teile des Universitätsgeländes 	Bezüglich der Informationsgewinnung v.a.: Inklusionsbeauftragte (baulich-technische Belange), Bereich Immobilienmanagement, SBV u.a., Referent*in für Inklusion Bezüglich Aufbereitung und Überführung in die Öffentlichkeitsarbeit: Inklusionsbeauftragte, Referent*in für Inklusion, SSC	Maßnahmenstart: baldmöglichst; Aktualisierung kontinuierlich
Gebäude-Ausstattung für Hörbehinderte: <ul style="list-style-type: none"> • Die Standorte der FM/Microport-Anlagen für hörbehinderte Nutzer*innen werden markiert und bekannt gemacht. • Die Ausleihmöglichkeit für die mobile FM/Microport-Anlage wird bekannt gemacht. • Die Funktionsfähigkeit der Hörverstärkeranlagen wird kontinuierlich geprüft (Wartung). • Es wird überprüft, inwieweit zusätzliche Unterstützung für Betroffene durch solche Anlagen erforderlich ist. 	HRZ (Medientechnik), Inklusionsbeauftragte (baulich-technische), SBV, Referent*in für Inklusion	baldmöglichst
<ul style="list-style-type: none"> • Die Bereitstellung von ausgewiesenen Ruhe- und Rückzugsräumen innerhalb der Universitätsgebäude wird evaluiert 	Immobilienmanagement, Inklusionsbeauftragte, SBV	baldmöglichst

Maßnahmen	Akteur*innen	Zeitraumen
<p>Zugänglichkeit der Computerräume:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Universität überprüft die barrierefreie Nutzbarkeit ihrer Computerräume in baulicher und informationstechnischer Hinsicht Die Universität konzipiert Maßnahmen zur Beseitigung eventueller diesbezüglicher Mängel und leitet diese in die Wege 	<p>HRZ, Immobilienmanagement, Inklusionsbeauftragte</p>	<p>Zwischenergebnisse bis 1. Quartal 2020</p>
Hilfe, technische Unterstützung und Notfallrettung		Kurz- und mittelfristig
<p>Überprüfung der Maßnahmen zum organisatorischen Brandschutz, zu Rettungs- und Räumungskonzepten im Brandfall für Menschen, die sich im Notfall nicht selbst retten können (z.B. Gehbehinderte und Rollstuhlfahrer). Überprüfung, inwiefern die Belange behinderter Menschen wirksam in vorhandenen Konzepten zu Brandschutz und Notfallrettung verankert sind. Soweit erforderlich Erstellung eines Behinderten-Rettungskonzeptes für die betreffenden Gebäude.</p> <p>Als Zielvorgabe gilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> Rettungswege für alle Gebäude sind klar und bekannt Umgang mit sicheren Wartebereichen/ Brandschutzhelfer sind bekannt; das Vorgehen im Falle einer Evakuierung ist klar 	<p>Arbeitsschutz/ Brandschutz-Beauftragte, Inklusionsbeauftragte (baulich-technische), Immobilienmanagement/ Objektbetreuer*innen; SBV</p>	<p>Ende 2020</p>
<p>An Problemstellen Hinweis auf Möglichkeit, sich Hilfe zu holen</p> <ul style="list-style-type: none"> Identifizierung von besonders schwer zugänglichen, barriereträchtigen Stellen und schwergängigen Türen Anbringung von Hinweisschildern, wer wann ansprechbar ist, sofern Hilfe benötigt wird Sicherstellung der Erreichbarkeit einer kompetenten Hilfsperson 	<p>Immobilienmanagement/ Objektbetreuer*innen, Inklusionsbeauftragte, Kooperation mit Sicherheitsdiensten (Pforten), Referent*in für Inklusion, SBV</p>	<p>zum nächstmöglichen Zeitpunkt</p>
<p>Hinweisschilder an für den barrierefreien Zugang entscheidenden Punkten sowie Hinführung zu Aufzügen und Beschilderung in Aufzügen überprüfen</p> <ul style="list-style-type: none"> Überprüfung: Aktuell zutreffend und ausreichend beschildert? Der Orientierung dienliche Beschilderung? Klare und diskriminierungsfreie Beschilderungen? Nachbesserungsbedarf erkennen und sukzessive bearbeiten (kleine Änderungen und Dringendes unverzüglich). 	<p>Immobilienmanagement, Inklusionsbeauftragte (baulich-technische), Arbeitsschutz / Brandschutzbeauftragte, SBV, Referent*in für Inklusion</p>	<p>Start: 2. Quartal 2020</p>

Maßnahmen	Akteur*innen	Zeitraumen
Barriere-Erfassung und Planung		
<ul style="list-style-type: none"> Kriterienfindung/ Vorarbeiten: Es findet eine Auswahl geeigneter, nutzungs- und alltagsrelevanter Kriterien für die Erfassung der baulichen Barrierefreiheit für die Goethe-Universität statt. Grundlagen sind Standards guter Praxis an Hochschulen sowie definierte Schutzziele etablierter technischer Baubestimmungen, insbes. der DIN 18040-1. Dies beinhaltet auch Festlegungen zu Art, Vorgehen und Informationstiefe der Erfassung. 	Inklusionsbeauftragte (v.a. baulich-technische), Referat für Arbeitsschutz / Brandschutzbeauftragte, Referent*in für Inklusion, beratend: AG bauliche Barrierefreiheit	bis Ende 2019
<ul style="list-style-type: none"> Prüfauftrag zur Bestandserfassung/-analyse der baulichen Barrierefreiheit: Es wird geprüft, welcher Aufwand (Kosten) mit einer Erfassung der baulichen Barrierefreiheitssituation und diesbezüglicher Mängel gemäß o.g. Kriterien verbunden wäre. Zur Abschätzung des finanziellen Aufwandes wird exemplarisch für ein öffentlich zugängliches Gebäude der Universität ein Honorarvorschlag bei einem externen Dienstleister eingeholt. Dieser Vorschlag besteht aus den Teilleistungen: Bestandserfassung, einschließlich zeichnerischer Dokumentation in Form von Barrierefrei Plänen; Erstellung eines Defizit-/ Maßnahmenkataloges mit Vorschlägen zur Verbesserung der Barrierefreiheit Es wird geprüft, wie der benötigte Aufwand (auch universitätsintern) zu decken ist. Die Goethe-Universität leitet somit eine systematische Bestandserfassung/-analyse ihrer baulichen Barrierefreiheitssituation in die Wege. Es bietet sich an, dabei z.B. mit einem besonders stark frequentierten Gebäude zu beginnen. 	Inklusionsbeauftragte (baulich-technische)	WS 2019/2020
Organisatorisches und Strukturelles		
<ul style="list-style-type: none"> Budgetierung: Es wird geprüft, ob die Universität ein festes Budget für im Rahmen eines 3-jährigen Plans festgelegte Maßnahmen zur Verbesserung der baulichen Barrierefreiheit einstellen kann. Es wird geprüft, ob die Goethe-Universität anschließend (haushalts-)jährlich einen festen Betrag für Barrierefreiheitsmaßnahmen bereitstellen kann, dessen Höhe sich prozentual an den Bauausgaben orientiert. Dies dient dazu, die Kontinuität der Arbeit abzusichern. 	Bereichsleitung Immobilienmanagement, Kanzlerbereich	Entscheidungsfindung bis Ende 2020

Maßnahmen	Akteur*innen	Zeitraumen
<ul style="list-style-type: none"> Inklusionsbeauftragte für baulich-technische Belange: Es wird geprüft, inwieweit die organisatorischen Voraussetzungen gegeben sind und die Ressourcenausstattung ausreichend ist um die baulich technischen Barrierefreiheitsbelange und -verpflichtungen der Universität gewährleisten zu können. 	Präsidium/ Kanzler, Bereich Immobilienmanagement	Entscheidungsfindung bis 1. Quartal 2020
<ul style="list-style-type: none"> Kontinuierliche Beratung zu Barrierefreiheitsfragen: Es wird eine Arbeitsgruppe gegründet, um die Maßnahmen zur baulichen Barrierefreiheit der Universität kontinuierlich zu begleiten. 	Gründung der AG durch Inklusionsbeauftragte (baulich-technische); Bereich Immobilienmanagement, Arbeitsschutz/Brandschutzbeauftragte, SBV, Gleichstellungsbüro.	zum nächstmöglichen Zeitpunkt
<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisierung: Die Goethe-Universität erhält und erweitert Kontakte in fachliche Netzwerke, um das Thema Barrierefreies Bauen auf dem aktuellen Stand der Technik und der Fachdebatte vorantreiben zu können. 	Inklusionsbeauftragte (v.a. baulich-technische), Bereich Immobilienmanagement, SBV, Referent*in für Inklusion	kontinuierlich
<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisierung auf dem Campus: Die Goethe- Universität prüft, inwieweit sie für das Thema bauliche Barrierefreiheit durch Veranstaltungen, Informationsstände, Begehungen etc. sensibilisieren kann. Es wird geprüft, ob im Rahmen dieser Öffentlichkeitsarbeit auch Unterstützer*innen und Sponsor*innen für Barrierefreiheitsthemen angesprochen werden können. 	Inklusionsbeauftragte, Drittmittelakquise, Referent*in für Inklusion, SBV	kontinuierlich