

**Leitfaden für
barrierefreies
Lehren und
Forschen
an der Hochschule**

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



Universität
Zürich^{UZH}

Verfasst von Prof. Dr. Alireza Darvishy (ZHAW), Prof. Dr. Ingeborg Hedderich (UZH), Franziska Oberholzer, BA (UZH),
und Prof. Dr. Rolf Sethe (UZH).

Befördert durch Swissuniversities

swissuniversities



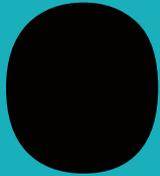
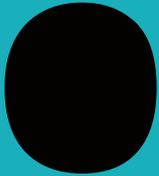
- 1 Einführung 4**
 - 1.1 Ausgangslage 5
 - 1.2 Ziel des Leitfadens 8
 - 1.3 Aufbau des Leitfadens 9

- 2 Strukturelle Massnahmen 10**
 - 2.1 Sensibilisierung 11
 - 2.2 Stabsstelle bei der Hochschulleitung sowie Fachstelle für F+L 13

- 3 Unterstützungsmassnahmen 16**
 - 3.1 Zeitlicher Mehraufwand 17
 - 3.2 Finanzieller Mehraufwand 19
 - 3.3 Assistenzleistung 21
 - 3.4 Nachwuchsförderung 23

- 4 Massnahmen der Infrastruktur 24**
 - 4.1 Bauliche Infrastruktur 25
 - 4.2 Digitale Infrastruktur 27
 - 4.3 Hilfe im Brand- und Katastrophenfall 29

- 5 Das Fazit 30**
 - 5.1 Das Fazit 31



Einführung



1.1 Ausgangslage

Menschen mit Behinderungen und dauernden Beeinträchtigungen sind im besonderen Mass auf die Solidarität und die Unterstützung durch ihre Mitmenschen angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Menschen mit Behinderungen unterstehen daher dem besonderen Schutz des Staates. Durch die Unterzeichnung der UN Behindertenrechtskonvention (SR 0.109, in Kraft getreten für die Schweiz am 15. Mai 2014) verpflichtet sich die Schweiz dazu, Hürden für behinderte Menschen abzubauen, sie vor Diskriminierung zu schützen und ihnen die Möglichkeit zur Inklusion und zur Gleichstellung in der Gesellschaft zu eröffnen. Dies wird auch in Art. 8 Abs. 2 und 4 der Bundesverfassung und im Behindertengleichstellungsgesetz gefordert. Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in

Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können (Art. 1 Abs. 2 UN-BRK 2006).

Der Leitfaden ist im Rahmen des von Swiss Universities finanzierten Projekts «Lehren und Forschen an der Hochschule – barrierefrei!» entstanden. Er basiert auf einer wissenschaftlichen Untersuchung der Situation von Betroffenen durch Interviews sowie zahlreichen Expertenanhörungen. Dabei stellte sich heraus, dass Forschende und Lehrende, die mit einer physischen oder psychischen Behinderung oder dauernden Erkrankung leben (im Folgenden F+L), im Alltag an Hochschulen zahlreichen Barrieren begegnen, die sich in folgende Bereiche unterteilen lassen:



Bereich	Dimensionen
Kommunikationsebene	<ul style="list-style-type: none"> ● Notwendigkeit und/oder Bedürfnis der Sichtbarmachung von Beeinträchtigungen ● Verständigungsschwierigkeiten in beruflichen sozialen Interaktionen ● Fehlen einer kompetenten und zugänglichen Fachstelle
Akzeptanz und Toleranz, Rücksichtnahme	<ul style="list-style-type: none"> ● Soziale Ausgrenzung ● Bedarf an Flexibilität ● Fehlen von Verständnisbereitschaft und -fähigkeit ● Bedürfnis nach individuellen Lösungen
Zeitlicher und finanzieller Mehraufwand	<ul style="list-style-type: none"> ● Fehlende Verfügbarkeit benötigter Assistenzleistungen ● Mehraufwand für die Bewältigung von Hindernissen ● Mehraufwand bei der Durchführung von Reisen, bei der Teilnahme an Kongressen, im Sabbatical, bei Weiterbildungen etc. ● Langsame, unflexible und als entwürdigend empfundene Unterstützung durch die Sozialversicherung ● Finanzierungsschwierigkeiten eines notwendigen Zusatzbedarfs ● Abhängigkeit von Hilfeleistungen Hemmung der aktiven Einforderung von Hilfeleistungen
Diskriminierung, Stigmatisierung und fehlendes Zutrauen	<ul style="list-style-type: none"> ● Überforderung durch zu hohe berufliche Erwartungen ● Offene Diskriminierung bis hin zu Mobbingtendenzen ● Fehlendes Zutrauen in Angelegenheiten der eigenen Karriereplanung und durchführung ● Prekäre Anstellungsbedingungen in Lehre und Forschung ● (Alters-)Diskriminierung nach längeren Karriereunterbrüchen aufgrund der Beeinträchtigung ● Ausblenden eigener Betroffenheit von Stigmatisierung

Bereich	Dimensionen
Bau und Infrastruktur	<ul style="list-style-type: none">● Ungeeignete Arbeitsbedingungen in der persönlichen Arbeitsplatzsituation● Räumliche Hindernisse auf dem Arbeitsweg und beim Gebäude-zugang● Unzureichende Informationen zur Orientierung in Gebäuden● Nichteinbeziehen von Betroffenen bei der Bauplanung sowie der Durchführung des Baus, der Bibliothekskonzepte und Laboreinrichtungen etc.● Nichtvorhandensein von Ruheräumen
Digitale sowie herkömmliche Lern- und Arbeitsmittel	<ul style="list-style-type: none">● Unangepasste digitale Medien (Zugänglichkeit der Websites, Applikationen, Dokumente, Hard- und Software, Tastatur, Bildschirme etc.)● Hindernisse bei der Nutzung von Materialien in Bibliotheken● Ungeeignete Gerätschaften wie Drucker, Projektoren, Stehpulte in Vorlesungssälen, Büromöbel, Stühle etc.● Barrieren in der Bibliotheksausstattung, z.B. fehlende Vorleseräume



1.2 Ziel des Leitfadens

Der Leitfaden greift die genannten Bereiche auf und bietet Lösungsvorschläge zur Beseitigung der Barrieren an. Zusätzlich findet sich jeweils eine Checkliste, um den Verantwortlichen eine erste Einschätzung der Zugänglichkeit ihrer Hochschule für F+L zu ermöglichen.

Anschliessend ist es in jedem Fall notwendig, das Gespräch mit den betroffenen Personen zu suchen, da sich aufgrund der Vielzahl der Behinderungen und chronischen Erkrankungen keine «one size – fits all»-Lösung anbietet. Neben Standardlösungen, wie Rollstuhlrampen, sprechenden Liften und automatischen Türen, werden zumeist auch noch individuelle Anpassungen notwendig sein.

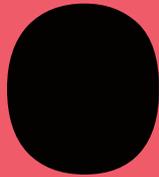
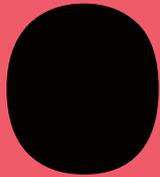
Der vorliegende Leitfaden und die Checklisten können nur ein erster Beitrag zur Beseitigung oder Reduzierung von potenziellen Barrieren im Hochschulbereich für F+L sein. Zentral ist die innere Einstellung aller an der Hochschule tätigen Personen. Zur Beseitigung der individuell auftretenden Hindernisse bedarf es einer Kooperation aller beteiligten Stellen mit den Betroffenen.

Es existieren bereits Leitfäden zur Situation von Studierenden an Hochschulen (z.B. der Leitfaden der ZHAW, Hindernisfreie Hochschule, 2012). Der vorliegende Leitfaden ist dagegen spezifisch auf die Situation von F+L ausgerichtet, weil sie besondere Bedürfnisse haben, die in diesen anderen Leitfäden bislang nicht oder nur am Rande abgebildet sind.

Der Leitfaden ist keineswegs abschliessend zu verstehen, sondern dient als Arbeitsinstrument, das sich fortentwickeln lässt.

1.3 Aufbau des Leitfadens

Entsprechend den Erkenntnissen der Befragung von Betroffenen haben sich drei grosse Bereiche herauskristallisiert, in denen F+L Unterstützung benötigen. Entsprechend ist daher der Leitfaden gegliedert in strukturelle Massnahmen (02), Unterstützungsmassnahmen (03) und Massnahmen der Infrastruktur (04).



**Strukturelle
Massnahmen**

2

2.1 Sensibilisierung

Bei der Befragung der interviewten Personen mit Beeinträchtigungen nach ihren Erfahrungen im Arbeitsalltag zog sich wie ein roter Faden die fehlende Sensibilisierung des sozialen Umfelds durch die Antworten. Das Ausmass der fehlenden Sensibilisierung korrespondiert dabei mit der Sichtbarkeit der Beeinträchtigung. Entscheidend für die Beseitigung jeglicher Hindernisse ist der Mindset des Umfeldes und dessen Einfühlungsvermögen in die Situation der betroffenen Personen. Sensibilisierung des Umfeldes spielt also die zentrale Rolle, weshalb entsprechende Sensibilisierungsveranstaltungen zielführend sind. Das Thema Behinderung und chronische Erkrankung sollte auch in der Weiterbildung für Führungskräfte Platz finden. Die Hochschule sollte zudem Veranstaltungen für Personen mit Beeinträchtigungen oder chronischen Krankheiten organisieren, welche sie über ihre Rechte informieren.

a) Bei den durchgeführten Interviews signalisieren die interviewten Personen, dass sie in unterschiedlichen Situationen Stigmatisierungen erfahren haben. Sobald diese Personen im Arbeitsalltag sichtbar sind, kann eine Besserung erzielt werden, denn Stigmatisierungen werden reduziert, sofern das Arbeitsumfeld Kontakt zu den Betroffenen hat und sieht, dass sie unter den gegebenen Umständen entsprechend leistungsfähig sind.

b) Personen, die eine Beeinträchtigung mitbringen, haben Schwierigkeiten bei Stellenausschreibungen an Hochschulen. Aus ihrer Sicht stellt sich die Frage, ob die Beeinträchtigung in den Bewerbungsunterlagen und – bei nicht sichtbaren Beeinträchtigungen – im Bewerbungsverfahren kommuniziert werden sollte oder nicht. Weiterhin stellt sich bei Bewerbungen von F+L die Frage, ob die Hochschule bereit ist, das Stellenprofil an die vorhandene Beeinträchtigung anzupassen.

Für die Betroffenen mit einer später eintretenden Beeinträchtigung ist die Gefahr eines Stellenverlustes höher als bei anderen Arbeitnehmern (auch wenn dies rechtlich an sich nicht zulässig ist). Um dies zu vermeiden, müssen Anforderungsprofile an die Beeinträchtigung angepasst werden. So können Personen auch dann weiterbeschäftigt werden, wenn sie aufgrund der Beeinträchtigung eventuell nicht alle Vorgaben des ursprünglichen Anforderungsprofils erfüllen, aber trotzdem auf eine andere Art und Weise das Arbeitsziel erreichen.



Checkliste Sensibilisierung

- Werden in den Ausschreibungen Personen mit Beeinträchtigung oder chronischen Krankheiten explizit angesprochen?
- Sind Weiterbildungsangebote in Bezug auf die Thematik «Beeinträchtigungen» vorhanden?
- Sind diese Weiterbildungsangebote besonders für Führungskräfte obligatorisch?
- Wird in Kursen zu Management und Führung der Hochschulen die Thematik von Beeinträchtigungen angemessen adressiert?
- Setzen die Hochschulen ihre Diversitätspolicies auch in Bezug auf Personen mit Beeinträchtigungen und chronischen Krankheiten tatsächlich um?
- Gibt es Sensibilisierungsveranstaltungen, an welchen alle Personen der Hochschulen teilnehmen können?
- Wird darauf geachtet, dass nach individuellen Lösungen für die betroffenen F+L gesucht wird?
- Gibt es regelmässige Befragungen der Arbeitnehmenden in Bezug auf das Wohlbefinden?
- Wird dabei der Aspekt der Beeinträchtigung beachtet?
- Besteht die Bereitschaft, Anforderungsprofile von Bewerber*innen an die Beeinträchtigung anzupassen?
- Werden bei später auftretenden Beeinträchtigungen individuelle Anpassungen des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs angeboten?

2.2 Stabsstelle bei der Hochschulleitung sowie Fachstelle für F+L

a) Während einige Hochschulen inzwischen über eine eigenständige Fachstelle für Studierende mit Behinderung verfügen, fehlt für F+L oft eine spezifische Ansprechperson oder Institution. Die Fachstellen für Studierende übernehmen zumeist nicht auch die Beratung von F+L. Auch sehen sie sich nicht als Vertretung von deren Belangen innerhalb der Hochschule. Anzuraten wäre daher auf operativer Ebene die Schaffung einer einheitlichen Abteilung/Fachstelle für Lernende sowie für F+L. Auch hat sich in der Praxis ein runder Tisch von Betroffenen und in der Hochschule für die Arbeitsbedingungen verantwortlichen Personen als hilfreich erwiesen. Die am runden Tisch erarbeiteten Ergebnisse können die Arbeit der Fachstelle für F+L erleichtern. Eine weitere Möglichkeit, um die Belange von F+L sichtbar zu machen, wäre die Bestellung eines Betroffenen zum Mitglied der Arbeitnehmervertretung.

b) Betroffene beklagen sehr häufig die lange Dauer der Umsetzung von Massnahmen zur Beseitigung von Barrieren. Hauptursache ist der Umstand, dass verschiedene Abteilungen innerhalb der Hochschule für Teilaspekte solcher Massnahmen zuständig sind und die Dringlich-

keit der Angelegenheit innerhalb der Instanzen versickert. Notwendig ist daher eine übergeordnete zentrale Stelle (Stabsstelle), welche strategische Aufgaben hat und die Massnahmen zur Beseitigung von Barrieren vorantreibt und überwacht (je nach Grösse der Hochschule kann die Fachstelle aus einer einzelnen Person bestehen). Hinzu kommt, dass sehr häufig Budgetfragen darüber entscheiden, ob und wann eine dringende Massnahme umgesetzt wird. Da diese Massnahmen und deren Finanzierung zahlreiche Bereiche berühren (Bauabteilung, Signaletik, Büroausstattung, IT-Infrastruktur, Budget der Hochschule, Budget der Fakultäten, Parkplatzverwaltung, Koordination mit der IV etc.), nimmt diese Stelle Querschnittsaufgaben wahr. Daher ist es notwendig, sie auf Ebene der Hochschulleitung als Stabsstelle anzusiedeln. Nur so wird der notwendige Rückhalt innerhalb der Hochschule gewährleistet und sichergestellt, dass auch erforderliche Gelder gesprochen werden können. Zudem erlaubt eine hohe hierarchische Einordnung der Stelle eine bessere Vernetzung mit anderen Verantwortlichen, wie beispielsweise mit den Ämtern der Stadt oder der Sozialversicherung.

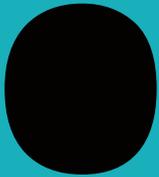


c) Um sicherzustellen, dass die Fachstelle und die übergeordnete Stabsstelle als Ansprechpartner genutzt werden, ist ihre Bekanntheit wichtig. Daher sollten alle Studierende und alle F+L der Hochschule beim Antritt des Studiums/einer Arbeitsstelle über das Vorhandensein und das Angebot dieser Stellen informiert werden. Sofern die Fach- oder die Stabsstelle von sich aus Kenntnis von einer Person mit einer Beeinträchtigung oder chronischen Krankheit in der Hochschule erhält, nimmt sie Kontakt auf, um notwendige Massnahmen zur Beseitigung von Barrieren vornehmen zu können. Die Stellen sollen die F+L bei Verhandlungen mit Vorgesetzten unterstützen und dabei eine verbindende Rolle einnehmen. Da die Inklusion von F+L eine Querschnittsaufgabe darstellt, soll die Stabsstelle auch bei allen wichtigen Entscheidungen der Hochschule angehört werden.

d) Beim Aufbau der Fachstelle und der Stabsstelle ist es zentral, dass F+L involviert werden (entweder als Mitarbeitende oder als Beratende der Stabsstelle), so dass spezifisch auf die Bedürfnisse dieser Personengruppe eingegangen werden kann (dies gilt insbesondere auch für Personen, deren Beeinträchtigung äusserlich nicht sichtbar ist). Zudem wäre es wünschenswert, dass die in der Fachstelle und der Stabsstelle Beschäftigten eine regelmässige Aus- und Weiterbildung in Bezug auf Massnahmen zur Beseitigung von Barrieren absolvieren.

Checkliste Stabsstelle

- Ist eine spezifische Fachstelle nicht nur für Studierende, sondern auch für F+L vorhanden?
- Ist bei der Hochschulleitung eine Stabsstelle angesiedelt?
- Wird die Stabsstelle bei einem Stellenantritt von F+L einbezogen?
- Wird die Fachstelle bei Gesprächen mit Vorgesetzten beigezogen?
- Werden Anpassungen am Arbeitsplatz oder am Arbeitsablauf mit Hilfe der Fachstelle vollzogen?
- Werden betroffene Personen beim Aufbau und Betrieb der Fachstelle und der Stabsstelle miteinbezogen?
- Werden betroffene Personen regelmässig in anonymisierter Form befragt, was sie von der Fach- und der Stabsstelle erwarten (zum Beispiel im Rahmen einer Mitarbeitendenbefragung)?
- Bilden sich die Personen, welche in der Fach- und der Stabsstelle arbeiten, regelmässig fort?
- Werden von der Stabsstelle die Belange der F+L aktiv wahrgenommen und werden dabei die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen gewahrt?
- Betreibt die Stabsstelle eine leicht auffindbare Plattform, auf der die für F+L relevanten Informationen vorhanden sind und aktualisiert werden?
- Schliesst die Stabsstelle mit der Hochschulleitung oder einzelnen Fakultäten Zielvereinbarungen ab, in denen konkrete Verbesserung für F+L vorgesehen sind? Werden diese Zielvereinbarungen regelmässig evaluiert.



**Unterstützungs-
massnahmen**

3

3.1 Zeitlicher Mehraufwand

F+L haben einen zeitlichen Mehraufwand, wie etwa Sehbehinderte bei der Vorbereitung von Vorlesungsunterlagen. Wichtig ist, dass dieser zeitliche Mehraufwand vonseiten der Vorgesetzten wahrgenommen wird und die F+L aufgrund dessen keine Diskriminierungen erleben.

a) F+L benötigen häufiger Pausen. Sie haben oft einen Tagesablauf, der nicht der dem Arbeitsleben zugrunde gelegten Norm entspricht. Daher sind flexible Arbeitszeiten für sie wichtig.

b) Besonders beim Besuch von Kongressen sollte zusätzliche Reisezeit gewährleistet werden. Es sollte für die betroffenen Personen kein Problem darstellen, an einer Tagung, einem Kongress oder anderen Events teilnehmen zu können. Beispielsweise könnte der Transport von der ausführenden Hochschule organi-

siert werden. Bei der Teilnahme an Kongressen benötigen F+L häufig mehr Zeit für die Regeneration, und sie können an den Fachvorträgen, nicht aber am Rahmenprogramm teilnehmen. Dadurch haben sie deutlich weniger Kontakte zu Fachkolleg*innen. Ausreichende Pausenzeiten im Konferenzprogramm sind daher für die betroffenen Personen wichtig.

c) Bei der Formulierung von Stellenprofilen sind die Belange von F+L angemessen zu berücksichtigen. Um beispielsweise den zeitlichen Mehraufwand von Sehbehinderten zu berücksichtigen, könnte die Lehrverpflichtung reduziert und eine andere Aufgabe angehoben werden.



Checkliste zeitlicher Mehraufwand

- Inwieweit kann die Arbeitszeit von F+L flexibel eingeteilt werden (z.B. andere Regel- oder Kernarbeitszeiten, Homeoffice, längere Einarbeitungszeit, vermehrte Pause)?
- Wird von allen die gleiche Arbeit in der gleichen Zeit verlangt oder sind auch Anpassungen in Bezug auf die Arbeitszeit oder den Arbeitsinhalt möglich?
- Wurden F+L befragt, ob sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben oder für den Weg zur Arbeit mehr Zeit benötigen?
- Wurde darüber gesprochen, wie diese zusätzliche Zeit beispielsweise entlohnt oder ausgeglichen werden könnte?
- Achten Hochschulen bei der Planung von Konferenzen darauf, dass betroffene F+L mehr Zeit für die Anreise oder die Teilnahme am Rahmenprogramm benötigen?
- Achten Hochschulen bei der Planung von Kongressen darauf, dass Ruhezeiten so gelegt sind, dass sich die F+L zurückziehen und erholen können?
- Räumt die Hochschule F+L einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ein, wenn diese aufgrund ihrer Beeinträchtigung ihr Arbeitspensum reduzieren müssen?
- Sieht die Hochschule für F+L eine Reduktion des Lehrdeputats vor?

3.2 Finanzieller Mehraufwand

a) Anpassungen des Arbeitsplatzes oder Arbeitsablaufs erfordern häufig eine Finanzierung. Für diese ist an sich die Sozialversicherung zuständig. Deren Verfahren sind oft langwierig und aufwändig. Hier wäre es sinnvoll, wenn die Hochschule die notwendigen Mittel vorstrecken könnte. In Bezug auf den Arbeitsplatz oder -ablauf notwendige Anpassungen müssen mit den betroffenen Personen individuell abgestimmt werden.

b) F+L haben bei Dienstreisen oft einen finanziellen Mehraufwand. Sofern sie ihre Reise aus einem individuellen Budget einer Organisationseinheit bezahlen müssen, sollte die Hochschule diesen Mehraufwand bei der Bemessung dieses Budgets berücksichtigen. Beispielsweise ist es für Personen mit einer Mobilitäts- oder Sehbeeinträchtigung schwieriger, mit öffentlichen Verkehrsmitteln anzureisen, wenn ihnen eine fremde Umgebung nicht vertraut oder das Ziel nicht barrierefrei zu erreichen ist. Sie benötigen daher zusätzliche finanzielle Mittel für ein Taxi. Auch der Besuch von Kongressen im Ausland erfordert oft grössere finanzielle Hilfe. So kann statt eines Fluges in der Economy Class ein solcher in der Business Class notwendig werden, wenn

die betroffene Person nicht längere Zeit sitzen kann. Bei F+L mit einer psychischen Beeinträchtigung können die Reisedauer und damit die Kosten erhöht sein, wenn für sie die Anreise sehr ermüdend ist und sie daher einen Tag früher zu einer Tagung an- oder einen Tag später abreisen müssen. Um den finanziellen Mehraufwand für Dienstreisen zu berücksichtigen, sollte die Bewilligungsrichtlinie für Dienstreisen eine Öffnungsklausel für die Belange von F+L enthalten.

c) Zudem sollten die Hochschulen zentrale finanzielle Ressourcen für F+L bereitstellen, die den Lehrstühlen und Fakultäten zusätzlich zu den regulären Mitteln gewährt werden, um zu verhindern, dass Organisationseinheiten benachteiligt werden, die vermehrt F+L beschäftigen.



Checkliste finanzieller Mehraufwand

- Wurden oder werden Anpassungen am Arbeitsplatz oder Arbeitsablauf von der Hochschule oder Sozialversicherung übernommen?
- Hat die Hochschule genügend zentrale finanzielle Ressourcen bereitgestellt, um Anpassungen und Arbeitsmittel schnell finanzieren zu können (z.B. ein Inklusionsbudget, aus dem Umbaumaßnahmen oder Fortbildungen finanziert werden oder das der Vorfinanzierung von Massnahmen dient, die später von der Sozialversicherung erstattet werden)?
- Haben die F+L einen finanziellen Mehraufwand zu tragen, um ihre Arbeit gleichberechtigt vollziehen zu können? Wird dieser erstattet?
- Werden alle Arbeitsmittel bezahlt?
- Wurden die Arbeits- oder Hilfsmittel mit den F+L gemeinsam ausgewählt?
- Werden F+L bereits bei der Anstellung oder beim Eintrittsgespräch danach gefragt, ob zusätzliche finanzielle Ressourcen notwendig sind?
- Sind die hochschulinternen Reisekostenrichtlinien so flexibel ausgestaltet, dass auch ein allfälliger Mehraufwand bei Reisen von F+L abgedeckt wird?
- Wird mit den F+L besprochen, welche finanziellen Ressourcen sie für den Besuch von Konferenzen benötigen?
- Gibt es, falls die Hochschule die Konferenz selbst organisiert, eine Anlaufstelle, an welche sich F+L wenden können, um den organisatorischen (und damit auch den finanziellen) Aufwand der Anreise gering zu halten? (Z.B. Wie sind die örtlichen Verhältnisse? Gibt es eine behindertengerechte Unterkunft?)
- Kommt es aufgrund der Beeinträchtigung bei F+L zu Lohndiskriminierungen?

3.3 Assistenzleistung

a) Allein der Ausgleich von zeitlichem oder finanziellem Mehraufwand (s.o. 4. und 5.) ist in vielen Fällen nicht ausreichend, da Betroffene auf die punktuelle oder dauernde Hilfe einer Assistenzperson angewiesen sind. Sofern dieser Bedarf nicht von der Sozialversicherung gedeckt wird, ist es Aufgabe der Hochschule, den Bedarf an Assistenzleistung mit der F+L zu regeln. Im Berufsalltag wird ein Teil der Hilfestellungen informell und unbezahlt von Kolleginnen und Kollegen übernommen. Dies ist jedoch keineswegs selbstverständlich und auch den Helfenden oder der betroffenen Person nicht immer zuzumuten. Es ist ein wesentlicher Unterschied im Hinblick auf die eigene Selbstständigkeit, ob man immer auf den mehr oder weniger grossen Goodwill anderer Leute angewiesen ist oder ob es feste Strukturen der Hilfeleistung gibt, auf die man sich verlassen kann. Die Hochschulen sollten vorsehen, dass Assistenzleistungen möglich sind und bezahlt werden.

b) Gerade in Bezug auf die Mobilität ist die Assistenzleistung notwendig. Personen mit Beeinträchtigungen der Wahrnehmung oder der Mobilität sind bei Dienst-

reisen auf die Hilfe einer Assistenzperson angewiesen (Auffinden von Räumlichkeiten, Zugang zu Gebäuden, Kommunikation). Aber auch am Arbeitsplatz selbst besteht oft die Notwendigkeit einer Assistenzperson. So kann es etwa bei Personen mit einer Sehbeeinträchtigung notwendig sein, dass Grafiken erklärt werden oder die Erstellung des Layouts eines Textes/einer Folie übernommen wird.

c) Um klären zu können, in welchen Bereichen die F+L eine Assistenz benötigen, ist das Gespräch mit den Betroffenen unabdingbar. Dies bedeutet, dass sich der Vorgesetzte bei Stellenantritt und später in regelmäßigen Abständen bei den F+L erkundigt, ob Assistenzleistungen nötig sind, und ggf. klärt, wie diese finanziert werden. Die Organisatoren von Kongressen sollten bereits auf dem Anmeldetalon oder der Website eine Abfrage vorsehen, ob spezifische Hilfe benötigt wird. So können sie mit den Betroffenen Kontakt aufnehmen, um zu klären, welche Assistenzleistung für einen barrierefreien Kongressbesuch notwendig ist.



Checkliste Assistenzleistung

- Wird der Bedarf an Assistenz mit der betroffenen Person bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses abgesprochen?
- Kennt sich die Stabsstelle im Bereich der Assistenz genügend gut aus?
- Hat die Stabsstelle einen Pool von Assistenzpersonen, die sie vermitteln kann? Hilft sie bei deren Anstellung?
- Werden die F+L darüber informiert, inwiefern die Assistenzleistung finanziert wird?
- Gibt es zusätzliche Assistenzpersonen an der Hochschule, welche nicht über die Sozialversicherung finanziert werden?
- Wird bei der Organisation von Konferenzen durch die Hochschule gezielt nach Assistenzbedarf gefragt?
- Wird an Konferenzen der Hochschule darauf geachtet, dass Assistenzpersonen zur Verfügung stehen und finanziert werden?
- Werden die Kosten für die Assistenzperson (z.B. Gehalt oder Reisekosten) von der Hochschule übernommen?

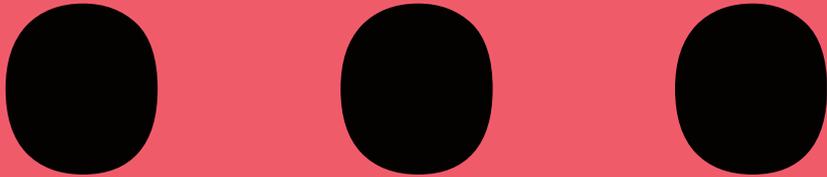
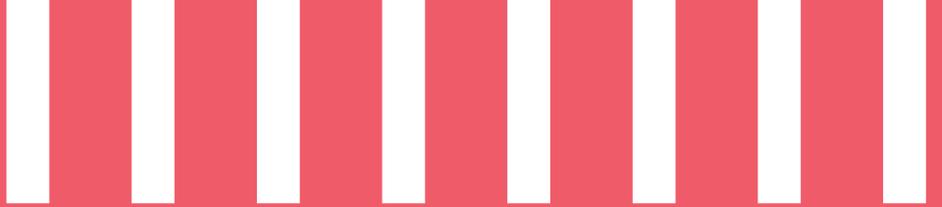
3.4 Nachwuchsförderung

Angehende F+L benötigen aufgrund ihrer Beeinträchtigung mehr Zeit und u.U. mehr finanzielle Ressourcen, um sich für eine Laufbahn an der Hochschule zu qualifizieren.

Die bisherige Förderung durch den SNF und einzelnen Hochschulen konzentrierte sich auf den Genderaspekt und hat daher spezielle Förderprogramme aufgelegt. Es wäre sinnvoll, solche Programme auch im Hinblick auf angehende F+L auszubauen.

Checkliste Nachwuchsförderung

- Bieten die Hochschule oder Forschungsagenturen spezielle Förderprogramme für F+L an?
- Zieht die Hochschule bei Stellenvakanzen in Betracht, die Stelle durch eine Person mit einer Beeinträchtigung zu besetzen?



**Massnahmen der
Infrastruktur**

4

4.1 Bauliche Infrastruktur

Die bauliche Infrastruktur ist unter den Belangen von F+L diejenige, der von Hochschulen bislang am meisten Aufmerksamkeit gewidmet wurde. Dies liegt sicherlich daran, dass solche Infrastrukturmassnahmen besonders wahrnehmbar sind (Rampen, automatische Türen, Sprachausgabe in Aufzügen), der Gesetzgeber hier Vorgaben gemacht hat¹ und die Massnahmen nicht nur für ein Individuum ergriffen werden, sondern für ein Vielzahl von Betroffenen. Dennoch besteht auch in diesem Bereich an Hochschulen noch Verbesserungsbedarf:

a) So finden sich immer noch Behindertentoiletten, die nicht als Toilette genutzt werden können, weil sie dem Reinigungspersonal als Aufbewahrungsraum dienen, nicht mit einem Eurokey zugänglich sind oder nicht barrierefrei gebaut wurden.

b) Die Akustik in Vorlesungsräumen oder Sitzungszimmern ist für Personen mit Hörbeeinträchtigung oft schlecht geeignet. Diese Anpassungen sind nicht nur für Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung hilfreich. Auch hörende Personen würden von solchen Anpassungen profitieren.

c) In Bezug auf Beschriftungen besteht ein Defizit, denn sie sind oft unvollständig oder veraltet oder für Sehbehinderte nicht lesbar. Es ist zwingend, dass betroffene Personen in die Gestaltung der Beschriftung miteinbezogen werden und allen Behinderungsarten Rechnung getragen wird.

d) Aufzüge sind häufig nicht barrierefrei, da die Bedienelemente zu hoch angebracht sind oder aus für Sehbeeinträchtigte ungeeigneten Touchpanels bestehen oder keine Sprachausgabe haben. Defekte Aufzüge werden nicht immer sofort repariert oder fallen gar längere Zeit aus.

e) Alle Anpassungen und Zugänglichkeiten sollten nicht nur bei dem Neubau oder Umbau eines Gebäudes, sondern auch danach regelmässig überprüft werden. Sofern notwendig, sollte auch bereits vorhandene Gebäude nachgerüstet werden. Zu diesem Zweck sollten Mittel für entsprechende Baumaßnahmen im Rahmen der jährlichen Finanzplanung berücksichtigt werden.

¹ Zu finden sind die unterschiedlichen Dokumente auf folgender Webseite:

www.procap.ch/de/angebote/beratung-information/bauen-und-verkehr/gesetze-und-vorschriften.html



Checkliste bauliche Infrastruktur

- Folgt die Hochschule bei den baulichen Anlagen den Prinzipien des Universal Designs?
- Werden die Vorschriften für hindernisfreies Bauen bereits in der Ausschreibung von Baumassnahmen berücksichtigt?
- Werden die Vorschriften für hindernisfreies Bauen beim Bau des Gebäudes umgesetzt?
- Wird die Zugänglichkeit zu den Räumen, Toiletten etc. regelmässig kontrolliert?
- Sind die Bedienelemente des Lifts für alle Personen mit Beeinträchtigung geeignet?
- Wird der Lift regelmässig gewartet?
- Gibt es bei einem Ausfall des Lifts einen zugänglichen Ersatzlift?
- Werden Verbesserungen der Barrierefreiheit der Arbeitsräumlichkeiten, der Bibliotheken, der Vorlesungssäle etc. regelmässig überprüft und ggf. vorgenommen?
- Gibt es in den Vorlesungssälen, Seminarräumen oder Büros Anpassungen der Akustik?
- Sind die Behindertentoiletten barrierefrei und werden sie zweckentsprechend genutzt?
- Sind die Beschriftungen an und im Gebäude gut sichtbar und auch richtig sowie taktil wahrnehmbar?
- Werden die Beschriftungen immer wieder angepasst, falls sich etwas verändern sollte?
- Werden behindertengerechte Eingänge genügend gut ausgeschildert und sind für Sehbehinderte Leitlinien vorhanden? Sind Parkplätze für Personen mit Beeinträchtigungen reserviert?
- Werden die Zugänge zu Gebäuden, Toiletten gut kommuniziert (insb. im Internet)?
- Ist die Infrastruktur im Hörsaal für F+L geeignet (stabiles Rednerpult, technische Ausstattung für alle Beeinträchtigungsarten geeignet etc.)?

4.2 Digitale Infrastruktur

Die digitale Infrastruktur stellt oft für F+L ein Problem dar:

- a)** Nicht jede Software ist für F+L zugänglich. Bei der Anschaffung, aber auch bei der Umsetzung (Podcast, Powerpoint-Folien) sollte darauf geachtet werden, dass nur Programme und Formate verwendet werden, welche hindernisfrei sind. Falls ein für die Arbeit unentbehrliches Programm nicht zugänglich sein sollte, besteht die Notwendigkeit einer Assistenzperson (siehe Checkliste Stabsstelle, Seite 15).

- b)** Bei der Anschaffung von Büchern und anderen Dokumenten sollte deren digitale Zugänglichkeit mitberücksichtigt werden. Darauf sollte besonders in den Bibliotheken geachtet werden. Ist sie dort nicht gewährleistet, muss ein Rufsystem eingerichtet werden, so dass eine Bibliothekskraft Hilfestellung leistet. In Betracht kommt auch der Einsatz einer Assistenzperson (siehe Checkliste Stabsstelle, Seite 15).



Checkliste digitale Infrastruktur

- Wird die digitale Zugänglichkeit in der Bibliothek ausreichend berücksichtigt?
- Ist, falls die Bücher nicht zugänglich sind, ein Rufsystem und/oder eine Assistenzperson vorhanden?
- Werden Bücher und Zeitschriften für Sehbehinderte regelmässig oder auf Anfrage digitalisiert?
- Ist die Hard- und die Software, die an der Hochschule zum Einsatz kommt, barrierefrei?
- Falls die Programme nicht barrierefrei sind, gibt es Assistenzpersonen, welche bei der Bedienung der Programme behilflich sind?
- Gibt es in der Bibliothek Sprechstunden für F+L, um mit dem Bibliothekspersonal gemeinsam Bücher auszuleihen oder diese digital zu beziehen?
- Wird im Beschaffungswesen die digitale Zugänglichkeit ausreichend berücksichtigt?
- Ist die hochschuleigene IT-Stelle ausreichend auf das Thema digitale Zugänglichkeit sensibilisiert?
- Sind Ausschreibungen, Wettbewerbe und Mitteilungen an die Mitarbeiter barrierefrei verfasst?

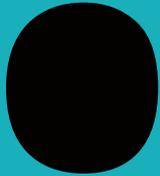
4.3 Hilfe im Brand- und Katastrophenfall

Die meisten Hochschulen verfügen nicht über eine zentrale Erfassung von Personen, die im Brand- und Katastrophenfall auf Hilfe bei der Rettung angewiesen sind.

Aufzüge werden bei einem Brand abgeschaltet, so dass mobilitätsbehinderte Personen im Gebäude festsitzen. Rettungspläne sind hierauf oft nicht ausgerichtet. Hörbehinderte Personen können akustische Warnungen nicht wahrnehmen.

Checkliste Brand- und Katastrophenfall

- Verfügt die Hochschule über eine zentrale Erfassung von Personen, die im Brandfall Hilfe benötigen (z.B. über eine App für den Brand- und Katastrophenfall)?
- Wird der Brand- und Katastrophenfall nur akustisch oder auch auf andere Weise kommuniziert (Visualisierung durch blinkende Lampen)?



Das Fazit

5

5.1 Das Fazit

Eine Inklusion von F+L in das Hochschularbeitsleben gelingt nur, wenn man auf die Bedürfnisse von Personen mit Beeinträchtigungen eingeht, die im Einzelfall sehr unterschiedlich sein können. Es bedarf folglich individueller Lösungen. Dies wiederum bedeutet Offenheit von Führungskräften und Kolleg*innen, sich auf individuelle Anpassungen einzulassen, so dass F+L möglichst gute Arbeits- und Rahmenbedingungen haben.

Hochschulen, die die Anforderungen dieses Leitfadens umsetzen, befolgen damit nicht nur die rechtlichen Vorgaben (insbesondere jene der UN-Behindertenrechtskonvention sowie nationale Vorschriften), sondern schaffen auch einen Mehrwert für alle Mitarbeiter*innen der Hochschule, die von den vorgeschlagenen Verbesserungen (zum Beispiel gute Beschriftungen oder Akustik) profitieren.

