

Der Präsident

Universität Erfurt | Diversitätsbeauftragung | Postfach 900221 | 99105 Erfurt



Nordhäuser Str. 63, 99089 Erfurt

Universität Erfurt

Schritt für Schritt zur inklusiven Hochschule

– Fortschreibung des Aktionsplans, Zeitraum 2025-2029 –

Bearbeiter*in:
Christian Tischmeyer
Tel: 0361 737-4643
christian.tischmeyer@uni-erfurt.de
Max-Weber-Allee 3, C19.02.40

Datum: 07. Oktober 2025

Inhalt

1. Ziel	1
2. Rechtliche Grundlage	2
3. Begriffsbestimmungen	3
4. Ist-Stand.....	3
5. Studierende und Beschäftigte mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen	4
6. Strategische Maßnahmen zur Umsetzung dieses Inklusionskonzeptes	4
6.1 Zugang zu Universitätsgebäuden und -anlagen.....	4
6.2 Zugang zu Information und Kommunikation	5
6.3 Chancengleichheit und gleichberechtigter Zugang zum Studium, einschließlich Beratung und Unterstützungsangebote	6
6.4 Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe in Studium und Lehre	6
6.5 Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsleben	7
6.6 Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe in Wissenschaft und Forschung.	8
6.7 Qualitätssicherung, Evaluation strategischer Maßnahmen.....	8
7. Kooperationen.....	9
8. Sachliche und personelle Unterstützung	9
9. Umsetzung.....	9

1. Ziel

Die Universität Erfurt ist dem Anspruch verpflichtet, sich selbst als inklusive Einrichtung zu gestalten. Rahmenbedingungen und Strukturen sollen so gestaltet sein, dass sich jede*r Einzelne in ihrer*seiner individuellen Einzigartigkeit von Anfang an als zugehörig betrachten kann. Das schließt die Ermöglichung von Chancengleichheit genauso wie Teilhabe und den Schutz vor Diskriminierung ausdrücklich ein (s. auch [Anti-Diskriminierungsrichtlinie der Universität](#)). In diesem Sinne will die Universität die

Begegnung, die gegenseitige Bereicherung, das gemeinsame Lernen, Forschen und Arbeiten von Menschen mit unterschiedlichsten Voraussetzungen und Bedingungen fördern. Gerade in Forschung und Lehre ist die Vielfalt der Fähigkeiten, Sichtweisen, Erfahrungen und Talente, die unterschiedliche Menschen mitbringen, eine Bereicherung. Um diese zentrale Ressource nutzen zu können, bedarf es der Grundhaltung aller Mitglieder und Angehörigen, offen und wertschätzend miteinander umzugehen. Es sollen die verbindenden Gemeinsamkeiten genauso wie die bereichernden Unterschiede in den Blick genommen werden. Diese Ziele sind in der [Diversitätsstrategie](#) verankert und weisen Schnittmengen z.B. mit Initiativen zu Gleichstellung und Internationalisierung auf.

Das Ziel dieses Aktionsplans ist es, die Prinzipien der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in die Praxis der Universität Erfurt zu integrieren, um somit ein inklusives Umfeld zu schaffen, das Studierenden, Mitarbeitenden und Wissenschaftler*innen mit Behinderungen gleichberechtigte Teilhabe an allen Bereichen der Universität ermöglicht. Dies umfasst den Zugang zu Universitätsgebäuden und -anlagen sowie zu Information und Kommunikation, den gleichberechtigten Zugang zum Studium sowie Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe in Studium und Lehre, im Arbeitsleben und in Wissenschaft und Forschung. Inklusion wird als fortwährender Änderungsprozess verstanden, Schritt für Schritt bestehende Barrieren und Beeinträchtigungen zu erkennen, um diese abzubauen bzw. auszugleichen und eine diversitätssensible und -affirmative Kultur auf dem Campus zu fördern. Der Prozess betrifft alle Mitglieder und Einrichtungen der Universität.

Alle Maßnahmen bedürfen der kontinuierlichen Evaluierung. Bei diesen Evaluierungen sind betroffene Menschen bzw. deren Interessenvertretungen frühzeitig und laufend zu beteiligen.

2. Rechtliche Grundlage

Art. 3 Abs. 3, S. 2 des Grundgesetzes (GG) verbietet die Benachteiligung von Menschen wegen einer Behinderung. Dieses Grundrecht wird durch § 7 Abs. 1 S. 2 des Gesetzes zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG) konkretisiert: „Eine Benachteiligung liegt vor, wenn Menschen mit und ohne Behinderungen ohne zwingenden Grund unterschiedlich behandelt werden und dadurch Menschen mit Behinderungen in der gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar beeinträchtigt werden.“ Die grundrechtlichen Vorgaben werden für den Hochschulbereich konkretisiert durch § 2 Abs. 4 des Hochschulrahmengesetzes (HRG). Danach sollen die Hochschulen dafür Sorge tragen, „[...] dass behinderte Studierende in ihrem Studium nicht benachteiligt werden und die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können.“ Weiterhin regelt § 16 Satz 4 HRG: „Prüfungsordnungen müssen die besonderen Belange behinderter Studierender zur Wahrung ihrer Chancengleichheit berücksichtigen“. Entsprechendes wird landesrechtlich durch das ThürHG vorgegeben.

Die UNESCO-Weltkonferenz formulierte in der Salamanca-Erklärung 1994 erstmals das Ziel „Bildung für Alle“ unter Einschluss von Menschen mit Behinderung oder längerfristiger Beeinträchtigung. In der UN-Behindertenkonvention (UN-BRK 2006) und im dazugehörigen Fakultativprotokoll wurden die international anerkannten Menschenrechte aus der Perspektive und unter Berücksichtigung der Lebenslagen der Menschen mit Behinderungen konkretisiert. Die Bundesrepublik hat beide Dokumente am 30. März 2007 unterzeichnet und auf Basis des gleichnamigen Gesetzes vom 21. Dezember 2008 mit Zustimmung des Bundesrates am 24. Februar 2009 ratifiziert. Sie sind seit dem 26. März 2009 in Kraft getreten. Beide Abkommen sind damit in der Bundesrepublik rechtsverbindlich.

Die UN-BRK 2009 zielt mit Art. 3 (c) auf eine inklusive Gesellschaft, in der Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt „die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und

Einbeziehung in die Gesellschaft“ erhalten. Als Institution des öffentlichen Sektors obliegt den Hochschulen dabei eine besondere Vorbildfunktion (Art. 33 BRK 2009). In diesem Sinne fühlt sich die Universität Erfurt verpflichtet.

Gemäß der Rahmenvereinbarung IV mit dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft hatte sich die Universität Erfurt einen ersten Maßnahmenplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention für die Jahre 2019-2024 aufgestellt. Dieser Maßnahmenplan ist die Fortschreibung des ersten hochschuleigenen Maßnahmenplans innerhalb des Rahmens des Thüringer Maßnahmenplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ([Version 2.0](#)). Er soll für den Zeitraum 2025-2029 gelten. Sollte eine überarbeitete Version des rahmensexzessenden Maßnahmenplans des Landes dies notwendig machen, erfolgt eine Anpassung auch schon vor dem designierten Ende des Umsetzungszeitraums.

3. Begriffsbestimmungen

In diesem Maßnahmenplan wird **Inklusion** als Gestaltungsprinzip verstanden, das unabhängig von persönlichen Differenzierungsmerkmalen darauf zielt, bestmögliche Studien-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen für die Mitglieder der Universität Erfurt zu schaffen, einschließlich der Personen, die sich um eine Mitgliedschaft bewerben. In diesem Sinne fokussiert der Begriff Inklusion insbesondere auf „Barrierefreiheit“ und „Teilhabe“ aller Hochschulmitglieder mit Behinderung und längerfristiger Beeinträchtigung, zuzüglich derer, die Hochschulmitglieder werden wollen.

In Anlehnung an Art. 1 UN-BRK 2009 zählen zu den **Menschen mit Behinderungen** Personen, die langfristige körperliche, kognitive, psychische oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilnahme am gesellschaftlichen Leben hindern können. Das schließt Menschen mit chronischen Erkrankungen im Sinne von längerfristiger Krankheit oder Krankheiten mit episodenhaften Verläufen ein, sofern diese Krankheiten auch zur Behinderung in der gesellschaftlichen Teilhabe führen. Aus der Individualität der betroffenen Menschen folgt eine Diversität der Bedarfe und somit auch der wünschenswerten Maßnahmen. Ein besonderes Augenmerk muss auf sogenannten „*hidden disabilities*“ liegen, also Beeinträchtigungen, die für Dritte nicht offensichtlich sind, schnell übersehen werden und vielfach unterhalb der Schwelle einer expliziten Bedarfsanzeige bestehen.

Barrierefrei im Sinne des § 4 BGG sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Hierbei ist die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel zulässig.

4. Ist-Stand

An der Universität Erfurt konnten Studierende mit einer Beeinträchtigung schon seit den ersten Rahmenprüfungsordnungen von 1999 besondere Regelungen im Rahmen eines Nachteilsausgleichs nutzen. Derzeit regelt beispielsweise die Rahmenprüfungsordnung für den Bachelor-Studiengang von 2019 in § 9a, dass Studierenden, die glaubhaft machen, dass sie „*wegen einer chronischen Krankheit oder einer Behinderung nicht in der Lage [sind], Modulprüfungen ganz oder teilweise in der vorgesehenen Form oder innerhalb der in dieser Ordnung genannten Prüfungsfristen abzulegen*“, ein Nachteilsausgleich zu gewähren ist. „*Die Prüferin/der Prüfer kann hierzu insb. die Bearbeitungszeit für Prüfungsleistungen bzw. die*

Fristen für das Ablegen von Prüfungen verlängern oder gleichwertige Prüfungsleistungen in einer bedarfsgerechten Form gestatten.“ Der Nachteilsausgleich wird durch das Dezernat 1: Studium und Lehre ausgestellt, in Abstimmung mit dem Diversitätsbeauftragten.

Das Thüringer Hochschulgesetz regelt in § 7 (und die Universität Erfurt spiegelt das in § 10 der Grundordnung), dass Hochschulen Beauftragte für Diversität bestellen, welche „insbesondere die Belange von Studierenden mit Behinderung, einer psychischen oder einer chronischen Erkrankung vertreten.“ Damit übernimmt die Diversitätsbeauftragung die Aufgaben der vormaligen Schwerbehindertenbeauftragten für Studieninteressierte und Studierende. Ebenfalls in § 10 der Grundordnung wird die Möglichkeit geregelt, dass zur weiteren Förderung einer diversitätssensiblen Kultur und der Schaffung inklusiver institutioneller Rahmenbedingungen ein Diversitätsbeirat einberufen werden kann. Das Präsidium hat die Einberufung zuletzt für den Zeitraum bis 30.04.2028 beschlossen. Der Beirat steht unter dem Vorsitz der Vizepräsidentin für Studienangelegenheiten, die u. a. auch die inneruniversitäre Verantwortung für den Bereich Diversität innehat und damit auch die Inklusion von Menschen mit Behinderungen an prominenter Position vertritt. Darüber hinaus hat die Universität Erfurt ihrem Engagement für Inklusion durch ihre Diversitätsstrategie Ausdruck verliehen (Aspekte wurden einführend genannt). Sie hat das Diversity Audit des Stifterverbands Hochschulen erfolgreich durchlaufen und ist für den Zeitraum 2023 bis zunächst 2026 entsprechend zertifiziert¹. Die Re-Auditierung ab 2026 soll im WiSe 2025/26 vorbereitet werden. Die Anliegen schwerbehinderter Beschäftigter werden insbesondere von der Schwerbehindertenvertretung und den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers vertreten.

5. Studierende und Beschäftigte mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen

Die Anzahl der Studierenden der Universität Erfurt mit Schwerbehinderung und chronischer Erkrankung wird nicht erhoben. Laut der 22. Sozialerhebung der Studierendenbefragung in Deutschland von 2021 „berichten fast 16 Prozent von mindestens einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, die sich erschwerend auf ihr Studium auswirkt“ ([pdf auf DZHW.eu](#): Seite 42). Dazu gehören auch Studierende mit psychischen Erkrankungen und sog. „Teilleistungsstörung“ oder Neurodivergenz. Diese Erweiterung entspricht den Erfahrungen der Beratungspraxis, dass vermehrt Studierende mit ‚nicht-sichtbaren‘ Herausforderungen und Beeinträchtigungen eine Rolle in der Beratung spielen – darunter auch insb. die Gruppe der Studierenden mit psychischen Belastungen stärkere Berücksichtigung einfordert.

Daten über die Beschäftigten mit Behinderungen liegen in Form der Schwerbehindertenquote vor. Diese lag im Jahr 2024 an der Universität Erfurt bei 5,01%. Damit erreicht die Universität Erfurt derzeit knapp das durch § 154 SGB IX vorgegebene Mindestmaß zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

6. Strategische Maßnahmen zur Umsetzung dieses Inklusionskonzeptes

In den folgenden thematischen Bereichen werden Maßnahmen unterschieden in Daueraufgaben, sowie – wo angezeigt – solche, die im Zeitraum bis 2029 umgesetzt werden.

6.1 Zugang zu Universitätsgebäuden und -anlagen

6.1.1 Daueraufgaben

¹ [Newsitem auf der Uni-Website](#) vom 05.06.2023

- Die Universität Erfurt fordert und überwacht als Betreiberin, dass der Bauherr und dessen Planungsbeauftragte die Hochschulgebäude gemäß den aktuell gültigen gesetzlichen Bestimmungen und nach den allgemein anerkannten Regeln der Technik (DIN 18040 – Barrierefreies Bauen etc.) und dem Stand der Technik mit dem Schutzziel Gewährleistung der Chancengleichheit und dem Teilhabeanspruch schwerbehinderter und chronisch kranker Menschen barrierefrei errichten.
- Im Rahmen von Baumaßnahmen, unabhängig von deren Größe (egal ob Instandhaltung, Reparatur, Kleine Baumaßnahme) beurteilt die jeweilige Projektleitung aus dem Dezernat 4: Gebäudemanagement den Stand der Barrierefreiheit.
- Außerdem erfolgt in bestimmten Zeiträumen eine systematische Bestandsaufnahme der zentralverwalteten Hörsäle und Seminarräume in Bezug auf ihre Barrierefreiheit mit dem Ziel der hochschulinternen Veröffentlichung. Die Eintragungen werden regelmäßig überprüft und aktualisiert.
- Schließlich wird die Barrierefreiheit der einzelnen Gebäude und des Campus auch durch das Bauministerium regelmäßig evaluiert. Werden Mängel festgestellt, werden diese abgestellt bzw. verbessert. Die Entscheidung über den Umfang wird durch die vorhandenen finanziellen Mittel bestimmt.

6.1.2 Umsetzung innerhalb der Laufzeit des Maßnahmenplans

- Die Universität hat eine Masterplanung zur baulichen Entwicklung (2019) und zur freiräumlichen Gestaltung (2022) erarbeitet. Auf deren Grundlage wird ein neues Leit- und Orientierungssystem eingeführt, das die aktuellen Belange der Barrierefreiheit (visuell/ taktil) berücksichtigt.
- Das neue Leit- und Orientierungssystem ist im ersten Neubau C19 „Forschungsbau“ komplett umgesetzt und wird in den laufenden Baumaßnahmen (Sporthalle, Audimax und C07/Lehrgebäude 2) berücksichtigt. Die Umsetzung von Stelen vor allen Gebäuden wird im Jahr 2025 abgeschlossen². Die Masterplanung gibt auch die Priorisierung der Maßnahmen zum Abbau von Barrieren vor.
- Die Belange von Schwerbehinderten und chronisch kranken Mitgliedern (wurden und) werden beim Notfallmanagement und den Brandschutzkonzepten für die einzelnen Gebäude berücksichtigt. Die Zuständigkeit hierfür liegt neben der jeweiligen Projektleitung auch bei der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Die Aktualisierung der Konzepte des Notfallmanagements läuft derzeit.

6.2 Zugang zu Information und Kommunikation

6.2.1 Daueraufgaben

- Berücksichtigung des Barrierefbaus bei Einführung neuer IT-Systeme
- Auf der Website der Universität werden gemäß den Standards für alle Webredakteure eingestellte Dokumente zunehmend barrierefrei (also durch Programme vorlesbar), Alternativtexte für Bilder müssen hinterlegt werden
- Bilinguale Untertitelung von Videos, die für den Youtube-Kanal der UE erstellt werden
- Pflege und Ausbau des Webauftritt der Universität Erfurt in leichter Sprache
- Berücksichtigung von Vielfalt und Inklusion bei Darstellungen des Campus-Lebens
- Aktualisierung der thematischen Schwerpunktseiten zum Studium mit chronischen Beeinträchtigungen, „Diversität und Inklusion“ sowie „Inklusion und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“

² s. [Newsitem auf der Uni-Website](#) vom 25.11.2024.

- Bereitstellung [thematischer Lagepläne](#), z. B. zu barrierefreien Gebäudezugängen (auch andere Themen wie „Campus mit Kind“)
- Digitalisierung zur Beförderung der barrierefreien Teilhabe: Videokonferenzsoftware bietet die Möglichkeit zur Erstellung von Untertiteln (oder auch Übersetzung von Fremdsprachen), z. B. bei der genutzten Plattform [Webex](#).

6.2.2 Umsetzung innerhalb der Laufzeit des Maßnahmenplans

- Sichtbarkeit und Auffindbarkeit der Website zum [Studium mit chronischen Beeinträchtigungen](#) sowie „[Diversität und Inklusion](#)“ verbessern

6.3 Chancengleichheit und gleichberechtigter Zugang zum Studium, einschließlich Beratung und Unterstützungsangebote

6.3.1 Daueraufgaben

- Die Erstberatung zu Bewerbung und Aufnahme zum Studium mit chronischen Beeinträchtigungen und mit Behinderung erfolgt i. d. R. direkt im Dezernat 1: Studium und Lehre (SuL). Es werden individuelle und angemessene [Nachteilsausgleiche für den Hochschulzugang](#) gewährt. Dies betrifft insb. Formalien bei Eignungsprüfungen und Auswahlgesprächen, die materiellen Anforderungen dieser Zugangsverfahren bleiben davon unberührt.
- Auf Wunsch werden schwerbehinderte und chronisch kranke Studierende bei der Antragstellung für technische und persönliche Hilfen beraten.
- Die Universitätsbibliothek stellt zielgruppenspezifische Beratung und Unterstützung zur Literatur- und Wissensvermittlung sicher.
- Informationsveranstaltungen für Studierende zu den verschiedenen Phasen und Übergängen im Studium werden barrierefrei angeboten.

6.4 Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe in Studium und Lehre

6.4.1 Daueraufgaben

- Bekanntmachung der existierenden Unterstützungsangebote zum Studium mit chronischer Erkrankung und Behinderung. Hierfür werden verstärkt unterschiedliche Kanäle genutzt (Veranstaltungen zu Studienbeginn, Newsletter, Social Media), v. a. mit dem Ziel auf die einschlägigen Webseiten der Universität zu verweisen, welche über die zuständigen Kontakte und konkreten Verfahrensvorschläge informieren. Die Bereitstellung zusätzlicher, adressatengerechter Informationen erfolgt anlassbezogen, insb. aufgrund von Hinweisen aus der Beratungspraxis.
- Die Erstberatung zum Studium mit chronischen Beeinträchtigungen und mit Behinderung erfolgt entweder über den Diversitätsbeauftragten oder direkt im Dezernat 1: Studium und Lehre (SuL). In der Regel erfolgt die Vermittlung an die*den Leiter*in von SuL, die*der die Nachteilsausgleiche auf Grundlage medizinischer Atteste in Rücksprache mit den betroffenen Studierenden ausstellt.
- Grundsätzlich sind alle Lehrgebäude mit einem Rollstuhl zugänglich. SuL versucht, Lehrveranstaltungen für bewegungsbeeinträchtigte Studierende im Erdgeschoss zugänglich zu machen.
- Viele Seminarräume und alle Hörsäle verfügen über Raummikrofone, um beeinträchtigten Studierenden online die Teilnahme an Präsenzveranstaltungen zu ermöglichen
- Auch jenseits der spezifischen Beratungen zu Nachteilsausgleichen in Studium und Prüfung werden allgemeine Informationen und individuelle Beratungen zentral

durch SuL angeboten, u. a. zu Beurlaubung, Teilzeitstudium, Verlängerung der Studienzeiten (insb. in Abwägung zum BAföG-Anspruch)

- Überprüfung und kontinuierliche Verbesserung der Bedingungen von Studium, Lehre und Prüfung im Hinblick auf Bedarfe von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen
- Diversität als Thema in den Angeboten der Hochschuldidaktik verankern. Sensibilisierung der Lehrenden für die Belange von Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten, insb. Information und Bewusstseinsbildung in den Fakultäten, Studiendekanaten und Prüfungsausschüssen
- Ansprechbarkeit und Feedback-Kultur; Beschwerdemanagement, um unterhalb des Nachteilsausgleichs Bewusstseinsbildung zu betreiben
- Berücksichtigung von Inklusionsaspekten bei allen systemischen Weiterentwicklungen im Bereich SuL (z. B. Evaluationen, (Re-)Akkreditierungen)
- Anregung der Gründung von Selbsthilfegruppen und Netzwerken von betroffenen Studierenden
- Gezielte universitäre Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Sichtbarkeit der Menschen mit Behinderung, chronischen Krankheiten, insbesondere *hidden disabilities*, und ihren Herausforderungen und Bedarfen, z. B. Dies Academicus, Kommunikationskampagnen

6.4.2 Umsetzung innerhalb der Laufzeit des Maßnahmenplans

- Erarbeitung eines Leitfadens für Lehrende, der Sensibilität und Best-Practices für die Inklusion von Studierenden mit Beeinträchtigungen vermittelt
- Besondere Maßnahmen in Prüfungssituationen, z. B. mobile Abschirmung, Organisation der Platzwahl (am Rand, in ruhigem Raum), normalisieren
- Bei der derzeit laufenden Fortschreibung des Thüringer Maßnahmenplans zur Umsetzung der UN-BRK Einsatz für die Harmonisierung von Nachteilsausgleichen der Hochschulen mit Landesprüfungsämtern (Staatsexamen), in Abstimmung mit dem Diversitätsnetzwerk

6.5 Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsleben

6.5.1 Daueraufgaben

- Die Universität arbeitet in allen Angelegenheiten schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen vertrauensvoll mit den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers, der*dem Diversitätsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung zusammen. Die Schwerbehindertenvertretung wird bei ihrer Überwachungsaufgabe unterstützt, die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers hinsichtlich der schwerbehinderten und chronisch kranken Beschäftigten sicherzustellen.
- Die Universität Erfurt ist bestrebt, den Anteil schwerbehinderter Hochschulbeschäftiger zu erhöhen, mit dem Ziel, die Beschäftigungsquote nach dem Thüringer Maßnahmenplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention von 6 %, mindestens aber die Pflichtbeschäftigungsquote gemäß §§ 154 ff. SGB IX von 5 % zu erfüllen. Die folgenden Maßnahmen werden auch in der [Rahmeninklusionsvereinbarung](#) vom 09.10.2018 konkretisiert.
- Die Universität kommt ihren gesetzlichen Verpflichtungen als (öffentlicher) Arbeitgeber gemäß §§ 164 und 165 SGB IX nach. Sie achtet insbesondere darauf, allen Bewerber*innen, die für die jeweilige Stelle nicht offensichtlich ungeeignet sind, eine persönliche Vorstellung zu ermöglichen. Neu zu besetzende und neu geschaffene Arbeitsplätze werden daraufhin überprüft, ob sie durch Menschen mit Behinderung besetzt werden können. Hierbei ist die Schwerbehindertenvertretung (§§ 177 ff. SGB

IX) zu beteiligen. Dabei werden auch die Dienste der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) – Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker der Bundesagentur für Arbeit – genutzt.

- Um die Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe der schwerbehinderten und chronisch kranken Beschäftigten zu optimieren, führt die Universität zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung anlassbezogen Abstimmungsgespräche mit den Integrationsämtern, Integrationsfachdiensten, der Agentur für Arbeit, Krankenkassen und Rehabilitationsämtern durch.
- Auf Wunsch werden schwerbehinderte und chronisch kranke Beschäftigte bei der Antragstellung für technische und persönliche Hilfen beraten. Zudem werden einzelfallbezogen Anträge auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben an Arbeitgeber gestellt, insbesondere für Leistungen zur Schaffung und behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen.
- Die Universität verfolgt das Ziel, die Arbeitsfähigkeit aller Beschäftigten zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen, die Arbeitszufriedenheit und -motivation zu fördern, gesundheitsgefährdende Arbeitsplätze zu identifizieren und Gesundheitsgefährdungen entgegenzuwirken. Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements werden hierfür alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, gezielt angesprochen und zur Teilnahme am betrieblichen Eingliederungsmanagement eingeladen. Demselben Zweck dienen auch die Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Sie sollen die Beschäftigten bestärken, selbstbestimmt ihre Gesundheit auch am Arbeitsplatz zu erhalten und zu stärken. Schwerbehinderten und chronisch kranken Beschäftigten wird die Teilhabe an diesen Angeboten durch barrierefreie Veranstaltungen ermöglicht.
- Mindestens einmal im Jahr wird der Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsbedarf schwerbehinderter Beschäftigter ermittelt und über entsprechende Angebote bedarfsgerecht gedeckt.

6.6 Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe in Wissenschaft und Forschung

6.6.1 Daueraufgaben

- Die Satzung der Universität Erfurt zur Vergabe von Stipendien regelt in § 14 Abs. 3 S. 2 explizit, dass „die speziellen Belange von Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit, ehrenamtliches Engagement innerhalb und außerhalb der Hochschule sowie soziale Kriterien berücksichtigt werden“ sollen. Die*der Diversitätsbeauftragte ist qua Amt stimmberechtigtes Mitglied in der Vergabekommission.
- Die Konzepte für Personalmanagement und Personalentwicklung der Universität Erfurt sowie zur Akademischen Personal- und Kompetenzentwicklung setzen u. a. die Ziele Gewährleistung eines positiven Arbeitsklimas, Förderung der Gesundheit durch Präventionsmaßnahmen und Sicherstellung der Chancengleichheit aller Beschäftigten. Ebendort findet sich auch die Einzelmaßnahme Fortbildung u. a. zur Stärkung von Sozialkompetenzen (insb. Fortbildungen zum Thema Stressmanagement und Achtsamkeit, Diversität, Gleichstellungsthemen etc.)

6.7 Qualitätssicherung, Evaluation strategischer Maßnahmen

6.7.1 Daueraufgaben

- Die Inklusion von schwerbehinderten und chronisch kranken Mitgliedern ist eine Dauerquerschnittsaufgabe der gesamten Universität. Entscheidungen sind immer

auch auf ihre Verträglichkeit mit der Inklusionspflicht zu prüfen und abzustimmen. Vor dem Hintergrund, dass in diesen Prozess grundsätzlich alle Mitglieder und Einrichtungen der Universität gefordert sind, d. h. viele unterschiedliche Akteure beteiligt sind, ist der Inklusionsprozess kontinuierlich und transparent zu gestalten, zu reflektieren und weiterzuentwickeln, um dessen Qualität zu sichern und zu verbessern. Besondere Bedeutung kommt den folgenden Akteuren zu:

- Die*der Beauftragte für Diversität kümmert sich um die Belange aller Mitglieder, Angehörigen, Promovierenden und Studienbewerber*innen der Hochschule, insb. die Belange von Studierenden mit einer Behinderung, einer psychischen oder einer chronischen Erkrankung. Sie*er wirkt in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und den Inklusionsbeauftragten bei der Planung und Organisation der Lehr-, Studien- und Arbeitsbedingungen für die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule mit, berät sie und setzt sich für die Beseitigung bestehender Nachteile und Barrieren ein. Sie*er hat Teilnahme-, Antrags- und Rederecht in sämtlichen Gremien der hochschulischen Selbstverwaltung und arbeitet in enger Anbindung an den Diversitätsbeirat der Universität Erfurt.
- Diversitätsbeauftragte und Diversitätsbeirat beraten das Präsidium zu grundsätzlichen Fragen der Diversität und tragen dazu bei, eine diversitätssensible institutionelle Kultur zu fördern. Dazu gehört insbesondere die Schaffung bzw. Aufrechterhaltung von Rahmenbedingungen, Zielsetzungen und Möglichkeiten für einen konstruktiven Umgang mit Vielfalt, einschließlich Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung. Der Beirat unterstützt die Erarbeitung und Weiterentwicklung der universitären Diversitätsstrategie und begleitet zudem die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

7. Kooperationen

Das Netzwerk für Diversität an Thüringer Hochschulen ist eine gemeinsame Einrichtung der zehn Thüringer Hochschulen, die 2019 gegründet wurde. Die gesetzliche Grundlage bildet § 7 Abs. 5 des Thüringer Hochschulgesetzes: „Die Hochschulen arbeiten im Bereich Diversität standortübergreifend in einer gemeinsamen Einrichtung zusammen, die sie angemessen ausstatten.“ Mitglieder im Netzwerk sind die Diversitätsbeauftragten, Referent*innen für Diversität sowie weitere Diversitätsakteur*innen an Thüringer Hochschulen. Das Netzwerk wird regelmäßig und ad-hoc genutzt, z. B. zum Austausch über Best Practices.

8. Sachliche und personelle Unterstützung

Trotz der Endlichkeit des Haushaltes wird die Inklusion Ressourcen binden und Geld kosten. So sind insb. Informations-, aber auch Lehr- und Prüfungsmaterialien zu erstellen, Schulungsveranstaltungen zu organisieren und hierfür Expert*innen einzuladen etc. All dies wird Zeit und Geld erfordern. Die Universität Erfurt ist zwar abhängig von externen Ressourcen, strebt aber an, bei der Ausstattung der bestehenden Einrichtungen und Maßnahmen nicht hinter das bisherige Maß zurückzufallen. Sie prüft gleichzeitig, inwieweit sich zusätzliche Ressourcen erschließen lassen, um die unter Nr. 6 aufgeführten strategischen Maßnahmen zu befördern.

9. Umsetzung

Die Umsetzung des vorliegenden Aktionsplanes wird durch den Beirat für Diversität unter der Leitung der Vizepräsidentin für Studienangelegenheiten kontinuierlich begleitet. Verlauf und Stand der Umsetzung sollen dokumentiert und reflektiert werden. Der Aktionsplan ist abhängig von den getroffenen Feststellungen und Schlussfolgerungen fortzuschreiben.