

**Endbericht**  
**Research Report**

# **Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung**

Qualitativer Teil der Zusatzstudie zur  
Studierenden-Sozialerhebung 2015

**Angela Wroblewski**



**INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN**  
**INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES**  
**Vienna**



**Endbericht**  
**Research Report**

# **Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung**

Qualitativer Teil der Zusatzstudie zur  
Studierenden-Sozialerhebung 2015

**Angela Wroblewski**

Unter Mitarbeit von  
Victoria Englmaier  
Linda Fichtinger  
Constance Hödl  
Andrea Leitner

Studie im Auftrag des BMWFW  
**Oktober 2016**

**Institut für Höhere Studien (IHS), Wien**  
**Institute for Advanced Studies, Vienna**

**Contact:**

Angela Wroblewski

☎: +43/1/599 91-135

email: [wroblews@ihs.ac.at](mailto:wroblews@ihs.ac.at)

<http://www.equi.at>

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>2. Hintergrund</b>	<b>4</b>
2.1 Definition von Behinderung	4
2.2 Hochschulpolitische Rahmenbedingungen und gesetzliche Maßnahmen	6
<b>3. Zielgruppenspezifische Angebote an Universitäten</b>	<b>9</b>
3.1 Ergebnisse der Recherche	9
3.2 Einschätzung der ExpertInnen	29
<b>4. Zielgruppenspezifische Angebote an Fachhochschulen</b>	<b>36</b>
4.1 Ergebnisse der Recherche	36
4.2 Einschätzung der ExpertInnen	37
<b>5. Veränderungen im Zeitverlauf</b>	<b>41</b>
<b>6. Behinderung im Kontext universitärer Gleichstellungspolitik</b>	<b>44</b>
6.1 Hintergrund	44
6.2 Berücksichtigung von Behinderung im Kontext der Gleichstellungspläne	45
6.3 Getrennte Expertisen als Barriere für einen intersektionalen Zugang	48
<b>7. Resümee und Empfehlungen</b>	<b>50</b>
7.1 Empfehlungen zur Ausgestaltung von Unterstützungsangeboten für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen	51
7.2 Empfehlungen zur Entwicklung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik	54
<b>8. Literatur</b>	<b>56</b>
8.1 Verwendete Dokumente	57
<b>9. Anhang</b>	<b>65</b>
9.1 Übersicht – Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung in Strategiedokumenten	65
9.2 Befragung von Fachhochschulen zu zielgruppenspezifischen Angeboten	111
9.3 ExpertInneninterviews	112



## 1. Einleitung

In den letzten Jahren wurde das Angebot an Unterstützungsmaßnahmen für Studierende mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen sukzessive ausgebaut. Dieser Entwicklung lag eine zunehmende Sensibilisierung für die Situation der Zielgruppe zugrunde, die u.a. durch das 2003 von der EU ausgerufenen Jahr der Menschen mit Behinderungen oder durch die Ratifizierung der UN Behindertenrechtskonvention Österreichs (seit 2008 in Kraft) ausgelöste Diskussion unterstützt wurde. In diesem Kontext wurde auch die erste Befragung von Studierenden zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen beauftragt (Wroblewski, Unger 2003).

Die Unterstützung von Studierenden mit Behinderung hat an einigen Universitäten eine bis in die 1990er Jahre zurückreichende Tradition, wie z.B. durch das Projekt Integriert Studieren an den Universitäten Linz und Graz sowie an der Technischen Universität Wien. Ebenfalls in den 1990er Jahren wurde das Recht auf alternative Prüfungsmethoden gesetzlich festgeschrieben (UniStG, AHStG). Auch im UG 2002 sind spezifische Angebote für Studierende mit Behinderung enthalten, wie z.B. das Recht auf einen alternativen Prüfungsmodus oder die Refundierung von Studienbeiträgen. Weiters sind mittlerweile an fast allen Universitäten Behindertenbeauftragte installiert. Auch an einigen Fachhochschulen wurden Unterstützungsstrukturen etabliert. Eine Bestandsaufnahme konkreter Unterstützungsangebote erfolgte 2009 durch eine Reihe von Fallstudien an Universitäten und Fachhochschulen (Wroblewski, Laimer 2010).

Diese im Jahr 2009 erstmalig für Österreich durchgeführte Bestandsaufnahme zeigte deutliche Unterschiede im Ausmaß der Sensibilisierung für die Thematik sowie in der Implementierung der Unterstützungsangebote zwischen den Universitäten sowie zwischen Universitäten und Fachhochschulen. So unterschieden sich zum einen die Wahrnehmung und Definition der Zielgruppe für Unterstützungsmaßnahmen (z.B. Behindertenpass) wie auch das Spektrum konkret angebotener Maßnahmen. Darüber hinaus zeigten sich Unterschiede in der Inanspruchnahme von Angeboten, da damit aus Sicht der Betroffenen eine Gefahr der Stigmatisierung verbunden ist und Nachteile im Studium bzw. beim Berufseinstieg befürchtet werden (z.B. Wroblewski et al. 2007; Wroblewski et al. 2012). Dies betrifft insbesondere Studierende mit nicht sichtbaren Beeinträchtigungen, die solange wie möglich versuchen, ihre Beeinträchtigung nicht zu thematisieren.

Aktuell wird mit der Novelle des UG 2002 versucht, universitäre Gleichstellungspolitik insofern weiter zu entwickeln als zusätzlich zum Frauenförderungsplan ein Gleichstellungsplan zu erlassen ist, in den Vereinbarkeitsfragen, Antidiskriminierungs- und Diversitätspolitiken aufgenommen werden müssen bzw. können. Dieses Instrumentarium beinhaltet das Potential, umfassende universitäre Diversitätszielsetzungen zu verankern und entsprechende Diversitätspolitiken zu implementieren. Damit ist auch die Chance gegeben, die Anliegen









































































krankung an die/den Behindertenbeauftragte/n wenden können, um adäquate Prüfungsbedingungen zu schaffen. An der Wirtschaftsuniversität und an der Universität für Bodenkultur sind StudienbewerberInnen mit einem formalen Grad der Behinderung von mindestens 50% vom Aufnahmeverfahren befreit.

In den Interviews wird jedoch darauf hingewiesen, dass Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung auch bei adaptiertem Prüfungsmodus häufig die Aufnahmeprüfung nicht schaffen. Und selbst bei bestandener Aufnahmeprüfung sind sie im Studium häufig mit der Frage konfrontiert, wie sie denn den Berufsalltag bewältigen wollen.

### **3.2.7 Bedeutung von Kooperationen**

In jenen Fällen, in denen die Funktion des/der Behindertenbeauftragten und der Behindertenvertrauensperson nicht in Personalunion ausgeübt werden, wird die Kooperation mit der Behindertenvertrauensperson als wichtig bezeichnet, insbesondere im Hinblick auf den Abbau von baulichen Barrieren, die Studierende und MitarbeiterInnen gleichermaßen betreffen. Darüber hinaus gibt es wenig institutionalisierte Zusammenarbeit oder gemeinsame Projekte.

Aber auch Kooperationen mit externen PartnerInnen werden immer wieder als wichtig und unterstützend bezeichnet. Eine zentrale Rolle spielt dabei der Erfahrungsaustausch innerhalb von uniability, der Arbeitsgemeinschaft zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an Österreichs Universitäten und Hochschulen. Alle Behindertenbeauftragten betonen die Bedeutung des Austauschs innerhalb von uniability, der entweder im Rahmen regelmäßiger Treffen oder anlassfallbezogen stattfindet. Letzteres vor allem dann, wenn für einen konkreten Fall ein adäquates Unterstützungsangebot zu entwickeln ist und Behindertenbeauftragte kontaktiert werden, die Erfahrungen mit ähnlichen Fällen haben. Daneben spielt jedoch auch regionale Kooperation eine wichtige Rolle, wie z.B. im Raum Graz. Hier wurden einerseits Kooperationsverträge zwischen dem Zentrum Integriert Studieren an der Universität Graz und der TU Graz geschlossen. Andererseits gibt es einen regelmäßigen Austausch zwischen den Hochschuleinrichtungen am Standort Graz (Universitäten, Fachhochschule Joanneum). Aber auch zwischen der Universität Salzburg und Linz bestehen punktuelle Kooperationen (z.B. bei der Organisation der Ringvorlesung zum Thema Disability). Im Zusammenhang mit der Unterstützung von hörbeeinträchtigten oder gehörlosen Studierenden wird von den Wiener Universitäten immer wieder das an der TU Wien angesiedelte Projekt GESTU angesprochen.

### **3.2.8 Disability Studies und Integration des Themas in die Lehre**

An der Universität Linz und der Universität Klagenfurt ist das Thema Behinderung stark in Forschung und Lehre verankert, an der Universität Linz ist die Unterstützungsstruktur sogar an das forschende Institut angebunden. In einigen weiteren Fällen werden Disability Studies im Rahmen von Ringvorlesungen thematisiert (z.B. Universität Salzburg, Medizini-















## 5. Veränderungen im Zeitverlauf

Eine erste Bestandsaufnahme von Unterstützungsangeboten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung an ausgewählten Universitäten und Fachhochschulen fand im Jahr 2009 statt. Seit dieser erstmaligen Erhebung erfolgte die Ratifizierung der UN-Behindertenkonvention sowie eine schrittweise Implementierung eines stärker an einem sozialen als einem medizinischen Behindertenbegriff in der österreichischen Behindertenpolitik. Damit wurde das bislang dominierende Fürsorgeprinzip durch die Zielsetzung der Inklusion von Menschen mit Behinderung in alle Bereiche der Gesellschaft abgelöst.

Die Situation 2009 war dadurch charakterisiert, dass eine Gruppe von Universitäten umfassende Unterstützungsstrukturen für die Zielgruppe geschaffen hatten. Dazu zählten die Universitäten Graz, Innsbruck, Klagenfurt, Linz, Salzburg und Wien sowie die Technische Universität Wien. An diesen Universitäten hatte die Auseinandersetzung mit der Zielgruppe zum Teil bereits in den 1990er Jahren – zunächst angeregt durch Pilotprojekte des Wissenschaftsministeriums und durch die Einrichtung von Behindertenbeauftragten – begonnen. Demgegenüber stand eine Gruppe von Universitäten, die keine derartige Tradition aufwiesen und die Zielgruppe kaum zur Kenntnis nahm. Wird die Beschreibung des Angebots 2009 und jenes von 2016 gegenüber gestellt, so fällt zunächst einmal auf, dass sich an der Zweiteilung in eine Gruppe von Institutionen mit umfassendem Engagement und einer Gruppe von Institutionen mit geringem Engagement für die Zielgruppe nicht viel verändert hat. Gegenüber 2009 haben zwei Universitäten ihr Engagement für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung deutlich erhöht (Wirtschaftsuniversität, Universität für Bodenkultur) und bei zwei weiteren lässt sich aktuell eine intensivere Auseinandersetzung mit dem Thema feststellen (Technische Universität Graz und Akademie der bildenden Künste Wien).

An den Fachhochschulen zeigen sich weniger Unterschiede im Hinblick auf das Engagement für die Zielgruppe, da Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, die das Aufnahmeverfahren bestanden haben, so zu unterstützen sind, dass sie das Studium ohne Verzögerung absolvieren können. Es zeigen sich jedoch Unterschiede darin, wie offensiv auf die Zielgruppe zugegangen wird und das Engagement der Fachhochschule nach außen – z.B. an Studieninteressierte – kommuniziert wird. Gegenüber 2009 zeigt sich insofern eine Veränderung als mehr Fachhochschulen Behinderung auf ihrer Homepage thematisierten und Erfahrung mit der Unterstützung von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung aufweisen.

Die Entwicklung der letzten Jahre ist am stärksten durch eine Öffnung der Zielgruppe geprägt. Jene Universitäten, die bereits 2009 langjährige Erfahrung mit der Unterstützung von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung aufgewiesen hatten, adressierten bereits damals auch Studierende mit nicht sichtbaren Beeinträchtigungen oder Erkrankungen. In den letzten Jahren wurde die Zielgruppendefinition adaptiert und die Unterstützungsangebote wurden entsprechend weiterentwickelt.

Veränderungen haben sich gegenüber 2009 jedoch im Diskurs ergeben. Dominantes Thema in der Diskussion 2009 waren die Kosten der Adaptierung von Gebäuden, um diese barrierefrei zu gestalten bzw. die Frage, wer die Kosten für Barrierefreiheit zu tragen habe – die Bundesimmobiliengesellschaft oder die Universitäten. Diesbezüglich wurden offensichtlich klare und eindeutige Regelungen gefunden, da die Kosten von Barrierefreiheit nicht mehr thematisiert wurden. Es wurde in den Interviews vielmehr klar, dass Barrierefreiheit von Gebäuden bei deren Sanierung und insbesondere bei Neubauten mitgedacht wird – häufig unter Einbeziehung der Behindertenbeauftragten. Im Jahr 2016 ist Barrierefreiheit nicht nur im Zusammenhang mit der Adaptierung von Gebäuden ein Thema, sondern insbesondere im Zusammenhang dem Internetauftritt der Universität und der Zugänglichkeit von Dokumenten.

Auch wenn die Kosten der Barrierefreiheit kein dominantes Thema mehr sind, so werden Kostenfragen dennoch stark thematisiert. Dies insbesondere im Zusammenhang mit kostenintensiven Unterstützungsangeboten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung wie z.B. die Zurverfügungstellung von GebäudensprachdolmetscherInnen, TutorInnen oder AssistentInnen. Es gibt Befürchtungen, dass es bei einer weiterhin steigenden Nachfrage aus Kostengründen irgendwann zu einer Einschränkung des Angebots kommen wird müssen.

Die Interviews zeigen, dass den Ansprechpersonen für die Zielgruppe bewusst ist, dass es für Studierende mit nicht sichtbaren Beeinträchtigungen häufig schwer ist, ihren Unterstützungsbedarf zu thematisieren bzw. Unterstützung einzufordern. Dies wird gegenüber 2009 deutlich stärker als Problem wahrgenommen und an einigen Universitäten wird versucht, Studierende möglichst früh im Studium über Unterstützungsangebote zu informieren und Befürchtungen abzubauen. Es scheint sich somit an der Situation der betroffenen Studierenden wenig verändert zu haben, sehr wohl aber an der Problemwahrnehmung von Seiten einiger Universitäten.

Unverändert ist auch, dass im Zusammenhang mit der Unterstützung von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung unterschiedliche Definitionen der Zielgruppe verwendet werden. In der Diskussion wird zwar zumeist auf einen sozial konstruierten Behindertenbegriff verwiesen, der jenem der UN-Konvention entspricht. Einige Universitäten stellen jedoch nach wie vor auf einen engeren, medizinisch definierten Begriff von Behinderung ab, indem sie beim Zugang zu Unterstützungsangeboten einen Behindertenpass verlangen. An einigen Universitäten werden unterschiedliche Zielgruppendefinitionen verwendet: Während beim Zugang zu Beratungsangeboten und der Gewährung eines alternativen Prüfungsmodus auf einen sozial konstruierten Begriff von Behinderung abgestellt wird, wird bei finanziellen Leistungen auf einen Behindertenpass abgestellt (z.B. Rückverfügung des Studienbeitrags).

Eine generelle Veränderung gegenüber 2009 ist der in vielen Bereichen neu geregelte Zugang zu Universitäten. Mittlerweile gibt es nicht nur an Medizinischen Universitäten Auf-



nahmeverfahren, sondern auch in einer Reihe anderer Studienrichtungen. Es fällt auf, dass die Situation von Studierenden mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen in diesem Zusammenhang kaum thematisiert wird. An Universitäten mit hohem Engagement für die Zielgruppe wird für Studieninteressierte mit Behinderung oder chronischer Erkrankung eine Beratung vor dem Studium angeboten, in dessen Kontext auch das Aufnahmeverfahren thematisiert und gegebenenfalls ein alternativer Prüfungsmodus für das Aufnahmeverfahren vereinbart wird. An den anderen Universitäten werden im Zusammenhang mit dem Aufnahmeverfahren keine Probleme wahrgenommen und daher auch kein Handlungsbedarf gesehen.







der Behindertenvertrauenspersonen. Die Behindertenvertrauensperson ist in ein Einstellungsverfahren einzubeziehen, wenn sich eine begünstigt behinderte Person bewirbt. In jenen Fällen, in denen sich eine Person mit entsprechendem Status bewirbt, erfolgt eine Beiziehung der Behindertenvertrauensperson in das Verfahren und es gibt ein unmittelbares Zusammentreffen von VertreterInnen der Arbeitskreise und der Behindertenvertrauensperson. In einigen Fällen hat die Behindertenvertrauensperson auch die Funktion der Behindertenbeauftragten inne oder ist die Behindertenvertrauensperson Mitglied bzw. Ersatzmitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. Häufig stellt dies die einzige Kooperation zwischen den beiden Funktionen dar abgesehen von gegebenenfalls bestehenden persönlichen Kontakten. Die Zuständigkeit für Studierende wird den Behindertenbeauftragten zugeschrieben, d.h. in diesem Kontext sind die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen üblicherweise nicht involviert.

Mit dieser Ausdifferenzierung der Zuständigkeit für Personaleinstellungen und Studierendenangelegenheiten ist auch eine jeweils andere Definition der Zielgruppe verbunden. Die Zielgruppe im Kontext des BEinstG ist eindeutig definiert und umfasst BewerberInnen, die einen formal anerkannten Grad der Behinderung von mindestens 50% aufweisen (Feststellungsbescheid). Demgegenüber wird insbesondere bei Beratungsangeboten, aber auch bei der Gewährung eines alternativen Prüfungsmodus, häufig auf eine breiter definierte Zielgruppe abgestellt und keine formale Einstufung verlangt. Nur bei der Rückerstattung des Studienbeitrags wird ein Behindertenpass o.ä. verlangt. D.h. viele Universitäten nutzen den ihnen zur Verfügung stehenden Spielraum und orientieren sich bei der Ausgestaltung ihres Unterstützungsangebotes an einem sozialkonstruktivistischen Verständnis von Behinderung (siehe auch Kapitel 3). Damit sind diese Unterstützungsangebote niederschwelliger zugänglich, d.h. auch in Fällen mit nur vorübergehender Beeinträchtigung (z.B. nach Unfällen oder schweren Erkrankungen) und bei Erkrankungsformen, die häufig keine formale Anerkennung erhalten (z.B. psychische Erkrankungen) oder nicht mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um 50% gekoppelt sind (z.B. chronische Erkrankungen). Wie bereits eingangs angesprochen, hat die zugrunde gelegte Zielgruppendefinition gravierende Auswirkungen auf den Umfang der Zielgruppe (siehe Kapitel 2.1).

Die fehlende Kooperation zwischen den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen und den Behindertenbeauftragten wird von einigen InterviewpartnerInnen auch damit begründet, dass unterschiedliche Leistungen erbracht werden. Einige Behindertenbeauftragte verstehen ihre Funktion als eine reine Serviceleistung für Studierende, während sie die Tätigkeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen als eine Partizipation in Prozessen verstehen (Personalaufnahmeverfahren). Diese Sichtweise wird jedoch nicht von allen Behindertenbeauftragten geteilt. Einige Behindertenbeauftragte sehen sich als institutionspolitisch engagiert und es als ihren Auftrag an, die Universitätsleitung bei der Ausgestaltung von Gleichstellungspolitik für Universitätsangehörige mit Behinderung zu unterstützen.

### 6.3 Getrennte Expertisen als Barriere für einen intersektionalen Zugang

Mit der Ausdifferenzierung der Zuständigkeiten ist der Aufbau von spezifischer Expertise in den beiden Feldern verbunden. Diese Expertise ist insbesondere dadurch gekennzeichnet, dass im jeweiligen Anwendungsfeld bestehende Praktiken permanent in Frage gestellt und damit Barrieren zunächst aufgezeigt und langfristig abgebaut werden sollen. Diese Reflexion bestehender Praktiken erfolgt aber primär vor dem Hintergrund von Geschlecht bzw. Behinderung. Ein intersektionaler Zugang, indem beispielsweise Geschlecht und Behinderung zusammengedacht werden, findet so gut wie nicht statt. Konkrete Nachfragen in den Interviews nach Situationen, in denen die beiden Dimensionen eine Rolle spielen, rufen Erstaunen hervor und werden entweder sofort verneint oder mit sehr oberflächlichen und unreflektierten Einschätzungen über die Situation der jeweils anderen Zielgruppe beantwortet. So meint beispielsweise eine Vertreterin eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen: *„Du sprichst die Problematik dieser Mehrfachdiskriminierung an. Die ist jetzt aus der Erfahrung heraus (...) nicht so häufig, muss man sagen, ja, also es ist meistens oder jetzt aus meiner Erfahrung, immer ein Merkmal im Vordergrund, ja, wo ich wirklich sage „Du wirst hier diskriminiert“, und da ist das Häufigste immer noch das Geschlecht.“* (11)

Später im Interview meint die Interviewpartnerin dann, dass sich die Situation für Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung in den letzten Jahren deutlich verbessert hat. Dabei spricht sie zum einen die in den letzten Jahren erfolgten baulichen Adaptierungen an und zum anderen die weite Verbreitung von Allergien, die es ermöglicht: *„dass man gewisse jetzt auch, oft nicht offensichtliche chronische Erkrankungen kaschieren kann.“* (11)

Umgekehrt verwenden Behindertenbeauftragte stereotype Einschätzungen über „die Frauen“ und „die Männer“. So wird beispielsweise in einem Interview als Problem konstatiert, dass Studierende generell ebenso wie Studierende mit Behinderung zu wenig Selbstorganisationsfähigkeit mitbringen, wenn sie ein Studium aufnehmen. *„Das ist ein bisschen ein Männerproblem.“* (19) Darüber hinaus werden in den Interviews Einschätzungen über Behinderungen transportiert, die einen unreflektierten Gender-Bias beinhalten. So erwähnt eine Interviewpartnerin, die zunächst die Frage nach geschlechtsspezifischen Aspekten in ihrer Alltagsarbeit verneint hat, schließlich die unterschiedliche Betroffenheit von psychischen Erkrankungen bei Frauen und Männern. Sie betreut acht Studierende mit psychischen Beeinträchtigungen, wovon sechs Frauen sind. Sie schließt aus diesen Zahlen, dass überwiegend Frauen betroffen sind. Es wird im Gespräch auch deutlich, dass sie Studierende mit psychischen Erkrankungen eigentlich nicht zu ihrer Zielgruppe zählt, da sie für sie keine Unterstützungsleistungen anbietet. Studierende mit psychischen Erkrankungen vermittelt sie an die psychologische Studierendenberatung weiter. Es fällt auch auf, dass sie psychische Erkrankungen von Männern mit einem konkreten Krankheitsbild assoziiert, während sie die psychischen Erkrankungen von Frauen eher diffus auf den *„Druck, der einfach auch durch dieses Bachelor Studium aufgebaut worden ist“* (19) zurückführt.

Diese Differenzierung der Zielgruppe, einen Teil, für den sie Unterstützungsleistungen anbietet und die Gruppe der Studierenden mit psychischen Erkrankungen, überrascht aus zweierlei Gründen: Zum einen orientiert sie sich in ihrer Definition der Zielgruppe an der UN-Konvention und lehnt es mit dieser Begründung ab, den Zugang zu Unterstützungsleistungen von einer formalen Anerkennung abhängig zu machen. Zum anderen kritisiert sie es, wenn diese Unterscheidung von anderen getroffen wird. Sie berichtet von einer Informationsveranstaltung für Lehrende ihrer Universität: *„Da waren wirklich Lehrende dort, die haben sich [für das Thema Behinderung] interessiert, so um die zwanzig Personen. Und da ist wirklich der Satz gefallen [Handbewegung: Scheibenwischer]: „Naja, die normalen Behinderten, die sind ja eigentlich gar kein --, also mit denen haben wir ja eigentlich weniger ein Problem, aber es gibt ja so viele Menschen mit psychischer Beeinträchtigung“.* (19)

Diese beiden Beispiele stehen exemplarisch für VertreterInnen der Arbeitskreise und der Behindertenbeauftragten. In allen Interviews finden sich ähnliche Beispiele stereotyper und vereinfachter Darstellungen der jeweils anderen Zielgruppe. Dabei überrascht das geringe Maß an Reflexion bei InterviewpartnerInnen, deren Tätigkeit und Expertise durch ein hohes Maß an Reflexivität charakterisiert ist. Insgesamt wird in den Interviews deutlich, dass über die Verschneidung von Geschlecht und Behinderung noch nicht nachgedacht wurde. Es gibt zwar Ausnahmefälle, in denen beispielsweise Frauen mit Behinderung unter BewerberInnen und daher VertreterInnen der Arbeitskreise wie auch die Behindertenvertrauensperson in deren Aufnahmeverfahren einbezogen waren. Dies hat jedoch keine grundsätzliche Diskussion über das Zusammentreffen der potentiellen Diskriminierungsmerkmale Behinderung und Geschlecht ausgelöst.

Das gemeinsame Verhandeln von potentiellen Diskriminierungen nach Geschlecht bzw. aufgrund einer Behinderung bzw. chronischen Erkrankung wird insbesondere von VertreterInnen der Arbeitskreise mit Hinweis auf befürchtete Mehrarbeit rigoros abgelehnt. Von Seiten der Behindertenbeauftragten besteht hier mehr Offenheit. Eine Behindertenbeauftragte antwortet auf die Frage, ob aus ihrer Sicht eine engere Kooperation mit dem Arbeitskreis Sinn machen würde: *„Also, jetzt gerade, was so den Universitätsbereich angeht, kann ich mir jetzt keine wirklichen Probleme vorstellen, wo ich sage, wenn es jetzt so eine engere Zusammenarbeit gibt, weil es fällt mir jetzt kein Bereich ein, wo es da irgendwelche gegenläufigen Interessen geben könnte.“* (17)















## 8. Literatur

BMASK (2012), Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020. Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, Wien.

BMVIT (2008), Barrierefreie Mobilität. Themenschwerpunkt: Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), Wien.

Institut Integriert Studieren, Johannes Kepler Universität Linz (2011), Institut Integriert Studieren. Festschrift anlässlich des 20-jährigen Bestehens, Linz.

Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela (2009), Zwischen Wissenschaftlichkeitsstandards und Effizienzansprüchen – ExpertInneninterviews in der Praxis der Maßnahmenevaluation, in: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.), Den ExpertInnen auf der Spur – Sozialwissenschaftliche ExpertInneninterviews in Theorie und Praxis, 3. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 241-256.

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (2009), The Expert Interview and Changes in Knowledge Production. In: Alexander Bogner/Beate Littig/Wolfgang Menz (eds.), Interviewing Experts. Palgrave Macmillan: Research Methods Series, pp. 17-42.

Sozialministeriumservice (2016), Geschäftsbericht 2015. Bessere AusBildung – Bessere Chancen, Wien.

Unger, Martin; Schilder, Roswitha (2008), Unterstützungsmodelle für gehörlose Studierende in ausgewählten europäischen Ländern, Studie im Auftrag des BMWF, Wien.

Wroblewski, Angela; Laimer, Andrea (2010), Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Teil B: Fallstudien an Universitäten und Fachhochschulen, IHS-Forschungsbericht im Auftrag des BMWF.

Wroblewski, Angela; Segert, Astrid; Laimer, Andrea (2012), AkademikerInnen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Erfahrungen beim Berufseinstieg, Unterstützungsstrukturen und Handlungsbedarf aus Sicht von Betroffenen und ExpertInnen. Teil 2 der Zusatzstudie im Rahmen der Studierenden-Sozialerhebung 2011, Studie im Auftrag des BMWF, Wien.

Wroblewski, Angela; Unger, Martin (2003), Bericht zur Sozialen Lage gesundheitlich beeinträchtigter Studierender 2002, IHS-Forschungsbericht im Auftrag des BMBWK.

Wroblewski, Angela; Unger, Martin; Schilder, Roswitha (2007), Soziale Lage gesundheitlich beeinträchtigter Studierender 2006, IHS-Forschungsbericht im Auftrag des BMWF.

Wroblewski, Angela (2017), Auf dem Weg zu einer reflexiven Gleichstellungspolitik: Von Geschlechtergleichstellung zu diversitätsorientierten Gleichstellungspolitiken an Universitäten, in: Kriesi, Irene; Liebig, Brigitte; Horwath, Ilona; Riegraf, Birgit (Hrsg.), Gender und Migration an Universitäten, Fachhochschulen und in der höheren Bildung, Münster: Westfälisches Dampfboot (im Druck).

## **8.1 Verwendete Dokumente**

### **8.1.1 Universität Wien**

Entwicklungsplan 2020, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 30. Jänner 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 22. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 6. Juli 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 3. August 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 19. Juli 2016

### **8.1.2 Universität Graz**

Entwicklungsplan 2013-2018 (Anpassung 2015), im Mitteilungsblatt der Karl-Franzens Universität Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 16. Dezember 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Karl-Franzens Universität Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 16. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Karl-Franzens Universität Graz, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 19. Juli 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Karl-Franzens Universität Graz, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 24. Juni 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Karl-Franzens Universität Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 25. Mai 2016

### **8.1.3 Universität Innsbruck**

Entwicklungsplan 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens Universität Innsbruck, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 13. Mai 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens Universität Innsbruck, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 21. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens Universität Innsbruck, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 22. August 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens Universität Innsbruck, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 9. Juli 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens Universität Innsbruck, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 19. Mai 2016

#### **8.1.4 Medizinische Universität Wien**

Entwicklungsplan Version 3.0, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 5. Mai 2015

Entwicklungsplan, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2004/2005 - Ausgegeben am 17. Mai 2005

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 19. Jänner 2016

Richtlinie für die Gleichstellung behinderter und chronisch kranker Personen an der Medizinischen Universität Wien, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 4. Februar 2009

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 29. März 2007

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben 1. Dezember 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben 28. April 2016

#### **8.1.5 Medizinische Universität Graz**

Entwicklungsplan 2020, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 19. Dezember 2014

GENDER:UNIT (2015), blickpunkt:gender 2015, Medizinische Universität Graz, Download unter [https://www.medunigraz.at/fileadmin/mitarbeiten/genderunit/pdf/blickpunkt\\_gender\\_brosch%C3%BCre\\_2015\\_ausgebessert.pdf](https://www.medunigraz.at/fileadmin/mitarbeiten/genderunit/pdf/blickpunkt_gender_brosch%C3%BCre_2015_ausgebessert.pdf) [Zugriff am 27.09.2016]

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 16. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, Download unter [www.bmwfw.gv.at/unidata](http://www.bmwfw.gv.at/unidata) [Zugriff am 16.09.2016]

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 16. September 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 1. Juni 2016



### **8.1.6 Medizinische Universität Innsbruck**

Entwicklungsplan 2016-2021, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 21. Mai 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 23. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 16. Mai 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 11. August 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 7. Juni 2016

### **8.1.7 Universität Salzburg**

Entwicklungsplan 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Paris Lodron-Universität Salzburg, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 4. Juli 2016

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Paris Lodron-Universität Salzburg, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 18. Jänner 2016

Richtlinien für die Gleichstellung behinderter und chronisch kranker Personen an der Universität Salzburg, im Mitteilungsblatt der Paris Lodron-Universität Salzburg, Studienjahr 2004/2005, ausgegeben am 24. Juni 2005

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Paris Lodron-Universität Salzburg, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 20. September 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Paris Lodron-Universität Salzburg, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 15. Juli 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Paris Lodron-Universität Salzburg, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 25. Mai 2016

### **8.1.8 Technische Universität Wien**

Entwicklungsplan 2016+, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 1. Juni 2016

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 16. Dezember 2015

Richtlinie des Rektorats betreffend die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung, Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2013/2014, ausgegeben am 2. Juli 2014

Tätigkeitsbericht 2005, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 7. Juni 2016

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 16. August 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 17. Juni 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 1. Juni 2016

### **8.1.9 Technische Universität Graz**

Entwicklungsplan 2015+, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 4. Februar 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 7. Jänner 2016

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 19. Juli 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 3. Juni 2009

### **8.1.10 Montanuniversität Leoben**

Entwicklungsplan Novelle 2015, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 28. April 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 30. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 30. Juni 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 25. Juni 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 1. Juni 2016

### **8.1.11 Universität für Bodenkultur Wien**

Entwicklungsplan 2015, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 11. Dezember 2014

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 17. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 31. Mai 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 1. Juli 2009

Wissensbilanz 2015 Teil I, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 1. Juni 2016

Wissensbilanz 2015 Teil II, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 1. Juni 2016

### **8.1.12 Veterinärmedizinische Universität Wien**

Entwicklungsplan 2020, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 16. März 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 21. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 14. Juli 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 1. September 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 1. Juni 2016

### **8.1.13 Wirtschaftsuniversität Wien**

Entwicklungsplan 2014, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 17. Dezember 2014

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 23. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 30. Mai 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 22. Juli 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 25. Mai 2016

### **8.1.14 Universität Linz**

Entwicklungsplan 2013-2018, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 20. Mai 2016

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 3. Februar 2016

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 21. Juni 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 26. August 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 18. Mai 2016

### **8.1.15 Universität Klagenfurt**

Entwicklungsplan 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 21. Jänner 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 18. November 2015

Richtlinien für die Gleichstellung behinderter und chronisch kranker Personen an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2004/2004, ausgegeben am 2. Februar 2005

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 3. Mai 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 1. Juli 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 1. Juni 2016

### **8.1.16 Universität für angewandte Kunst Wien**

Entwicklungsplan 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Kunst Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 30. März 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Kunst Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 26. Jänner 2016

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Kunst Wien, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 19. Juli 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Kunst Wien, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 29. Juli 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Kunst Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 10. Mai 2016

### **8.1.17 Universität für Musik und darstellende Kunst Wien**

Entwicklungsplan 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 19. August 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 17. Februar 2016

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 5. Juli 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 19. November 2008

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 15. Juni 2016

### **8.1.18 Universität Mozarteum Salzburg**

Entwicklungsplan 2016-2021, im Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 23. April 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 14. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, Download unter  
([https://www.moz.ac.at/files/pdf/uni/berichte/wb\\_2005.pdf](https://www.moz.ac.at/files/pdf/uni/berichte/wb_2005.pdf)) [Zugriff am 16.09.2016]

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 8. September 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 9. Mai 2016

#### **8.1.19 Universität für Musik und darstellende Kunst Graz**

Entwicklungsplan 2016-2021, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 20. Juli 2016

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 7. Jänner 2016

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 2. August 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 1. Juli 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 15. Juni 2016

#### **8.1.20 Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz**

Entwicklungsplan 2014-2018, im Mitteilungsblatt der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 10. Dezember 2014

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 20. Jänner 2016

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 13. Juli 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 9. September 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 18. Mai 2016

#### **8.1.21 Akademie der bildenden Künste Wien**

Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung der Akademie der bildenden Künste Wien, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 7. März 2007

Entwicklungsplan 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 9. Jänner 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 18. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 3. Juli 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 29. Juni 2008

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 25. Mai 2016

### **8.1.22 Universität für Weiterbildung Krems (Donau-Universität Krems)**

Entwicklungsplan 2015-2020, im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 21. Jänner 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 17. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 6. Juli 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 5. August 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 2. Juni 2016

## 9. Anhang

### 9.1 Übersicht – Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung in Strategiedokumenten

Im Folgenden wird zunächst für jede Universität zusammengefasst, wie in den Strategiedokumenten das Thema Behinderung aufgegriffen wird und welche Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung beschrieben werden. Dafür werden jeweils der aktuelle Entwicklungsplan, die Wissensbilanz 2015 und die Leistungsvereinbarung 2016-2018 berücksichtigt. Die Darstellung in Kapitel 3.1 geht über die Information aus den Strategiedokumenten hinaus, da auch die Darstellung auf der Homepage, gegebenenfalls weitere Dokumente (z.B. Richtlinie, Publikationen) sowie Informationen aus den geführten ExpertInneninterviews einfließen.

In allen Leistungsvereinbarungen 2016-2018 mit den Universitäten (ausgenommen Wirtschaftsuniversität Wien und Donau-Universität Krems) wurde unter A5.2.2 Umsetzung von Bau-/Immobilienprojekten festgeschrieben: „Betreffend der Umsetzung der Forderungen der relevanten Gesetze, wie Arbeitnehmer/Innenschutzgesetz (ASchG) sowie Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), auch unter Bedachtnahme des Studierendenschutzes, wird die Universität ihren eingeschlagenen Weg der Abarbeitung des relevanten Maßnahmenkataloges fortsetzen. Die hierfür benötigten Mittel werden aus dem vereinbarten Grundbudget bedeckt.“ Diese Passage wird in der folgenden Übersicht nicht gesondert angeführt.

Die daran anschließende Übersicht für Fachhochschulen basiert auf einer Homepage-recherche (insbesondere Leitbild). Die Darstellung in Kapitel 4.1 geht darüber hinaus, als auch die Ergebnisse der Befragung von Fachhochschulen (online bzw. im Rahmen von ExpertInneninterviews) einfließen.

### 9.1.1 Universitäten

<b>Universität Wien</b>		
<b>Aktueller Entwicklungsplan</b>	<b>Wissensbilanz 2015</b>	<b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b>
<p>Entwicklungsplan 2020</p> <p>Die Universität Wien sieht sich als Gemeinschaft von Menschen unterschiedlichen Alters und Geschlechts, unterschiedlicher sozialer und räumlicher Herkunft sowie von Menschen mit Behinderungen. Diese Vielfalt wird als Vorteil und Garant für eine attraktive Lehre und wettbewerbsstarke Forschung gesehen (S.15).</p> <p>Sie betrachtet Diversität als Chance für die Weiterentwicklung der Universität, bekennt sich zum Prinzip der Chancengleichheit und setzt sich dafür ein, dies zu respektieren und zu fördern. Nachteile bzw. Vorurteile sollen ausgeräumt und Diskriminierungen soll entgegengetreten werden. Dazu werden zielgruppenorientierte Maßnahmen gesetzt (S. 16).</p> <p>Die rechtswissenschaftliche Fakultät schreibt im EP u.a. über die anspruchsvolle Aufgabe Diskriminierungsansätze (in Bezug auf Religion, Behinderung, etc.) mit Blick auf das Recht wissenschaftlich zu analysieren, was sowohl Grundlagen- als auch angewandte Forschung erwarten (S. 64).</p>	<p>Der Abschnitt 6.4 (S. 102) ist dem barrierefreien Studieren gewidmet. Die Universität Wien ist bemüht die Chancengleichheit von Universitätsangehörigen unterschiedlichster Beeinträchtigungen kontinuierlich zu verbessern und Maßnahmen zu setzen. So führte die erste Anlaufstelle für Studierende mit Beeinträchtigung, Team Barrierefrei, im Jahr 2015 780 Beratungen durch, wobei die häufigsten besprochenen Themen abweichende Prüfungsmethoden, Semesterplanung und finanzielle Angelegenheiten waren. Ein Hauptprojekt dieses Teams ist die Mitschriftenbörse, die über eine Online-Plattform Mitschriften für diejenigen Studierenden bereitstellt, die nicht selbst mitschreiben können. 2015 entstanden in etwa 330 Mitschriften von Studierenden zu 47 Lehrveranstaltungen.</p> <p>Ein eigenes Seminar zum Thema „Barrierefrei Lehren“ hielt in die Teaching Competence Schiene Einzug.</p> <p>Der Beirat „Barrierefrei Studieren“ tagte zweimal und initiierte eine Neuauflage der Informationsbroschüre und eine Workshop-Reihe für das Universi-</p>	<p>Die Universität Wien arbeitet an der Verbesserung der Barrierefreiheit für Studierende mit Beeinträchtigung. Maßnahmen werden unter Einbeziehung der Perspektive der Betroffenen erarbeitet und umgesetzt. Schwerpunkte liegen insbesondere auf: Informationen für Studierende/ Lehrende; Sensibilisierung und Sichtbarkeit; Verbesserung barrierefreies Prüfen. Dazu findet laufend eine Integration des Themas in Schulungen und Veranstaltungen ebenso wie Beratung durch den Behindertenbeauftragten statt. 2016 wird die Weiterentwicklung der Information zu barrierefreier Lehre forciert. In den Jahren 2017/18 werden Maßnahmen zur Entwicklung und Umsetzung von barrierefreien Prüfungen gesetzt (S. 59).</p>



<p>Die Forschungsschwerpunkte der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaften sprechen konkret Themen hinsichtlich Studierender mit Behinderungen an. Sie plädieren für die Partizipation von vulnerablen und marginalisierten (besonders behinderter) Menschen in allen Lebensbereichen (Disability Studies) (S. 82).</p> <p>Auch die Fakultät für Sozialwissenschaften beschreibt den Forschungsschwerpunkt „Gender and Transformation“, der Geschlecht verwoben mit Kategorien wie Klassen, Ethnizität, Behinderung, etc. betrachtet (S. 91).</p> <p>Die bauliche Barrierefreiheit soll weiterhin ausgebaut werden (S. 29, 52).</p>	<p>tätspersonal.</p> <p>Weitere Maßnahmen waren die Anbringung von Eurokey-Schlössern in Hörsaal Türen, die Anbringung von Tischen auf rollstuhlzugänglichen Hörsaal Ebenen und der Test von IT-Neuentwicklungen durch Studierende mit Beeinträchtigung.</p> <p>Zum ersten Mal fanden abweichende Prüfungsmethoden bei schriftlichen Aufnahmetests statt. Zusätzlich war eine Person vom Team Barrierefrei zur Unterstützung vor Ort.</p> <p>Es wurden zwölf Studierende mit Behinderung zu je EUR 1.000 finanziell unterstützt.</p> <p>Im September wurde der Welcome Day für StudienbeginnerInnen mit Beeinträchtigungen zum dritten Mal durchgeführt. Im Rahmen dessen wurden u.a. Angebote vorgestellt. Das Team Barrierefrei war mit Vorträgen auf der BeSt in Wien, sowie auf den Messen UniOrientiert und UniLeben vertreten.</p> <p>Neben technischen Maßnahmen ist auch die Sensibilisierung des universitären Umfelds für die Universität zentral. Das Team Barrierefrei organisierte zahlreiche Veranstaltungen und nahm auch selbst an Fortbildungen teil.</p> <p>Für die Schaffung von Barrierefreiheit wurden entsprechende Aufwendungen und Rückstellungen</p>	
--	---	--

	gebildet (S. 182, 185, 194).	
<b>Universität Graz</b>		
<b>Aktueller Entwicklungsplan</b>	<b>Wissensbilanz 2015</b>	<b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b>
<p>Entwicklungsplan 2013-2018 (Anpassung 2015)</p> <p>Der Universität Graz sind die Wahrung der Menschenrechte, die Nichtdiskriminierung und die Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen wichtig. Dies zeigt sich unter anderem im Zentrum Integriert Studieren (ZIS) (S. 12).</p> <p>Die Barrierefreiheit von Gebäuden und Informationssystemen ist ihr ein Anliegen.</p> <p>Für die wichtigsten Projekte und Maßnahmen in diesem Zusammenhang ist die Serviceeinrichtung ZIS zuständig, deren wichtigste Leistung die Adaptierung von Studienliteratur in für sehbeeinträchtigte Studierende lesbare Formate darstellt. Außerdem unterstützt das ZIS LehrveranstaltungsleiterInnen bei Prüfungsmodifikationen für Studierende mit Behinderung bzw. übernimmt die Abwicklung solcher Prüfungen. Neue Medien sollen sowohl in der Lehre als auch für Studierende mit Seh- und Hörbeeinträchtigungen zugänglich sein. Die Homepage wird barrierefrei gestaltet.</p> <p>Zum besonderen Schwerpunkt möchte das ZIS in</p>	<p>Das Zentrum Integriert Studieren (ZIS) ist eine zentrale Organisationseinheit. Ihre Zielgruppe umfasst Studierende und Studieninteressierte mit Behinderungen und/oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Lehrende und Studierende, die Informationen zum Themenfeld Behinderung suchen. 2015 wurden in etwa 100 Studierende/ Studieninteressierte beraten bzw. unterstützt, 2015 erstmalig auch Studierende mit mehrfacher Beeinträchtigung.</p> <p>Eine deutliche Veränderung zu den Vorjahren lässt sich hinsichtlich der Studienwahl der unterstützten Studierenden beobachten, was zum Teil auf die Reform der LehrerInnenbildung zurückzuführen ist. So wurden sieben Studierende im Eignungsverfahren bzw. im Lehramtsstudium beraten. Für 16 StudienanfängerInnen, die zu 75% Pädagogik oder Transkulturelle Kommunikation studieren, wurden zwei spezifische Workshops zum Thema Studieneinstieg abgehalten.</p> <p>Des Weiteren wurde das jährlich angebotene freie Wahlfach „Selbstbestimmtes Leben für Menschen mit Behinderung“, das für alle Studierende zugäng-</p>	<p>Das Zentrum Integriert Studieren (ZIS) soll auch in weiterer Folge fortgeführt werden. (A2.2. Vorhaben zum gesellschaftlichen Engagement, S. 12)</p>

<p>den Jahren 2013 – 2015 die Auseinandersetzung mit „unsichtbaren Behinderungen“ (psychische Erkrankungen, Dyslexie, etc.) machen.  (Inter-)Nationale Kooperationen mit anderen Universitäten werden seit 2014 forciert (S. 158).</p>	<p>lich ist, erneut angeboten (S. 46f.).  Seit Dezember 2013 ist das ZIS Projektpartner in einem TEMPUS-EU-Programm in Aserbaidzhan (S. 47).  Das Ziel die Studienliteratur barrierefrei zugänglich zu machen, wurde weiter verfolgt und erreicht (S. 146).</p>	
<p><b>Universität Innsbruck</b></p>		
<p><b>Aktueller Entwicklungsplan</b></p>	<p><b>Wissensbilanz 2015</b></p>	<p><b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b></p>
<p>Entwicklungsplan 2016 – 2018  Unter Studierendenfreundlichkeit wird eine studienorientierte Betreuungs- und Informationsphilosophie verstanden, worunter auch die Information durch Einrichtungen der Universität (wie bspw. Behindertenberatung) fällt (S. 23).  In den Grundsätzen der Universität sind u.a. die Berücksichtigung der Erfordernisse von Menschen mit Behinderung und/ oder chronischen Erkrankungen verankert. Deswegen sollen optimale Rahmenbedingungen geschaffen werden. Dazu zählt die Sicherstellung der individuellen und bedarfsgerechten Beratung während des Studiums („barrierefreies Studium“) durch studentische MitarbeiterInnen, die Möglichkeit modifizierte Prüfungsmodalitäten</p>	<p>Die Inanspruchnahme von Beratungen zum Beispiel durch die Stabstelle „Büro des Behindertenbeauftragten“ und auch der Bedarf an TutorInnen steigen kontinuierlich.  Die Stabstelle ist Teil von UNIABILITY (S. 32).  Im Rahmen des Förderprogramms „PhD Karriereförderprogramm für begünstigt behinderte NachwuchswissenschaftlerInnen“ wurden 2015 zwei NachwuchswissenschaftlerInnen gefördert (S. 23, 122).  Modifizierte Prüfungsmodalitäten werden in steigender Zahl wahrgenommen (S. 32).  Zur Umsetzung des Leitbildes „Barrierefreies Bauen und Gestalten“ wurden verschiedene Maßnahmen im Hinblick auf Sanierungsprojekte und Neubauten</p>	<p>A2.2.1: (Aufbau eines aktiven Diversity Managements): ausgewählte Meilensteine: Vernetzung und Sichtbarmachung bestehender Maßnahmen, Evaluierung möglicher Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Fortführung des bestehenden Angebots für ein barrierefreies Studium und Ausbau der Mobilität behinderter/ chronisch kranker Studierender, Weiterentwicklung inklusiver Rahmenbedingungen, wissenschaftliche Tagung „Diversity and Higher Education“ 2017 mit der Partneruniversität New Orleans (S. 11).</p>

zu organisieren und die internationale Mobilität auszubauen (S.32).	im Sinne eines barrierefreien Zugangs für alle umgesetzt (S. 49, 138).	
<b>Medizinische Universität Wien</b>		
<b>Aktueller Entwicklungsplan</b>	<b>Wissensbilanz 2015</b>	<b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b>
<p>Entwicklungsplan Version 3.0 (28.4.2015)</p> <p>Studierende und MitarbeiterInnen mit Behinderungen werden in erhöhtem Ausmaß gefördert. Dafür sind zwei Strukturen vorgesehen: Das Behindertenreferat, welches beratende und informierende Funktion (betreffend Aufnahme, Studium, Arbeitsplatz, finanzielle Förderung, etc.) hat, wirkt mit, um die Universität barrierefrei zugänglich zu machen und ist außerdem für die Öffentlichkeitsarbeit (nach innen und außen) zuständig, und der Beirat zur Förderung und Integration von MitarbeiterInnen und Studierenden mit Behinderung, deren Aufgaben in der Satzung der Universität festgelegt sind. Dieser hat das Recht zur Anhörung in Rektorat und Senat sowie das Einsichtsrecht in Schriftstücke und Unterlagen (S. 46).</p>	<p>Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung von über 50% (laut Behindertenausweis) werden durch ein Stipendium in der Höhe von € 450 pro Semester gefördert. Im Studienjahr 2014/15 wurden dreizehn Förderungen vergeben. Während alle Serviceeinrichtungen für Studierende der Medizinischen Universität Wien und sämtliche im AKH-Areal untergebrachten Organisationseinheiten über behindertengerechte barrierefreie Strukturen verfügen, werden in den Altgebäuden barrierefreie Strukturen noch ausgebaut.</p> <p>In der Studienabteilung gibt es eine Behindertenbeauftragte für Studierende (S. 14).</p> <p>Für StudienwerberInnen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung, die am Aufnahmeverfahren MedAT teilgenommen haben, wurde am Testtag eine eigene Räumlichkeit mit Testleiterin bereitgestellt. Diese Räumlichkeit hatte einen barrierefreien Zugang (S. 13f.)</p>	<p>Neben der bereits etablierten Unterstützung behinderter oder chronisch kranker MitarbeiterInnen und Studierender durch Behindertenbeauftragte und Behindertenbeirat sowie die so weit als möglich hergestellte Barrierefreiheit in Gebäuden kommt die Universität der Inklusion von behinderten und chronisch kranker Menschen bezüglich des Umgangs mit behinderten PatientInnen in Studium und Klinik nach (insbesondere in der Zahnheilkunde).</p> <p>Die vollständige Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung und/ oder chronischer Krankheit ist als Ziel der Leistungsvereinbarung genannt (S. 21).</p>
<b>Medizinische Universität Graz</b>		

<b>Aktueller Entwicklungsplan</b>	<b>Wissensbilanz 2015</b>	<b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b>
<p>Entwicklungsplan 2020</p> <p>Diskriminierungsschutz per se, Diversity Management und die Förderung von Personen mit Behinderung und/ oder chronischen Erkrankungen sind übergeordnete Themen der strategischen Grundzüge der Universität (S.11).</p> <p>Betreffend der Bauten und der Infrastruktur ist bei allen Bauvorhaben Barrierefreiheit für Personen mit Behinderungen und/ oder chronischen Erkrankungen ein spezielles Anliegen (S. 60).</p>	<p>Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden von der Servicestelle für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen, der auch die Behindertenbeauftragte angehört, betreut. Studierende erhalten eine Beratung, um ihre Bedürfnisse zu erheben und den Studienverlauf bestmöglich planen zu können.</p> <p>Bei der Zuteilung zu Pflichtlehrveranstaltungen wird auf den Nachteilsausgleich besonderes Augenmerk gelegt, wodurch die Studierenden bestmöglich in ihrem Studienfortschritt unterstützt werden können. In Kooperation mit dem Studienrektor werden für Studierende mit entsprechenden Beeinträchtigungen Ausnahmen von der Prüfungsordnung genehmigt und entsprechend umgesetzt.</p> <p>Da besonders e-Learning Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen im Studienfortschritt unterstützt, haben die Lehrenden die Möglichkeit ihre Kompetenz im Rahmen des neuen Fortbildungsprogramms „e-Didactics“ auszubauen (S. 74).</p> <p>Die Datenbroschüre blickpunkt:gender wurde 2013 erstmals veröffentlicht und ist 2015 erneut erschienen. In der Broschüre wird auch auf die Servicestelle für Menschen mit Behinderung und/oder chroni-</p>	<p>Die Servicestelle für Menschen mit Behinderung und/ oder chronischen Erkrankungen, zu der auch die Behindertenbeauftragte der Universität gehört, kümmert sich um Anliegen beeinträchtigter Studierender und MitarbeiterInnen. Bei der Neugestaltung der Homepage wurde Barrierefreiheit berücksichtigt. Blended Learning wird in vielen Bereichen angeboten, sodass auch orts- und zeitunabhängig gelernt werden kann. Die Behindertenbeauftragte steht sowohl in Fragen zu den Aufnahmeverfahren als auch zum Studium allen Studierenden als Ansprechperson zur Verfügung (S.5).</p> <p>A2.2.3 (Vorhaben zum gesellschaftlichen Engagement): Vor allem zwei Ziele hinsichtlich des Diversity Managements: Sensibilisierung, Information, Beratung (Servicestelle, Veranstaltungen, etc.) und Umsetzung von flächendeckender Barrierefreiheit (S.6).</p> <p>C1.4.3 (Ziele im Studienbereich): Beibehaltung der Sensibilisierungsmaßnahmen für den Umgang mit behinderten Menschen (S. 48).</p>

	scher Erkrankungen hingewiesen.	
<b>Medizinische Universität Innsbruck</b>		
<b>Aktueller Entwicklungsplan</b>	<b>Wissensbilanz 2015</b>	<b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b>
<p>Entwicklungsplan 2016 – 2021</p> <p>Die Medizinische Universität Innsbruck bekennt sich zu den Zielen einer demokratischen Gesellschaft, der Geschlechtergerechtigkeit, Gleichbehandlung und Diversity. Sie sieht sich dem humanistischen Menschenbild verpflichtet, welches sie durch alle ihre Tätigkeiten vermittelt (S. 6).</p>	<p>Als Maßnahme für Studierende mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung von mindestens 50% (laut Behindertenausweis) und bei bestehender Bedürftigkeit kann der Studienbeitrag in jener Höhe, welche der Universität zukommt, zurückerstattet werden. Zudem betreut die Behindertenbeauftragte alle behinderten Studierenden (S. 362).</p> <p>Drei konkrete Vorhaben zur Integration und Gleichstellung von gesundheitlich beeinträchtigten Studierenden werden erwähnt:</p> <p>D1.V.10: Barrierefreier Webauftritt</p> <p>D1.V.11: Behindertenbeauftragte und Behindertenvertrauensperson</p> <p>D1.V.12: Optionale Zusatzausstattung bei angemeldetem Bedarf (S. 414f.).</p>	<p>Die kontinuierliche Umsetzung des in den letzten Jahren aufgebauten Bereichs der Behindertenbeauftragten wird mit Hilfe von diversen Abteilungen (z.B.: Abteilung für Lehre und Studienangelegenheiten, Büro des Vizerektors für Lehre und Studienangelegenheiten, Abteilung Facility Management, Personalabteilung) laufend ausgebaut. Maßnahmen betreffend abweichender Prüfungsmethoden werden laufend umgesetzt sowie bauliche Maßnahmen getätigt (S. 11).</p> <p>A2.2.4 (Vorhaben zum gesellschaftlichen Engagement): Gleichstellung von Studierenden mit Behinderung bzw. chronischen Erkrankungen. Optionale Zusatzausstattung bei angemeldetem Bedarf (z.B.: Aufbereitung von Literatur, Prüfungsunterlagen, etc.) (S.13).</p>
<b>Universität Salzburg</b>		
<b>Aktueller Entwicklungsplan</b>	<b>Wissensbilanz 2015</b>	<b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b>
<p>Entwicklungsplan 2016 – 2018</p> <p>Durch den Einsatz eines gezielten Diversitätsmanagements werden Menschen mit Behinderungen</p>	<p>Das Büro des Rektorats disability&amp;diversity hat das Ziel, die Universität zu einer (auch baulich) barrierefreien Universität zu machen. Über die baulichen</p>	<p>A2.2.6 (Vorhaben zum gesellschaftlichen Engagement): Diversitätsmanagement im Bereich Behinderung, Herstellung der baulichen Barrierefreiheit (S.</p>

<p>oder chronischen Erkrankungen so weit unterstützt, dass sie am Leben der Universität ungehindert teilnehmen können. Das geschieht zum Beispiel durch Veranstaltungen und Programme, die Sensibilität und Bewusstsein erzeugen. Darüber hinaus soll auch durch bauliche Barrierefreiheit Chancengleichheit für alle Universitätsmitglieder garantiert sein (S. 14).</p> <p>Die Universität hat im Bereich Diversitätsmanagement und Inklusion in den letzten Jahren Maßnahmen gesetzt, die auch zukünftig weitergeführt werden. Zum einen handelt es sich um studienrechtliche Belange (z.B. Beratung von Studierenden und Universitätsbediensteten), zum anderen um die Bereitstellung von Maßnahmen bzw. deren Finanzierungsmittel (z.B. Schreibassistenz), ferner um bauliche Maßnahmen und schließlich um Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen (S. 79f.).</p> <p>Konkrete Maßnahmen sind die Weiterführung der Vergabe von Langzeitpraktika an Menschen mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankungen. Zusätzlich wird geprüft, ob Dissertationsstellen für begünstigt behinderte Personen geschaffen werden können. Ein Stipendium bzw. ein Preis soll für wissenschaftliche Arbeiten im Bereich der Disability</p>	<p>und infrastrukturellen Maßnahmen hinaus bleibt die Universität bemüht, Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung finanziell, aber auch organisatorisch zu unterstützen. Es gibt auch weiterhin die Möglichkeit der Rückerstattung von Studienbeiträgen aufgrund von chronischer Erkrankung/Behinderung. Gleichzeitig finanziert die Universität GebärdensprachdolmetscherInnen, TutorInnen, Mitschreibhilfen und AssistentInnen für Studierende mit Behinderung/chronischer Erkrankung. Die Beauftragte für behinderte und chronisch kranke Universitätsangehörige berät und unterstützt Studierende und Bedienstete mit Behinderung/chronischer Erkrankung und setzt sich u.a. für barrierefreie Studienbedingungen ein. Die Inanspruchnahme von persönlichen Beratungsgesprächen steigert sich jedes Jahr, wobei die Themen Unterstützung im Studienalltag/Finanzierung von TutorInnen, Fragen zum Thema abweichender Prüfungsmodus nach UG 2002 sowie der Organisation von StudienassistentInnen Inhalt der Anfragen sind. Darüber hinaus ist das Büro des Rektors disability&amp;diversity Teil des universitätsübergreifenden Netzwerks UNIABILITY sowie Mitglied im Behindertenbeirat der Stadt Salzburg.</p> <p>Schließlich macht es sich die Universität zum Anliegen, Menschen mit Behinderungen oder chroni-</p>	<p>6).</p>
--	--	------------

<p>Studies vergeben bzw. betroffene Studierende finanziell bei Abschlussarbeiten gefördert werden.</p>	<p>schen Erkrankungen (auch ohne Behindertenpass oder Feststellungsbescheid) nicht nur zur Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen einzuladen, sondern diese nach Möglichkeit auch anzustellen. Dafür werden eigens bezahlte Langzeitpraktika vergeben.</p> <p>Es findet jährlich in Kooperation mit dem IIB – Institut für Inklusive Bildung – eine hochkarätig besetzte Informations- und Vernetzungsveranstaltung, der so genannte „Inklusionsdialog“, statt (S. 58ff.).</p>	
<p><b>Technische Universität Wien</b></p>		
<p><b>Aktueller Entwicklungsplan</b></p>	<p><b>Wissensbilanz 2015</b></p>	<p><b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b></p>
<p>Entwicklungsplan 2016+</p> <p>Die TU Wien ist sich der Unterschiedlichkeit ihrer Angehörigen bewusst. Es ist oberstes Anliegen der Universität, den Zugang für alle gleichermaßen zu gewährleisten; entsprechende Richtlinien des Rektorats wie zum Beispiel die Richtlinie zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen sowie Betriebsvereinbarungen (z.B. zum partnerschaftlichen Miteinander) sollen verbindliche Rahmenbedingungen sicherstellen. Darüber hinaus ist es Ziel der TU Wien, die Diversität als Ressource zu begreifen und diese zur Steigerung der Attraktivität für potenzielle MitarbeiterIn-</p>	<p>Für die Unterstützung und Gleichstellung behinderter Studierender ist an der TUW der Servicebereich „Barrierefrei Studieren“ im Teaching Support Center eingerichtet. 2015 wurden von der Behindertenbeauftragten u.a. folgende Unterstützungen angeboten: Beratung, Information und Unterstützung in allen Fragen, die im Zusammenhang mit dem Thema Studium und Behinderung stehen; bei Bedarf Unterstützung im Universitätsalltag durch TutorInnen; Aufbereitung von Lehr- und Lernunterlagen in einer für sehbehinderte und blinde Personen lesbaren Form. Auch 2015 wurde versucht, an Studierende mit „nicht sichtbaren Behinderungen“ heran-</p>	<p>Bezugnehmend auf den Punkt C.5 aus dem Entwicklungsplan ist das Ziel „Verbesserung der Rahmenbedingungen für Personen mit Behinderungen“, auch aus baulicher Sicht, angeführt (S.20).</p> <p>In einer gemeinsamen Erklärung „Side Letter“ zur Leistungsvereinbarung 2016-2018 vom BMWFW und von der TU Wien wurde die Weiterführung von GESTU festgehalten.</p>



<p>nen sowie für (potenzielle) Studierende zu nutzen (S. 21).</p>	<p>zutreten, was dazu führte, dass auch einige Höhersemestrige das Beratungsangebot zum ersten Mal in Anspruch nahmen. Insgesamt haben im Jahr 2015 549 Kontakte mit der Servicestelle „Barrierefrei Studieren“ stattgefunden. Von 45 Studierenden mit den unterschiedlichsten Behinderungsformen und verschiedenen Studienrichtungen wurde diese regelmäßig in Anspruch genommen. Da zwölf Studierende einen hohen Unterstützungsbedarf benötigten, wurden TutorInnen im Ausmaß von 84 Semesterwochenstunden (SWS) im Sommersemester 2015 und 100 SWS im Wintersemester 2015/16 zur Verfügung gestellt. Für sehbehinderte Studierende wurden zwei Mathematik Lehrbücher, 19 Folien sowie zahlreiche Grafiken und Formeln zugänglich gemacht. Gleichzeitig wurde daran gearbeitet, die allgemeinen Kriterien für die Aufbereitung von Lehr- und Lernmaterialien für Studierende mit Sehbehinderung weiter zu verbessern. Die Finanzierung der Servicestelle GESTU „Gehörlos Erfolgreich Studieren“ ist bis Februar 2018 gesichert. (S. 19).</p>	
<p><b>Technische Universität Graz</b></p>		
<p><b>Aktueller Entwicklungsplan</b></p>	<p><b>Wissensbilanz 2015</b></p>	<p><b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b></p>
<p>Entwicklungsplan 2015+</p>	<p>Die TU Graz verweist auf die seit 2013, neben dem HTU-Referat für Sozialpolitik, bestehende Ser-</p>	<p>An der TU Graz sind nach eigenen Aussagen Gender und Diversity Bereiche mit Verbesserungspotenzial,</p>

<p>Die Barrierefreiheit der Universität wird von der Ausbaustufe 1 auf Ausbaustufe 2 (Fortführung der Servicestelle Barrierefrei Studieren, engere Zusammenarbeit mit den Behindertenvertrauenspersonen) erweitert. Dies umfasst auch die Barrierefreiheit im Internet, die Erhöhung der Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung/ chronischer Erkrankung sowie die Unterstützung von Führungskräften bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung und/ oder chronischen Erkrankungen.</p> <p>Ein weiterer Teil der barrierefreien Universität ist die Beschaffung einer technischen Grundausstattung, die als Hilfsmittel für die Barrierefreiheit eingesetzt werden kann (z.B. mobile induktive Hörschleifen, barrierefreie Beschilderungen, etc.). Der Unterschied zur Ausbaustufe 1 ist, dass in der erweiterten Stufe zusätzlich noch Mitarbeitende mit Behinderungen und/ oder chronischen Erkrankungen sowie Gäste der TU Graz aktiv bezüglich Barrierefreiheit unterstützt werden.</p> <p>Besonders verstärkte Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen, wie zum Beispiel Informationsveranstaltungen oder Sensibilisierungsworkshops in der internen Weiterbildung, unterstützen die Maßnahmen der barrierefreien Universität (S. 106).</p>	<p>viceeinrichtung Barrierefrei Studieren. Mittlerweile nutzen zahlreiche Studieninteressierte, Studierende und auch Lehrende der TU Graz das Service. Im Jahr 2015 wurden insgesamt 20 Studierende vor, während und nach dem Studium betreut, es wurde ein „Handbuch für Lehrende im Umgang mit Studierenden mit Behinderung(en) und/oder chronischen Erkrankungen in Lehrveranstaltungen“ an die Lehrenden und Sekretariate der Institute verschickt, zudem wurde authentisches Bildmaterial von Lehrenden mit Behinderung geschaffen und in die TU Graz-Medien eingebunden. Außerdem wurde eine Anlaufstelle für Praktika an der TU Graz für Menschen mit Behinderungen etabliert. Des Weiteren wurde im Oktober die komplett barrierefrei gestaltete Biomedizinische Technik eröffnet. Auch der neue Internetauftritt der TU Graz folgt ebenfalls den Grundsätzen der Barrierefreiheit. Die Thematik Barrieren/Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen wurde weiter in die Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen integriert. (S. 89, 149).</p> <p>Als Anlaufstelle und zur Koordination von Anliegen behinderter Studierender und MitarbeiterInnen wurde eine Koordinationsstelle „Behinderung und Barrieren“ eingerichtet. Diese kooperiert mit dem „Zentrum Integriert Studieren“ der KFU Graz und</p>	<p>da Bewusstseins- und Aufklärungsarbeit immer noch notwendig sind.</p> <p>Konkret werden deswegen zwei Ziele in der Leistungsvereinbarung aufgenommen:</p> <p>A.2.2.3: (Gender und Diversity (Studierende und Personal)): Sensibilisierungsmaßnahmen, besonders bei Forschung und Lehre; verstärkte Kommunikation bzw. weitere Kommunikationsformate; Fortführung der AG Gender und Diversity (S. 16).</p> <p>A.2.2.9: (Barrierefreie Universität): Weiterführung von Barrierefrei Studieren, Anteil an Bediensteten mit Behinderung erhöhen, Thema verstärkt in Weiterbildungsmaßnahmen einbinden (zur Sensibilisierung), Barrierefreiheit (Medien, Infrastruktur), erhöhte Serviceorientierung gegenüber Gästen mit Behinderung (S. 17).</p>
---	---	--

	<p>dem Behindertenreferat der HTU Graz. Um sehbehinderten Personen die Erschließung der Räume zu ermöglichen, wird der Ausbau der taktilen Systeme fortgeführt, dies wurde beispielsweise im Zuge des Umbaus des Hauses in der Stremayrgasse 16 umgesetzt (S. 171).</p> <p>Hinsichtlich den Umbauvorhaben sowie Neubauten stellt Barrierefreiheit ein wesentliches Kriterium dar (S. 129f.).</p>	
<p><b>Montanuniversität Leoben</b></p>		
<p><b>Aktueller Entwicklungsplan</b></p>	<p><b>Wissensbilanz 2015</b></p>	<p><b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b></p>
<p>Entwicklungsplan, Novelle 2015</p> <p>Die Montanuniversität ist sich bewusst, dass die Gesellschaft Erwartungshaltungen gegenüber der Universität hat. Darunter fällt auch der Anspruch Chancengleichheit und Integration für Minderheiten und benachteiligte Bevölkerungsgruppen (wie bspw. Behinderte und AusländerInnen) zu garantieren. Um diese und weitere Ansprüche umzusetzen, hat die Universität eine Reihe von Zielen formuliert (S. 46). Ein Ziel in Bezug auf das studentische Potential ist die besondere Unterstützung von Studierenden mit Behinderungen (S. 59).</p> <p>Die strategische Entwicklung des Lehrprozesses beinhaltet das Eingehen auf individuelle Fähigkei-</p>	<p>Im Jahr 2015 wurden keine besonderen baulichen Maßnahmen getroffen. Allgemein ist zu sagen, dass auf Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei Bedarf individuell eingegangen wird, um ihnen eine einfachere Abwicklung ihres Studiums zu ermöglichen (S. 52).</p>	<p>Die Montanuniversität fokussiert in Bezug auf Gleichstellung der Geschlechter und Diversitätsmanagement, neben der Inklusion von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung, primär auf die Förderung von Frauen (Erhöhung des Frauenanteils) (S. 8).</p>

ten und Voraussetzungen der Studierenden. Dies trifft auch auf Studierende mit Behinderung zu (S. 65).		
<b>Universität für Bodenkultur Wien</b>		
<b>Aktueller Entwicklungsplan</b>	<b>Wissensbilanz 2015</b>	<b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b>
<p>Entwicklungsplan 2015</p> <p>Die BOKU setzt für Menschen mit Behinderung entsprechende Maßnahmen für die Barrierefreiheit der Studien (S.35):</p> <p>Die Integration von Menschen mit Behinderungen, chronischen oder psychischen Beeinträchtigungen ist der BOKU ein besonderes Anliegen. Für sie sind Behindertenvertrauensperson, Betriebsrat und SachbearbeiterInnen der Behindertenreferate der HochschülerInnenschaft als erste AnsprechpartnerInnen zu nennen. Um diese Serviceleistung zu intensivieren, wurde die Stabsstelle zur Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen eingerichtet. Folgende Schwerpunkte dieser Stabsstelle sind zu nennen: Individuelle Beratung und Unterstützung für Studieninteressierte, Studierende und MitarbeiterInnen; Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung; Vernetzung und Austausch mit KooperationspartnerInnen; kontinuierliche Verbesserung der baulichen Barrierefreiheit (S. 70).</p>	<p>Eine zentrale Stelle nimmt die 2014 umgesetzte Stabsstelle zur Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen ein. 2015 wurden fünfzehn Studierende persönlich beraten und unterstützt, wobei einige Personen dauerhaft begleitet werden (elf mit chronischer, zwei mit psychischer Erkrankung, erstmals zwei mit Lese- und Schreibschwäche). Die Anfragen betreffen zumeist abweichende Prüfungsmethoden und Beratung zu den Themen STEOP, Studienhilfsmittel und Studienfinanzierung.</p> <p>Konkret gab es vier Informationstätigkeiten, die jeweils mit KooperationspartnerInnen umgesetzt wurden (Tag der offenen Tür an der BOKU; BeSt<sup>3</sup> Messe 2015, Sozialbrunch, Erstsemestrigenberatung).</p> <p>Zur Förderung der barrierefreien Zugänge wird verstärkt auf den Einsatz digitaler Medien und visuell/ akustischer Kommunikationsmethoden (insbesondere im E-Learning-Bereich) gesetzt. Die strukturelle Verankerung einer inklusiven Denkweise im</p>	<p>A2.2.3 (Personen mit besonderen Bedürfnissen): Im Bereich der Lehre soll ab dem WS 2015/16 das barrierefreie Lehrangebot erweitert und durch den Einsatz mediengestützter Lehr- und Lernmaterialien (interaktive Test, etc.) im Rahmen von Blended- / E-Learning verstärkt werden. Bis 2017 soll das Thema „Studieren mit Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigung“ im Kontext eines Diversity-Managements innerhalb von Workshops und/ oder Lehrveranstaltungen aufgegriffen werden.</p> <p>Das Projekt „bokueasyaccess“ hat zum Ziel, ein einheitliches Leit- und Orientierungssystem zur Navigation im In-/ Outdoor-Bereich der BOKU für alle Personen, insbesondere für Menschen mit Behinderung, aufzubauen. Dies wird in Etappen geschehen, wobei die erste von drei Etappen Ende 2018 abgeschlossen sein wird (S.15).</p>

<p>Als Zielsetzungen sind zu nennen: Implementierung eines Informations- und Orientierungssystems für mobilitäts- und sinnesbeeinträchtigte (und ortsunkundige) Personen; Initiierung und Durchführung der (Wissens-)Vermittlung „soziale Kompetenz“ an StudentInnen in Form von Seminaren und Workshops (S. 69).</p>	<p>universitären Umfeld ist vorgesehen (Awareness Video der BOKU).</p> <p>Zusätzlich zu der Informationsbroschüre „Planung und Durchführung von barrierefreien Lehrveranstaltungen für alle BOKU-Angehörige“ und dem Informationsfolder für Studierende und Studieninteressierte „Studieren ohne Barrieren an der BOKU“, wird eine Informationsbroschüre für Lehrende zum Thema „Abweichende Prüfungsmethoden“ erstellt (S. 168).</p> <p>Um für barrierefreie und bedarfsorientierte Voraussetzungen zu sorgen, erhalten die Studierenden finanzielle wie organisatorische Unterstützungen – wie die Möglichkeit der Rückerstattung von Studienbeiträgen aufgrund von chronischer Erkrankung/Behinderung, die Bereitstellung von TutorInnen und StudienassistentInnen zur Unterstützung bei Prüfungen. Studierende mit Behinderungen ab einem Grad von mind. 50% sind von Aufnahmeverfahren nach §71c UG 2002 ausgenommen.</p> <p>Im Rahmen eines Projektes wurde im Dezember 2015 mit der Überarbeitung und Digitalisierung von MC-Prüfungsfragen der Vorlesung „Allgemeine Chemie“ für drei Bachelorstudien begonnen, die bei Bedarf als Offline-Versionen den Studierenden mit Beeinträchtigungen zur Verfügung gestellt werden</p>	
---	--	--

	sollen (S. 169).	
<b>Veterinärmedizinische Universität Wien</b>		
<b>Aktueller Entwicklungsplan</b>	<b>Wissensbilanz 2015</b>	<b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b>
<p>Die Vetmeduni Vienna bringt geschlechts-, alters-, religions-, weltanschauungsbezogener und ethnischer Vielfalt Anerkennung und Wertschätzung entgegen und möchte sie zum Vorteil aller Beteiligten nützen. Es ist ihr Ziel, mithilfe der Instrumentarien des „Diversity Managements“ ungenutzte Potentiale zu erkennen und diese zur Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und Steigerung ihrer Attraktivität als Arbeitgeberin einerseits und zur Weiterentwicklung der Organisationskultur andererseits zu aktivieren. Darüber hinaus möchte sie einen Kulturprozess einleiten, der das Arbeitsklima für Menschen mit Behinderung weiter verbessert (S. 52).</p>	<p>Studierenden mit chronischen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen stehen die Behindertenbeauftragten der Universität zur Verfügung, die zusätzlich zur regulären Beratungsleistung betroffene Studierende umfassend betreuen (S. 41).</p> <p>Die Vetmeduni Vienna ist bestrebt, die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen in besonderer Weise zu berücksichtigen und sie zu unterstützen. Beispielgebend sind hier die Einrichtung von eigenen Behindertenparkplätzen am Campus und die Gewährleistung von Barrierefreiheit. Zwei MitarbeiterInnen nehmen die Funktion der Behindertenvertrauensperson wahr und tragen wesentlich dazu bei, dass sich die Vetmeduni Vienna als Studienort und Arbeitgeberin für Menschen mit Behinderungen kontinuierlich weiterentwickelt.</p> <p>Durch das mehrstufige Aufnahmeverfahren soll sichergestellt werden, dass für die Bewerbung um einen Studienplatz an der Vetmeduni Vienna ausschließlich die Fähigkeiten und Talente der BewerberInnen und nicht Herkunft, soziale und kulturelle Zugehörigkeit, individuelle Bildungswege oder</p>	<p>A2.2.4 (Positionierung der Vetmeduni Vienna als Responsible University mit Augenmerk auf die besonders gesellschaftlich relevanten Bereiche: Gleichstellung der Geschlechter, Diversitätsmanagement, Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Privatleben, Integration und Gleichstellung von Universitätsangehörigen mit Behinderung): Laufende (ab 2016) Weiterbildungsveranstaltungen, ab 2016 Kooperation mit einer Jobplattform, die sich speziell an behinderte BewerberInnen richtet (S.13).</p>

	Behinderung im Mittelpunkt der Auswahl stehen (S. 42, 49).	
<b>Wirtschaftsuniversität Wien</b>		
<b>Aktueller Entwicklungsplan</b>	<b>Wissensbilanz 2015</b>	<b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b>
<p>Entwicklungsplan 15.12.2014</p> <p>Zu ihren leitenden Grundsätzen zählt die WU Wien die Vielfalt wissenschaftlicher Theorien, Methoden und Lehrmeinungen, das Zusammenwirken der Universitätsangehörigen, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Verhinderung der Diskriminierung aufgrund von ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung, die soziale Chancengleichheit und die besondere Berücksichtigung der Erfordernisse von Menschen mit Behinderungen (S. 5, 9).</p>	<p>Seit 2008 gibt es die Position der/s Behindertenbeauftragten. Studieninteressierte werden über barrierefreie Zugänge und weitere behindertengerechte Einrichtungen beraten. Die Beratung schließt auch den Studienalltag und Förderungsmöglichkeiten ein. Sie erfolgte 2015 an der Universität, im Rahmen der „BeSt“ und beim Sozialtag der ÖH.</p> <p>Ein wesentliches Ziel beim Bau des neuen Campus war die Barrierefreiheit. Rollstuhlplätze in allen Hörsälen, induktive Höranlagen und Orientierungs- und Leitsysteme dienen diesem Zweck. Außerdem verfügt die WU seit dem Wintersemester 2013/14 über ein Supportprogramm („Be able“) für Studierende mit besonderen Bedürfnissen. Es bietet Studierenden mit Handicap Unterstützung durch TutorInnen an.</p> <p>Ein weiteres Anliegen sind behindertengerechte Prüfungen, die auf die jeweilige Behinderung oder chronische Krankheit abgestimmt werden.</p> <p>Durch die Vernetzung mit anderen Behindertenbeauftragten, dem zuständigen Ministerium, Behin-</p>	<p>Neben der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erachtet die WU die Förderung der sozialen Chancengleichheit, die Inklusion sozial benachteiligter Gruppen, wie etwa Menschen mit Beeinträchtigungen und die Verbesserung der Teilhabechancen von Menschen aus bildungsfernen Haushalten oder mit Migrationshintergrund als wesentliche Aufgaben. Auf ihrem neuen Campus ist deshalb die Barrierefreiheit konsequent verwirklicht, sodass ein wesentlicher Beitrag zur Unterstützung und Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen geleistet wird. Zudem bieten die Ombudsstelle für Studierende und das Programm „be able“ Unterstützung für Studierende mit Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen (S. 2f.).</p>

	<p>dertenorganisationen und Selbsthilfegruppen soll die Sensibilität für die Anliegen behinderter und chronisch kranker Menschen erhöht und der Informationsaustausch optimiert werden.</p> <p>Die WU ist am EU-TEMPUS-Projekt „Equal Opportunities for Students with Special Needs in Higher Education“ beteiligt. Ziel ist neben dem Erfahrungsaustausch die Einrichtung spezieller Servicestellen für behinderte und chronisch kranke Studierende an den teilnehmenden Universitäten in Bosnien-Herzegowina (S. 48).</p> <p>Die bauliche Barrierefreiheit wird regelmäßig mit externen BeraterInnen und Betroffenen evaluiert. Darüber hinaus setzt sich die WU durch Information und Kommunikation dafür ein, Vorurteile abzubauen, die die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am Arbeits- und Studienleben verhindern (S. 52).</p> <p>Im Jahr 2016 sollen die Bemühungen, den Anteil von Personen mit Behinderung am WU-Personal langfristig zu steigern, intensiviert und ein Leitbild erstellt werden. Im Sinne eines Erfahrungsaustausches fanden bereits einige Gespräche mit verschiedenen Best-Practice-Organisationen in diesem Bereich statt (S. 82).</p> <p>Im Jahr 2015 wurde in Zusammenarbeit mit HJG-</p>	
--	--	--



	<p>Consulting ein Sensibilisierungstraining – barrierefreies Erleben der WU - für WU-MitarbeiterInnen durchgeführt, das den Bogen von rechtlichen Grundlagen bis hin zur Selbsterfahrung gespannt hat (S. 151).</p>	
<p><b>Universität Linz</b></p>		
<p><b>Aktueller Entwicklungsplan</b></p>	<p><b>Wissensbilanz 2015</b></p>	<p><b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b></p>
<p>Entwicklungsplan 2013 – 2018</p> <p>Das Institut „Integriert Studieren“ forscht im Bereich Integration von Menschen mit Behinderung und bietet Dienstleistungen an, die eine barrierefreie Gestaltung der Informationsgesellschaft ermöglichen (S. 13).</p> <p>Bezüglich der baulichen Infrastruktur sollen in der ersten Planungshälfte „Taktile Streifen“ für Blinde und Sehbehinderte umgesetzt werden. In der zweiten Planungshälfte soll durch ein neues Hörsaalgebäude die behindertengerechte Anbindung der bestehenden Hörsäle an das neue Zentrum erreicht werden (S. 62).</p> <p>Eine Aufgabe mit hoher Priorität ist für die JKU Linz die Förderung von Personen mit Beeinträchtigungen. Das seit 2005 etablierte Institut „Integriert Studieren“ nimmt diese Aufgabe wahr und hat ihr Angebot weiter ausgebaut. Es umfasst sowohl Ser-</p>	<p>Konzentriertes Know-how bezüglich Maßnahmen für Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung gibt es am Institut Integriert Studieren. 2014 betreute das Institut 92 Studierende. Dabei wurden bspw. 235 Prüfungen mit individuell angepassten Prüfungsmethoden organisiert. Seit 2013 hält das Institut die verpflichtend zu absolvierende LV „Accessible Software &amp; Web Design“ im Curriculum des Masterstudiums „Computer Science“ ab, welche in Europa einzigartig ist. Diverse Aktivitäten (IKT Forum, ICCHP Konferenz, etc.) befruchten den Austausch und die Forschung, Entwicklung und Praxis zu Barrierefreiheit und IKT von/für Menschen mit Beeinträchtigungen im deutschsprachigen und internationalen Raum (S. 23).</p>	<p>Die Universität Linz als größte Bildungs- und Forschungseinrichtung Oberösterreichs hat einen weitreichenden gesellschaftlichen Auftrag. Sie bekennt sich zu ihrer sozialen Verantwortung und fördert einen respektvollen Umgang aller Universitätsangehörigen. Zugleich strebt sie einen verantwortungsvollen Umgang mit den ihr zur Verfügung gestellten Ressourcen an. Ein wesentliches Anliegen ist eine integrierte Ausbildung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Das Institut für Integriert Studieren hat zum Ziel, Menschen mit Beeinträchtigung ein integriertes Studium unter möglichst gleichen Bedingungen anzubieten (S. 5).</p>

<p>vice, Forschung als auch Lehre. Auf Grund der Zunahme der Anzahl von Studierenden mit Behinderungen sollen Serviceleistungen ausgebaut werden. In Lehre und Forschung spielt „eAccessibility“ und „eInclusion“ eine wichtige Rolle (S. 67).</p>		
<p><b>Universität Klagenfurt</b></p>		
<p><b>Aktueller Entwicklungsplan</b></p>	<p><b>Wissensbilanz 2015</b></p>	<p><b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b></p>
<p>Entwicklungsplan 2016 – 2018</p> <p>Die Barrierefreiheit des Campus der Universität Klagenfurt soll verbessert werden, um sie zumindest barrierearm zu gestalten. Im Zusammenhang mit der Generalsanierung von Zentralgebäuden und Nordtrakt und andererseits durch die Neugestaltung von Webauftritt und Intranet wird dieser Fortschritt erwartet.</p> <p>Im Bereich gesellschaftlicher Ziele ist Inklusion eines der wesentlichsten Anliegen. Dies wird vom Zentrum für Gebärdensprache und Hörbehindertenkommunikation über den eigenen Campus hinaus auch in Forschung, Lehre und Weiterbildung verfolgt (S. 10).</p>	<p>„Integriert Studieren“ ist eine zentrale Serviceeinrichtung der Universität Klagenfurt für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen. 2015 wurden u.a. folgende Maßnahmen gesetzt: Rund 150 Beratungen wurden durchgeführt, 30 Anfragen von Lehrbeauftragten zur barrierefreien Gestaltung von Lehrveranstaltungen wurden bearbeitet, ebenso wie rund 20 Beschwerden auf Grund von Diskriminierungen. Zu den Themen Behinderung und Gleichstellung wurden 15 Vorträge und Lehrveranstaltungsblöcke abgehalten. Kooperationen gab es u.a. mit der Anwaltschaft für Menschen mit Behinderung (Kärntner Landesregierung), UNIABILITY und dem Zentrum für Gebärdensprache und Hörbehindertenkommunikation (ZGH). Abgesehen von Beratung zum Thema „Barrierefreie Informationssysteme (eAccessibility)“ hat „Integriert Studieren“ auch Mitspracherechte in baulichen Belangen (S. 31, siehe auch D.1.2.2 S.</p>	<p>Die Barrierefreiheit des Campus der Universität Klagenfurt soll verbessert werden, um sie zumindest barrierearm zu gestalten. Im Zusammenhang mit der Generalsanierung von Zentralgebäuden und Nordtrakt und andererseits durch die Neugestaltung von Webauftritt und Intranet wird dieser Fortschritt erwartet. Im Bereich gesellschaftlicher Ziele ist Inklusion eines der wesentlichsten Anliegen. Dies wird vom Zentrum für Gebärdensprache und Hörbehindertenkommunikation über den eigenen Campus hinaus auch in Forschung, Lehre und Weiterbildung verfolgt (S. 11).</p> <p>Mit dem Universitätslehrgang „GebärdensprachlehrerIn“ leitet die Universität einen Beitrag zum nationalen Aktionsplan zur Inklusion behinderter Menschen. Für die Durchführung werden „native signers“ der Österreichischen Gebärdensprache als LehrerInnen benötigt (S. 138 f.).</p>

	<p>171).</p> <p>2015 wurden barrierefreie elektronische Prüfungs-umgebungen individuell auf die Bedürfnisse von Studierenden abgestimmt. Sehbeeinträchtigte Studierende erhielten Screen-Reader und Bildschirm-lupen, andere die Möglichkeit zur Prüfungsteilnahme mit dem Mundstab (S. 28).</p> <p>Der geplante Universitätslehrgang „Gebärdensprachliche Förderung und Pädagogik“ konnte nicht implementiert werden, da die Mitarbeit der PH und die vollständige Finanzierung durch das BMUKK notwendig gewesen wären (S. 167).</p> <p>Der Universitätslehrgang „GebärdensprachlehrerIn“ konnte erneut durchgeführt werden (S. 173).</p> <p>Das Vorhaben die Universität Klagenfurt barrierefrei zu gestalten, ist teilweise realisiert worden. Bis Ende 2015 wurden ca. ein Drittel der geplanten Umbaumaßnahmen durchgeführt, andere Umbaumaßnahmen wurden verschoben. 2017 sollen die Sanierungen (inkl. Lift-Einbau) abgeschlossen sein (S. 171).</p>	
<b>Universität für angewandte Kunst Wien</b>		
<b>Aktueller Entwicklungsplan</b>	<b>Wissensbilanz 2015</b>	<b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b>
Entwicklungsplan 2016-2018	Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung	Angesichts der sehr geringen Anzahl von Studie-

<p>Behinderung nicht thematisiert.</p>	<p>sind an der Universität für angewandte Kunst Wien vergleichsweise selten anzutreffen, bedingt durch die im Regelfall auch körperlich hohen Anforderungen eines künstlerischen Studiums. In baulicher Hinsicht besteht trotzdem größtenteils barrierefreier Zugang, für die wenigen Ausnahmefälle kann im Bedarfsfall eine Treppenraupe eingesetzt werden.</p> <p>Zur Unterstützung bei psychosozialen Problemen ist ein entsprechendes Angebot der Studierendenvertretung vorgesehen, das von der Angewandten gefördert wird (S. 78).</p>	<p>renden mit Behinderung gab es bislang keine eigens ausgewiesene Anlaufstelle. Probleme wurden im Zusammenspiel der thematisch beteiligten Verantwortlichen konstruktiv gelöst. Um die Transparenz für die betreffenden Studierenden zu erhöhen, wird die Angewandte eine/n Behindertenbeauftragte/n ernennen zur besseren Betreuung und Begleitung aller in diesem Zusammenhang anfallenden Anliegen (Umsetzung 06/2017).</p> <p>D.5 (Entwicklung einer Strategie zum Umgang mit Diversität): Die Universität identifiziert auf Basis der Studierenden- und Personalstruktur relevante Schwerpunktdimensionen und entsprechende Maßnahmen (Entwicklung/ Konzipierung: 2017) (S. 21).</p>
<p><b>Universität für Musik und darstellende Kunst Wien</b></p>		
<p><b>Aktueller Entwicklungsplan</b></p>	<p><b>Wissensbilanz 2015</b></p>	<p><b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b></p>
<p>Entwicklungsplan 2016 – 2018</p> <p>Behinderung nicht thematisiert.</p>	<p>Die mdw versucht den Effekt der Musikvermittlung für unterschiedlichste Zielgruppen nutzbar zu machen. Dazu zählen beispielsweise auch Menschen mit physischen Beeinträchtigungen wie etwa einer Sehbehinderung, die nicht die geringste Schwierigkeit haben, Musik zu machen, jedoch andere Techniken der Musikvermittlung benötigen. Das gilt auch für Menschen mit Trisomie 21, die für das</p>	<p>Der Behindertenbeauftragte der mdw wurde bereits vor mehreren Jahren genannt und ist weiterhin dafür zuständig. Jedenfalls ist diese Funktion in Zusammenhang mit der Diversitätsstrategie zu sehen (S.7).</p> <p>Mit der Realisierung des Neubaus „Future:Art:Lab“ (Anton-von-Webern-Platz 1) wird ein u.a. aus Sicht der Barrierefreiheit bedenklicher Standort</p>

	<p>gemeinsame Musizieren auf der Bühne oftmals andere Voraussetzungen brauchen, wie dies etwa in dem Projekt „All Stars Inclusive“ umgesetzt wird. Die All Stars Band bietet Musikstudierenden die Möglichkeit, Erfahrung mit Inklusion im musikpädagogischen Kontext zu sammeln (S. 70).</p>	<p>(Rienößlgasse) aufgegeben (S.14).</p>
<p><b>Universität Mozarteum Salzburg</b></p>		
<p><b>Aktueller Entwicklungsplan</b></p>	<p><b>Wissensbilanz 2015</b></p>	<p><b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b></p>
<p>Entwicklungsplan 2016 – 2021</p> <p>Kooperationen mit Institutionen aus dem Raum Salzburg und darüber hinaus erhalten zunehmend Bedeutung, um Modell- und Unterrichtsgruppen aller Altersstufen, Begabungs- und Behinderungsgrade zu betreuen (S. 73).</p> <p>Der Webauftritt der Universität soll technisch aktualisiert und vollständig barrierefrei hergestellt werden (S.87).</p> <p>Zur Gewährleistung der Barrierefreiheit sind laufende bauliche Maßnahmen und Investitionen erforderlich (S. 8). Neue Gesetze betreffend Barrierefreiheit erfordern zusätzliche finanzielle Mittel (S. 92, 112).</p>	<p>Ein barrierefreier Zugang zu den Lehrveranstaltungen, zu den Konzerten und sonstigen Aufführungen wird durch die modernen Räumlichkeiten der Universität weitestgehend ermöglicht.</p> <p>Durch die Vermittlung von Stipendien werden Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung im Rahmen des Studienbetriebes besonders unterstützt (S. 38).</p> <p>Durch die Van-Heaften-Stiftung haben vier Studierende der Universität Mozarteum Salzburg für die Dauer eines Semesters ein Stipendium erhalten. Diese Privatstiftung hat sich die Unterstützung junger Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zum Ziel gesetzt. Durch den Nachweis eines Fortschritts im Studium konnte in weiterer Folge in Kooperation mit der Behindertenvertrauensperson vom Stiftungsrat eine Fortsetzung des</p>	<p>Die weitgehend modernen Räumlichkeiten der Universität ermöglichen nahezu 100% einen barrierefreien Zugang zu den Lehrveranstaltungen sowie zu den Konzerten und sonstigen Aufführungen (S. 5).</p>

	Stipendiums für ein weiteres Semester (ab Dezember 2015) ermöglicht werden (S. 41).	
<b>Universität für Musik und darstellende Kunst Graz</b>		
<b>Aktueller Entwicklungsplan</b>	<b>Wissensbilanz 2015</b>	<b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b>
<p>Entwicklungsplan 2016-2021</p> <p>Unter sozialer Nachhaltigkeit versteht die KUG ihr Engagement in der Förderung von Personen mit besonderen Bedürfnissen, im Gender Mainstreaming und Diversity Management (S. 73).</p> <p>Im Abschnitt „Schauspiel“ wird die Zugänglichkeit der Ausübung der Künste jeglicher Art (jenseits des bloßen Abbaus baulicher Barrieren) für Menschen mit „besonderen Bedürfnissen“ betont (S. 40).</p> <p>Um die Attraktivität der KUG als Studienstandort zu steigern, wird der Webauftritt barrierefrei gestaltet (S. 60).</p>	<p>Alle Studien an einer Universität der Künste sind wesentlich dadurch geprägt, dass körperliche bzw. kunsthandwerkliche Fähigkeiten gegeben sein und weiter entwickelt werden müssen. Dieses führt dazu, dass es an der KUG praktisch keine Studierenden mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen gibt. Aus dieser Situation heraus sind an der KUG so gut wie keine generellen Maßnahmen zu setzen. Die KUG wird weiterhin für jede/jeden Studierende/n mit besonderen Bedürfnissen individuelle Maßnahmen ergreifen.</p> <p>Derzeit gibt es drei Studierende mit einer körperlichen Behinderung an der KUG. Hier wird durch die Lehrenden im zentralen künstlerischen Fach in Absprache mit der/ dem zuständigen Curricula-Kommissionsvorsitzenden die individuelle Betreuung der betroffenen Studierenden sichergestellt. Durch die Besonderheit eines Einzelunterrichts, können die Lehrenden im Hauptfach auf die individuellen Bedürfnisse der Studierenden eingehen. Außerdem wurden vom Vizerektor für Lehre spezi-</p>	<p>Behinderung nicht thematisiert.</p>

	<p>elle und individuelle Förderstunden zur Verfügung gestellt.</p> <p>Im April 2007 wurde die Unterstützung sehbehinderter Studierender durch den Kooperationsvertrag mit der Karl-Franzens-Universität Graz erweitert: Das dort eingerichtete Zentrum Integriert Studieren (ZIS) stellt der KUG gegen Entgelt ein entsprechendes Leistungsangebot zur Verfügung. Auch im Studienjahr 2014/2015 wurden Studierenden mit Sehbehinderungen anlassbezogen und bedarfsgerecht Skripten und Unterlagen zur Verfügung gestellt (S. 84).</p>	
<p><b>Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz</b></p>		
<p><b>Aktueller Entwicklungsplan</b></p>	<p><b>Wissensbilanz 2015</b></p>	<p><b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b></p>
<p>Entwicklungsplan 2014 – 2018</p> <p>Die Universität bekennt sich offensiv zum Grundsatz der Antidiskriminierung. Sie wendet sich aktiv gegen Diskriminierungen auf Grund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung (S. 3).</p>	<p>Die Ansprechstelle für Personen mit speziellen Bedürfnissen hat die Aufgabe, Studierenden und Universitätsangestellten unter anderem in folgenden Belangen behilflich zu sein: Allgemeine und individuelle Beratung vor und während dem Studium oder Dienstantritt, individuelle technische und personelle Hilfestellung (Büro mit Liftzugang, Widerscreen Bildschirm, Organisation von Begleitpersonen), Zusammenarbeit mit allen Gremien der Universität, um zu gewährleisten, dass die Anliegen betroffener Personen berücksichtigt werden; re-</p>	<p>Mit der Unterstützung der Ombudsstelle für Studierende (BMWFW) sollen geeignete Parameter für die ausreichende Berücksichtigung der Bedürfnisse der Studierenden, insbesondere der behinderten Studierenden, erarbeitet werden (S. 6).</p>

	<p>gelmäßiger Erfahrungsaustausch mit anderen Behindertenbeauftragten z. B. bei UNIABILITY; Mitsprache und Anregungen bei baulichen Veränderungen wie z.B. Rollstuhlrampen, Treppenlift und Sehbehindertenleseplätze (S. 13).</p>	
<p><b>Akademie der bildenden Künste Wien</b></p>		
<p><b>Aktueller Entwicklungsplan</b></p>	<p><b>Wissensbilanz 2015</b></p>	<p><b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b></p>
<p>Entwicklungsplan 2016 – 2018</p> <p>Die Akademie hat 2011 eine kontinuierliche psychologische Betreuung eingerichtet, die den Studierenden bei psychischen Krisen hilft. Dank ihrer Größe kann die Akademie auf die Belange gesundheitlich beeinträchtigter Studierender und MitarbeiterInnen gezielt eingehen.</p> <p>Im Vizerektorat für Lehre und Nachwuchsförderung gibt es eine Ansprechperson für Studierende mit Beeinträchtigung. Hier wird über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten informiert und speziell für Studierende mit Beeinträchtigung Beratung und individuelle Unterstützung angeboten. Dieses Service soll ausgebaut werden.</p> <p>Bei baulichen Maßnahmen wird auf gesundheitlich beeinträchtigte Personen Bedacht genommen (z.B. Lichtsignalen beim Brandschutz) (S. 75). Diese bauliche Barrierefreiheit wird laufend verbessert (S.</p>	<p>Für Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung gibt es eine Ansprechperson, die individuelle Beratungen anbietet. Zudem befinden sich umfangreiche Informationen auf der Website und werden auch in gedruckter Form zur Verfügung gestellt (S. 55).</p> <p>In allen Gebäuden werden laufend kleinere Vorhaben und Adaptierungen im Hinblick auf Barrierefreiheit realisiert (S.106).</p>	<p>Geplant ist die Beibehaltung des Kontingents an Beratungseinheiten der psychologischen Betreuung (S. 10).</p>



<p>107).</p> <p>Im Sinne des Bundesgleichbehandlungsgesetzes ist es der Akademie ein wichtiges Anliegen, bei gleicher Qualifikation von BewerberInnen bevorzugt MigrantInnen und LGBTQ-Personen (lesbian, gay, bisexual, transgender/transsexual, queer) sowie weitere Angehörige systematisch diskriminierter Gruppen einzustellen (S.13).</p>		
<p><b>Universität für Weiterbildung Krems (Donau-Universität Krems)</b></p>		
<p><b>Aktueller Entwicklungsplan</b></p>	<p><b>Wissensbilanz 2015</b></p>	<p><b>Leistungsvereinbarung 2016-2018</b></p>
<p>Entwicklungsplan 2020</p> <p>Das spezielle Design der Studienangebote (z.B. Blockveranstaltungen, E-Learning) erleichtert das barrierefreie Studieren und beinhaltet generell ein hohes Maß an individueller Betreuung. InteressentInnen und Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen werden im Bedarfsfall individuell durch das StudienServiceCenter, die Lehrgangsleitungen, die OrganisationsassistentInnen oder das Facility Management unterstützt. Im gesamten Studienzyklus sind die Lehrgangsleitungen die direkten AnsprechpartnerInnen. Die Donau-Universität Krems erfüllt seit Beginn die baulichen Anforderungen, z. B. besondere Parkplätze, WC-Anlagen, Erreichbarkeit der Seminarräume,</p>	<p>Die Diversität von Studierenden gehört seit jeher zum spezifischen Profil der Lehre/wissenschaftlichen Weiterbildung an der Donau-Universität Krems. Das spezielle Design der Studienangebote (z.B. Blockveranstaltungen, E-Learning) erleichtert das barrierefreie Studieren und beinhaltet ein hohes Maß an individueller Betreuung. So können InteressentInnen und Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen im Bedarfsfall individuell durch das StudienServiceCenter, die Lehrgangsleitungen, die OrganisationsassistentInnen oder das Facility Management unterstützt werden. Im gesamten Studienzyklus sind die Lehrgangsleitungen die direkten AnsprechpartnerInnen. Die Donau-Universität Krems</p>	<p>Dem Nationalen Aktionsplan Behinderung 2015 – 2020, der einen starken Schwerpunkt auf Weiterbildung legt, trägt die Donau-Universität Krems in Forschung und Lehre Rechnung. Sie entwickelt gestützt auf Ergebnisse der Teilhabeforschung ein Lehrangebot zum Thema Inklusionsmanagement, um die Kompetenzen zur Umsetzung von Inklusion zu vermitteln.</p> <p>Die Donau-Universität Krems verfügt über Erfahrungen mit gehörlosen Studierenden und Studierenden mit eingeschränktem Sehvermögen.</p> <p>Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen werden individuell durch das StudienServiceCenter, die Departments und das Facility Management unterstützt. Im gesamten</p>

<p>die für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen vorgeschrieben sind. Sollten die baulichen Vorkehrungen für Studierende oder Lehrende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen nicht ausreichen, wird von der verantwortlichen Dienstleistungseinheit Facility Management individuelle Unterstützung geleistet (S. 30).</p> <p>Zu den Leitprinzipien zählen die Willkommenskultur und die Dienstleistungen zur Unterstützung des Zugangs von Menschen mit Behinderung und chronischen Krankheiten sowohl im Bereich der Studierenden als auch der DozentInnen (S. 37).</p>	<p>erfüllt seit Beginn die baulichen Anforderungen, z.B. besondere Parkplätze, Erreichbarkeit der Seminarräume, die für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen vorgeschrieben sind. Sollten diese Vorkehrungen für Studierende oder Lehrende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen nicht ausreichen, wird von der verantwortlichen Dienstleistungseinheit Facility Management individuelle Unterstützung geleistet. Im Jahr 2014 hat zum ersten Mal ein gehörloser Student einen Master-Abschluss an der Donau-Universität Krems erworben. 2015 wurde ein Curriculum für ein Certified Program „Inklusionsmanagement“ eingerichtet (S. 20, Teil 1).</p>	<p>Studienzyklus sind die Lehrgangslösungen die direkten AnsprechpartnerInnen. Das Design der Studienangebote (z. B. Blockveranstaltungen, E-Learning) erleichtert das barrierefreie Studieren und beinhaltet ein hohes Maß an individueller Betreuung (S. 8)</p> <p>Die Donau-Universität Krems erfüllt seit Beginn die baulichen Anforderungen, z.B. besondere Parkplätze, WC-Anlagen, Erreichbarkeit der Seminarräume, die für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen vorgeschrieben sind (S. 9).</p>
--	--	---

9.1.2 Fachhochschulen<sup>29</sup>

<b>Campus 02 Fachhochschule der Wirtschaft GmbH</b>	
<b>Leitbild</b>	<b>Maßnahmen für Zielgruppe</b>
<p>Der Campus 02 respektiert seine Vielfalt und die daraus resultierenden Potenziale. Es wird Wert auf Chancengleichheit, Fairness, Gleichbehandlung, Gerechtigkeit, Toleranz sowie wertschätzenden und ehrlichen Umgang untereinander gelegt.</p> <p>Unter dem Punkt „Gender &amp; Diversity Management“ wird eine Definition von Chancengleichheit ausgewiesen: „Chancengleichheit für alle ist einer der Grundsätze der EU-Politik. In der gesamten EU ist Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, von Rasse, ethnischer Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Religion oder Weltanschauung gesetzlich verboten“. In Bezug auf das Diversity Management werden folgende Ziele angestrebt: Ziele sind, eine produktive Gesamtatmosphäre zu erreichen, soziale Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Bei den Unterschieden handelt es sich zum einen um die äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede wie Geschlecht, Ethnie, Alter und Behinderung und zum anderen subjektive Unterschiede wie die sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil.</p>	<p>Bzgl. Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen wird durch einen Link auf UNIABILITY verwiesen.</p> <p>Die Gebäude der FH CAMPUS 02 sind - mit Ausnahme des Altbaus im Zusertal, welcher unter Denkmalschutz steht - behindertengerecht konstruiert. Das Gelände verfügt über mehrere Behindertenparkplätze, die Gebäude sind barrierefrei begehbar und mit Aufzügen ausgestattet. Die FH CAMPUS 02 geht auf Studierende mit besonderen Bedürfnissen individuell ein. Für internationale Studierende mit besonderen Bedürfnissen besteht die Möglichkeit sich an das internationale Büro oder an die KoordinatorInnen für Internationales der jeweiligen Studienrichtung zu wenden.</p> <p>In den Online-Bewerbungsformularen wird auf die Möglichkeit einer Beratung für Studierende mit Behinderung hingewiesen.</p>
<b>Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (Erhalter des Studienganges „Militärische Führung“) (Theresianische Militärakademie)</b>	
<b>Leitbild</b>	<b>Maßnahmen für Zielgruppe</b>
Keine Informationen mit Bezug auf die Thematik	Keine Maßnahmen

<sup>29</sup> Die Darstellung basiert auf einer Internetrecherche, die im Zeitraum Oktober/November 2015 stattfand und im August 2016 aktualisiert wurde, sowie auf einer Befragung von Fachhochschulen (siehe dazu Kapitel 9.2).

<b>Fachhochschule Burgenland GmbH</b>	
<b>Leitbild</b>	<b>Maßnahmen für Zielgruppe</b>
Keine Informationen mit Bezug auf die Thematik	Die FH Burgenland hat eine Gemeinwohlbilanz erarbeitet. Diese (2012/ 2013) weist folgende relevanten Inhalte auf: Das Thema Barrierefreiheit ist der FH Burgenland sehr wichtig und für sie ein Gegenstand häufiger Gespräche. Die beiden Studienzentren in Eisenstadt und Pinkafeld sind behindertengerecht, nicht aber behindertenfreundlich. Maßnahmen zur Verbesserung sind angedacht. Zum Berichtszeitpunkt arbeitete keine körperlich oder geistig beeinträchtigte Person an der FH Burgenland (S. 18). Die Website ist in Ansätzen barrierefrei aufgesetzt. Die Vergrößerung der Schrift für Sehbehinderte ist über drei Icons an prominenter Stelle möglich, dies betrifft die Inhalte, noch nicht die Navigationselemente. Eine Audio-Ausgabe für Blinde wird aktuell noch nicht angeboten. Eine Optimierung ist in naher Zukunft angedacht. Zum damaligen Zeitpunkt studierten keine Studierenden mit Seh- und/ oder Hörbehinderung an der FH Burgenland. Es gibt deshalb derzeit keine Zusatzangebote und Unterstützung für die Teilnahme am Unterricht. Bei Bedarf werden gemäß den gesetzlichen Anforderungen entsprechende Angebote auf institutioneller Ebene oder auf Ebene der betroffenen Studiengänge schaffen. Für Studierende mit Lernproblemen, psychischen Problemen oder Beeinträchtigungen werden innerhalb der Studiengänge, insbesondere in Fragen der Prüfungsabnahme, Lösungen gefunden. An der FH gibt es keine ausgewiesene AnsprechpartnerIn für Menschen mit Beeinträchtigung. Studierende können sich jedoch in allen Belangen an die Studierendenvertretung bzw. ihre Studiengangsleitung wenden. Für individuelle Probleme werden individuelle Lösungen gefunden (S. 32).

<b>FFH Gesellschaft zur Erhaltung und Durchführung von Fachhochschul-Studiengängen mbH (Ferdinand Porsche Fern FH)</b>	
<b>Leitbild</b>	<b>Maßnahmen für Zielgruppe</b>
<p>Die FH hat die Überzeugung, dass mit Hilfe von entsprechenden didaktisch, methodisch und organisatorisch gestalteten Studienbedingungen, Lern- und Lehrformen individuell bereitgestellt werden können und damit strukturelle Bildungsbarrieren abgebaut und im tertiären Bereich Chancengleichheit für alle Bildungswilligen hergestellt werden kann. Sie anerkennt und fördert in ihrem Tun und ihren Entscheidungen die Vielfalt der Personen, Lebens- und Studierumstände, wissenschaftliche Methoden, Meinungen und Ideen. Diversität bezeichnet die FH als Bereicherung und Inklusion als Auftrag.</p> <p>Mit der Satzung bekennt sich die FH zu Gleichstellung und Diversität. Sie setzt sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben für die im Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) und im FHStG (§ 2 Abs.5) gebotene Gleichstellung von Frauen und Männern, sowie die Frauenförderung ein. Zudem ergreift sie Maßnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen hinsichtlich Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Familienstand, Religion und Weltanschauung oder Behinderung.</p>	<p>Ein ständiger Arbeitsausschuss „Gender &amp; Diversity“ ist eingerichtet. Aufgabe des Ausschusses ist die Entwicklung konkreter Maßnahmenvorschläge zur Erreichung der gesetzten Ziele.</p>
<b>Fachhochschule Campus Wien</b>	
<b>Leitbild</b>	<b>Maßnahmen für Zielgruppe</b>
<p>Die FH Campus Wien bekennt sich zu Chancengleichheit und Vielfalt. Sie anerkennt die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der mit ihr assoziierten Personen in Bezug auf Geschlecht/ Gender, Alter, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, physischen und psychischen Fähigkeiten/ Behinderungen sowie ethnischer Herkunft als besondere Werte. Internationalität und kulturelle Vielfalt gehören zu den strategischen Zielen der Institution. Gleichstellungs- und Diversity-Grundsätze sind im Leitbild sowie der strategischen Ausrichtung der FH Campus Wien verankert. Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit aller, Wertschätzung</p>	<p>Auf der Website der Stelle für Gleichbehandlungsfragen werden Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit an der FH Campus Wien als zentrale Werte bezeichnet. Zur Förderung dieser wurde die besagte Stelle eingerichtet. Sie ist Anlaufstelle bei Diskriminierungsproblemen an der FH Campus Wien z.B. in Bezug auf Geschlecht, Behinderung, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion/ Weltanschauung, sexuelle Orientierung. Die Stelle für Gleichbehandlungsfragen bietet <b>juristische Auskunft und Beratung</b> zur Gleichbehandlung von BewerberInnen vor Studienbeginn (z.B. Aufnahmeverfahren), von Studierenden und</p>

<p>und Anerkennung von Diversität, soziale Vielfalt sowie diskriminierungsfreies Verhalten, Barrierefreiheit, Familienfreundlichkeit und Work/ Life Integration sind Themen der FH.</p> <p>In einem Unterpunkt des Codes of Conduct der FH Campus Wien wird auf Antidiskriminierung und Chancengleichheit als Grundlagen für jegliches Miteinander und explizit im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderungen eingegangen. Dabei werden Gewährleistung und Verbesserungsmaßnahmen für eine (bauliche) Barrierefreiheit, die den Bedürfnissen von Personen mit Einschränkungen (z. B. Mobilität) entspricht, erwähnt.</p> <p>Die FH Campus Wien ist Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt (WKO).</p>	<p>bei Personalfragen.</p> <p>Gender- und diversity-sensible Hochschuldidaktik wird ebenso als Ziel genannt, um Rahmenbedingungen in der Hochschullehre sicherzustellen, die Lernerfolge und Chancengleichheit für <i>alle</i> Studierenden ermöglichen. Es wird erwähnt, dass Bildungsinstitutionen und Lehrende gefordert sind, auf Unterschiedlichkeiten einzugehen, die es z.B. aufgrund von Alter, Gender, Herkunft, Sprachkenntnissen, ökonomischen Hintergründen, Hautfarbe, Religion/ Weltanschauungen, physischen/ psychischen Einschränkungen, sexueller Orientierung, Elternschaft/ Pflegeaufgaben usw. bei Lernenden gibt. Daher werden gleichstellungsorientierte Didaktik, Know-how, Bewusstsein und Sensibilität in Bezug auf dieses Thema seitens der Lehrenden vorausgesetzt.</p> <p>In den Online-Bewerbungsformularen wird auf die Möglichkeit einer Beratung für Studierende mit Behinderung hingewiesen.</p>
<p><b>Fachhochschule des bfi Wien GmbH</b></p>	
<p><b>Leitbild</b></p>	<p><b>Maßnahmen für Zielgruppe</b></p>
<p>Diversity Management: Das Verständnis der Fachhochschule des bfi Wien von Diversity umfasst nicht nur die grundlegenden, dem gesetzlichen Diskriminierungsschutz unterworfenen Merkmale (Alter, Geschlecht, Hautfarbe, ethnisch-kulturelle Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, physische und psychische Fähigkeiten, Religion), sondern auch andere Merkmale wie z.B. Familienstand, sozialer Hintergrund, Organisationsform des Studiums, etc. Seit Jahresbeginn 2013 arbeitet neben der GM/DM-Beauftragten die Steuerungsgruppe „Gender Mainstreaming und Diversity Management“ an der weiteren Verankerung, Verbreitung und der Identifikation neuer Themen und Aufgaben. Die Zusammensetzung dieser Steuerungsgruppe ist interkulturell und interdisziplinär. Es sind MitarbeiterInnen unterschiedlicher Hierarchieebenen und Funktionsbereiche</p>	<p>In Bezug auf die Steuerungsgruppe lassen sich folgende Aufgabenbereiche aufzählen: Sensibilisierung, Ombudsstelle (Ansprechpersonen für GM/ DM-Themen (Ungerechtigkeiten/ Probleme in Zusammenhang mit Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion/ Weltanschauung, Ethnie/ Herkunft, sexuelle Orientierung, Sprache hinweisen und beseitigen helfen; Anlaufstelle für Missstände), Kommunikation, Maßnahmen entwickeln, umsetzen und monitoren. Dabei hat die Steuerungsgruppe folgende Befugnisse: Recht auf verpflichtende Weiterbildung im Bereich GM/ DM zu bestehen; Recht, offiziell als Ansprechstelle auftreten zu dürfen; Recht gehört zu werden; Recht auf Informationsvermittlung; Recht auf Wahl des Kommunikationskanals (z.B. Redezeit bei Bürobesprechung, Seite in FH-News, Briefkasten, etc.); Recht (Konflikt-) Lösungen</p>

<p>involviert.</p> <p>Im Leitbild ist nachzulesen, dass keinerlei Benachteiligung bzw. Bevorzugung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, Alter und eventuell vorhandener Behinderung im Einflussbereich der FH toleriert wird (S. 3, 4).</p>	<p>einzuordnen; Recht Maßnahmen vorzuschlagen und einzufordern; Recht Projekte und mögliche AkteurInnen vorzuschlagen; Recht auf laufende Zielüberprüfung (Monitoring); Mitwirkungsrecht bei Querschnittsmaterien (S. 1, 2).</p>
<p><b>Fachhochschule Joanneum GmbH</b></p>	
<p><b>Leitbild</b></p>	<p><b>Maßnahmen für Zielgruppe</b></p>
<p>Die FH Joanneum fühlt sich ethischen Werten verpflichtet. Objektivität, Offenheit, Transparenz, Nachhaltigkeit, Freiheit der Wissenschaft und ein respektvoller Umgang miteinander bestimmen ihr Handeln. Unterschiede sind für sie eine Bereicherung.</p>	<p>Die FH Joanneum bietet Räumlichkeiten, die für Personen mit unterschiedlicher Mobilität einen flächendeckend barrierefreien Zugang sichern. Ebenso entsprechen die Arbeitsplätze, Hörsäle als auch Aufenthaltsräume den Anforderungen des 21. Jahrhunderts.</p> <p>Innovative Lösungen bei besonderen Anforderungen wurden bereits in der Vergangenheit an der FH erarbeitet, wie beispielsweise die CD-ROM für IT-Fachgebärden. Darüber hinaus befindet sich die FH im regen Austausch mit bestehenden Netzwerken wie UNIABILITY, um so auch von Fortschritten an anderen Hochschulen zu profitieren.</p> <p>Die FH unterstützt Studierende und MitarbeiterInnen mit Behinderung(en) und achtet auf deren Gleichberechtigung. Gehörlosigkeit, Schwerhörigkeit, Sehbehinderung, Blindheit, eingeschränkte Mobilität, chronische oder psychische Erkrankungen sollen kein Hindernis in den Studien und Arbeitsprozessen an der FH JOANNEUM darstellen.</p> <p>Im Rahmen der Ausstellung im "TouchIT! lab" werden die BesucherInnen auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen aufmerksam gemacht.</p> <p>In den Online-Bewerbungsformularen wird auf die Möglichkeit einer Beratung für</p>

	Studierende mit Behinderung hingewiesen. _
<b>Fachhochschule Kärnten</b>	
<b>Leitbild</b>	<b>Maßnahmen für Zielgruppe</b>
<p>In ihrem Leitbild erwähnt die FH Kärnten, dass sie ihre Vielfalt respektieren, deren Potenziale nutzen und gemeinsam zum Wohle der Hochschule arbeiten. Außerdem setzt sie auf Werte wie Chancengleichheit, Fairness und Leistung.</p> <p>Die FH Kärnten orientiert sich in allen ihren Aktivitäten an folgenden Prinzipien: Streben nach der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von MitarbeiterInnen aller Organisationsebenen sowie Studierenden an der FH Kärnten, unabhängig von Alter, Geschlecht, körperlicher Beeinträchtigung, ethnischer und/oder nationaler Zugehörigkeit, Religion und sexueller Orientierung; Voraussetzungen von Akzeptanz, Wertschätzung und gegenseitigen Respekt zwischen allen MitarbeiterInnen und Studierenden, unter Anerkennung von Vielfalt; Entstehen für eine kritische Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Entwicklungen unter Berücksichtigung der Vielfalt der Kulturen und für eine gerechte und demokratische Gestaltung von Lebens- und Arbeitswelten.</p> <p>Die FH Kärnten ist Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt (WKO).</p>	<p>Der Ausschuss für Gleichbehandlungsangelegenheiten kümmert sich um Fragestellungen zur relevanten Thematik und um die Entwicklung von Maßnahmen und Initiativen zur Umsetzung des Grundprinzips der FH.</p> <p>Tätigkeitsbericht des Ausschusses für Gleichbehandlungsangelegenheiten an der FH Kärnten März 2005 bis Dezember 2010 (Jahresbericht 2005-2010): 2006 wird eine Auseinandersetzung mit dem Thema Beeinträchtigung - insbesondere mit Bezug auf die Studienangebote - und das Thema ‚Barriere freies Bauen‘ beschrieben. In Kooperation mit einer Architektin, gleichzeitig nebenberuflich Lehrende, wurde eine Statuserhebung und die Überprüfung der FH-Standortgebäude unter dem Aspekt der ‚Barrierefreiheit‘ durchgeführt (s. S. 10).</p> <p>Mit den LektorInnen werden Blended Learning Lehrveranstaltungen konzipiert und die dazu benötigten Medien und Online-Lernunterlagen produziert. Mit den Studienbereichen werden eLearning Projekte und -Kooperationen durchgeführt. Die dazu benötigte technologische Infrastruktur wird über das Lernportal eCampus FH Kärnten zur Verfügung gestellt. Damit wird für Studierende an der FH eine größere zeitliche und örtliche Flexibilität bei der Gestaltung des Studiums, aber auch für unsere Lehrenden hinsichtlich der Möglichkeit des Einsatzes neuer, innovativer Lehrmethoden geschaffen. Durch den eCampus der FH Kärnten werden nicht nur die online-Kursräume der FH Kärnten angeboten, sondern auch eine Alumni-Plattform, Kommunikationsräume der Auslandsstudierenden, ein Virtual Classroom mit Videokonferenzfunktion,</p>



	<p>Wikis, eine online-Bibliothek und vieles mehr.</p> <p>Ratsuchende Studierende und MitarbeiterInnen mit Behinderung/ besonderen Bedürfnissen können sich an die Administrationen der jeweiligen Studienbereiche wenden. Alle Administrationen kooperieren untereinander und sind zudem mit dem Ausschuss für Gleichbehandlung der FH Kärnten vernetzt. Der Ausschuss fungiert als beratendes Gremium für gender- &amp; diversity-spezifische Belange und Chancengleichheit. Für Incoming bzw. Outgoing Studierende und Hochschulangehörige mit Behinderung/ besonderen Bedürfnissen (Student und Teaching/ Staff Mobility) stehen zudem die MitarbeiterInnen des international office beratend zur Verfügung. Die Gebäude und Räume der FH Kärnten sind für Menschen mit Behinderung/ besonderen Bedürfnissen weitgehend zugänglich.</p>
<p><b>IMC Fachhochschule Krems GmbH</b></p>	
<p><b>Leitbild</b></p>	<p><b>Maßnahmen für Zielgruppe</b></p>
<p>Die Werte der FH Krems sind Fairness, Engagement, gegenseitiges Vertrauen, Verantwortungsbewusstsein, Offenheit gegenüber Diversität und individuelle Förderung.</p> <p>Ziel von einem zukunftsorientierten Diversity Managements an der IMC FH Krems ist es, die Vielfalt nicht als Hindernis zu verstehen, sondern die großen Chancen und Möglichkeiten zu erkennen und zu nützen. Als Bildungseinrichtung versucht sie MitarbeiterInnen, Studierende, Lehrende und Stakeholder in alle Handlungsweisen miteinzubeziehen, um allen gleichermaßen den Zugang zu Ressourcen wie Bildung und Arbeit zu ermöglichen. Diversity in diesem Zusammenhang bedeutet für die FH IMC Krems einen integren, verantwortlichen und respektvollen Umgang mit Andersartigkeit und Wertevielfalt, das Verständnis von Vielfalt als Chance und Möglichkeit und die Schaffung eines</p>	<p>Es gibt Toiletten für Menschen mit besonderen Bedürfnissen im Erdgeschoß, im Untergeschoß und im ersten Stock.</p>

<p>frauen- und familienfreundlichen Unternehmens sowohl für MitarbeiterInnen als auch für Studierende.</p> <p>Die IMC Fachhochschule Krems ist Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt (WKO).</p>	
<p><b>Fachhochschule Kufstein Tirol Bildungs GmbH</b></p>	
<p><b>Leitbild</b></p>	<p><b>Maßnahmen für Zielgruppe</b></p>
<p>Zu den Werten und Grundsätzen an der FH Kufstein gehört u.a. Offenheit &amp; Diversität. Dazu zählt der Respekt und die Gleichbehandlung aller Menschen als Voraussetzung für eine moderne und offene Gesellschaft. Die FH bekennt sich zu einer Organisation, die unterschiedliche Sichtweisen akzeptiert und sich konsensorientiert durch Offenheit und Wertschätzung auszeichnet.</p>	<p>Für Studierende mit besonderen Bedürfnissen sind an der FH Kufstein alle Räumlichkeiten barrierefrei zu erreichen.</p>
<p><b>FH OÖ Studienbetriebs GmbH</b></p>	
<p><b>Leitbild</b></p>	<p><b>Maßnahmen für Zielgruppe</b></p>
<p>Die handlungsleitenden Grundsätze beziehen sich u. a. auf die Verpflichtung zur Einhaltung allgemeiner Grundsätze und Normen der Menschenrechte; keinerlei Duldung von Diskriminierung; Pluralität, Meinungsfreiheit und kritisches Denken; Achtung der akademischen Freiheit in Forschung und Lehre; Unabhängigkeit und Autonomie von Forschung und Lehre; Ökologische Nachhaltigkeit; Studienzentriertheit; Internationalität; kritische Selbstreflexion und Eigenverantwortung; Grundrecht auf Bildung für alle Menschen.</p> <p>Die FH OÖ ist Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt (WKO).</p>	<p>Ziel der Gender &amp; Diversity Management Konferenz ist es, die Vision der Vielfalt als wertvolle Ressource innerhalb der FH OÖ zu verwirklichen und deren Wertschätzung kontinuierlich und nachhaltig in die Kultur, Prozesse, Lehre, Weiterbildung, Öffentlichkeitsarbeit und Organisationsentwicklung der FH OÖ zu integrieren. Positiver Umgang mit Vielfalt sichert ein unterstützendes, engagiertes Organisationsklima und steht für Innovation, Wertschöpfung und Exzellenz. Als konkrete Aufgaben der Konferenz werden folgende Punkte ausgewiesen: Die Geschäftsführung und FH-Angehörige in Sachen Diversität, Gleichstellung, Gleichberechtigung, Gender Mainstreaming, etc. zu beraten; ExpertInnen-Netzwerk für Anti-Diskriminierungs-, Gender Mainstreaming- und Diversity-Management-Fragen, fallweise Trainings, Workshops, weiterführende Beratung, Coaching aufbauen und bei Anfragen entsprechend Kontakt herzustellen; Ideen für die Schaffung von Vielfalt, Maßnahmen und Initiativen für einen posi-</p>

tiven Umgang mit und die wertschöpfende Nutzung von Vielfalt für die Organisation und die Menschen zu entwickeln; als Anlaufstelle bei diskriminierenden Ungleichbehandlungen zu fungieren und intervenierende Maßnahmen wie Beratung von Betroffenen oder die Weitervermittlung an geeignete Institutionen zu veranlassen; mit anderen organisationalen und außerorganisationalen Gruppen zusammenzuarbeiten (u.a. ÖH, Betriebsrat, Internationalisierungskreis, österreichweiter Ausschuss für Gender Mainstreaming und Diversity Management, Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsbeauftragte OÖ).

Im Verhaltenskodex „Diversity Policy FH OÖ“ steht: „Wir vertreten eine Werte-haltung, die keinerlei Form von Diskriminierung duldet, sei es aufgrund des Geschlechts, aufgrund der rassischen oder ethnischen Herkunft, aufgrund der Religion, der Weltanschauung, einer Beeinträchtigung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. Der Anspruch, uns als Hochschule zur Exzellenz zu entwickeln, setzt voraus, dass Diversity Management und insbesondere die Aufgabenbereiche des Gender Managements konsequent in allen Handlungsfeldern und Hierarchieebenen des Hochschulalltags etabliert werden“.

2013 hat eine Studierendengruppe aus dem Studiengang „Soziale Arbeit“ die Barrierefreiheit der FH OÖ und anderer Hochschulen genauer betrachtet und ist dabei auf verschiedene Verbesserungspotentiale gestoßen. Die Empfehlungen aus dem abschließenden Forschungsbericht beschäftigen sich auch mit dem Thema Lehrveranstaltungen. Mit dieser Handreichung sollen Tipps für die Unterstützung betroffener Studierender an Lehrende der FH OÖ weitergeben werden.

Am 10. März 2015 fand der erste FH OÖ Diversity Day statt: Im Sinne des Mottos der FH „Gelebte Vielfalt“ lud die GDM-Konferenz der FH Oberösterreich alle Studierenden und MitarbeiterInnen am 10. März zum ersten „FH OÖ Diversity

	<p>Day“ ein. Mit dieser Veranstaltung soll mehr Bewusstsein für Themen, wie ein gleichberechtigtes Miteinander, unabhängig von Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, körperlichen oder geistigen Einschränkungen, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter usw. geschaffen und damit zu mehr „Lehren und Lernen in Vielfalt und Forschen mit Neugier“ an den vier Fakultäten beigetragen werden (<a href="http://www.fh-ooe.at/diversity-day/">http://www.fh-ooe.at/diversity-day/</a>).</p>
<p><b>Fachhochschule Salzburg GmbH</b></p>	
<p><b>Leitbild</b></p>	<p><b>Maßnahmen für Zielgruppe</b></p>
<p>Zum Leitbild der FH Salzburg gehört es, Qualität zu garantieren, Potenziale zu entwickeln und Zukunft zu gestalten. Die FH Salzburg (Vision 2020) versteht sich u.a. als Ort an dem Visionen reifen, Interkulturalität verbindet, Vielfalt inspiriert, Verantwortung handelt, Gemeinschaft wirkt und der Mensch im Mittelpunkt steht. Die gemeinsamen festgeschriebenen Werte sind Sozialkompetenz, Avantgarde, Leistung und Zukunft. Diese sollen auch im täglichen Miteinander „gelebt“ werden.</p>	<p>Seit Herbst 2015 beschäftigt sich die Fachhochschule Salzburg unter externer Begleitung in einem strukturierten Prozess mit dem Thema „Diversity Management“. Dabei geht es um die aktive Auseinandersetzung mit und die Wertschätzung von sozialer Vielfalt (<a href="http://www.fh-salzburg.ac.at/ueberuns/diversity/">http://www.fh-salzburg.ac.at/ueberuns/diversity/</a>).</p>
<p><b>Fachhochschule Sankt Pölten GmbH</b></p>	
<p><b>Leitbild</b></p>	<p><b>Maßnahmen für Zielgruppe</b></p>
<p>Die FH St. Pölten setzt ihre Schwerpunkte in der qualitätsvollen Aus- und Weiterbildung sowie in der Forschung, bekennt sich zur Vielfalt und Interdisziplinarität, zur internen Durchlässigkeit zwischen und innerhalb der Disziplinen und nützt die sich daraus ergebenden Möglichkeiten, um attraktive und zukunftsorientierte Studienprogramme anzubieten. Damit hat sich die FH St. Pölten zur Aufgabe gemacht, ihre Studierenden so auszubilden, dass diese bestmöglich für die Berufswelt qualifiziert sind.</p>	<p>Die FH St. Pölten ist bemüht, Menschen mit jeglicher Behinderung ein selbstständiges Studium zu ermöglichen. Diversen Maßnahmen und Anpassungen in der Infrastruktur wird nach Möglichkeit nachgekommen. Für den Fall eines Bedarfs wird auf die/ den Beauftragte/n für Gender- &amp; Diversity verwiesen. Des Weiteren ist der Parkplatz der FH St. Pölten mit acht Behindertenparkplätzen gleich neben der Einfahrt bestückt. Diese sind für Studierende mit Behinderung kostenlos. Das gesamte Gebäude der Fachhochschule St. Pölten ist barrierefrei begehbar, es gibt drei Aufzüge, um in alle Stockwerke und ins Untergeschoß zu gelangen. Zusätzlich können die Eingänge bequem mit der Campus Card geöffnet werden. Jedes Stockwerk verfügt über eine behindertengerechte</p>

	<p>Toilette. Die Website ist teilweise barrierefrei nutzbar und wird nach und nach entsprechend angepasst.</p> <p>In den Online-Bewerbungsformularen wird auf die Möglichkeit einer Beratung für Studierende mit Behinderung hingewiesen.</p>
<b>Fachhochschule Technikum Wien</b>	
<b>Leitbild</b>	<b>Maßnahmen für Zielgruppe</b>
<p>"Gender und Diversity als Potenzial" heißt für die FH Technikum Wien, die Potenziale und Synergien, die sich aus dieser Vielfalt ergeben, gezielt zu nutzen und nachhaltige Maßnahmen zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit zu setzen. Das bedeutet, dass die FH Technikum Wien die Organisation und ihre MitarbeiterInnen hinsichtlich Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsfragen sensibilisiert und Gender &amp; Diversity in die Lehre &amp; Forschung nachhaltig eingebunden werden. Die Vernetzung von Vielfalt mit technischen, wirtschaftlichen und persönlichkeitsbildenden Inhalten verstehen sich darüber hinaus als wichtige Faktoren, um aus den gegenwärtigen Veränderungen zukünftige Chancen für Studierende, Lehrende sowie Industrie und Technik zu eröffnen.</p>	<p>Die FH Technikum Wien führt im Rahmen von Managing Diversity verschiedene Projekte und Maßnahmen durch: <i>Vielfalt trifft Kreativität</i> (Die TeilnehmerInnen des Freifachs Kreative Photographie setzten sich im Rahmen eines Wettbewerbs mit dem Themenkreis "Technik – Menschen – Vielfalt" auseinander), <i>Verhaltensgrundsätze vorgestellt</i> (Die FH Technikum Wien bekennt sich zu verantwortungsvollem Entscheiden und Handeln: Am 18. März wurden die gemeinsam entwickelten Verhaltensgrundsätze für Studierende, MitarbeiterInnen und Lehrende präsentiert), <i>Bestandsaufnahme von Vielfalt</i> (Als Ausgangsposition für Strategie und Umsetzung von Managing Diversity führte die FH Technikum Wien im Studienjahr 2012/13 eine umfassende Bestandsaufnahme von Vielfalt durch), <i>Sensibilisierung und Kompetenzerweiterung für Gender &amp; Vielfalt</i> (Die FH Technikum Wien bietet ihren MitarbeiterInnen, Lehrenden und Studierenden verschiedene Seminare und Trainings zu Gender &amp; Diversity-Themen), <i>Bilderausstellung an der FH Technikum Wien</i> (Im Rahmen der Kooperation mit dem Berufsintegrationsprojekt unik.at wurden der Fachhochschule Technikum Wien kunstvolle Bilder zur Verfügung gestellt. Mit dem Verkauf finanziert unik.at Arbeitsplätze und Lehrstellen für Menschen mit Behinderung).</p> <p>Es gibt an der FH Technikum Wien eine Beratungs- und Servicestelle für Gender und Diversity für MitarbeiterInnen, Lehrende und Studierende. Diese hat folgende Aufgaben: Allgemeine Beratung zu den Themen Gender</p>

	<p>Mainstreaming, Frauenförderung, Vielfalt und Gleichbehandlung; barrierefreies Studieren und Arbeiten an der FH Technikum Wien; Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Familie; Gender und Diversity in der Lehre (sowohl Inhalte als auch gender- und diversitätsorientierte Methodik und Didaktik); Gender &amp; Diversity bei Forschungsanträgen; Beratung zu Gender &amp; Diversity hinsichtlich BA- und MA-Arbeiten (gendergerechtes Formulieren, Themenfindung, Forschungsfrage); bei Ungleichbehandlungen oder Diskriminierung an der FH Technikum hinsichtlich Geschlecht, Alter, Herkunft/ Nationalität, physische und psychische Beeinträchtigungen, Religion oder sexuelle Orientierung; bei Konfliktsituationen und Wunsch nach Mediation; Weiterbildung zur Steigerung von Bewusstsein und Erweiterung von Kompetenzen in Vielfalts- und Gleichbehandlungsfragen für MitarbeiterInnen, Studierende, Lehrende.</p>
<p><b>Fachhochschule Vorarlberg GmbH</b></p>	
<p><b>Leitbild</b></p>	<p><b>Maßnahmen für Zielgruppe</b></p>
<p>Die FHV bekennt sich zu einer unternehmerischen Hochschulkultur und lebt diese wertorientiert. Dazu zählen u.a. eine wertschätzende Haltung Mitmenschen gegenüber, Achtung und Förderung menschlicher Vielfalt, Kreativität und Offenheit, Zukunftsorientierung und Verantwortlichkeit, Ganzheitlichkeit, Offenheit und Transparenz.</p>	<p>Es gibt eine Behindertenbeauftragte auf der FH; sie ist Anlaufstelle für Personen, die Körperbehinderungen wie z.B. Mobilitätseinschränkungen, Sinnesbehinderungen (z.B. Sehbehinderung/ Blindheit oder Hörbeeinträchtigung), psychische Beeinträchtigung (z.B. Depressionen oder Burn-out, Teilleistungsschwächen wie z.B. Legasthenie oder ADS), chronische Erkrankungen (z.B. Allergien/ Asthma), oder sonstige länger andauernde Krankheiten aufweisen. Folgende Service-Leistungen können in Anspruch genommen werden: Beratung bei der Wahl des richtigen Studienfaches, Vereinbarung von Sonderregelungen beim Aufnahmeverfahren, falls aufgrund einer Beeinträchtigung nicht am regulären Verfahren teilgenommen werden kann oder eine Benachteiligung besteht, Begleitung und Unterstützung während des Studiums (dazu zählt alles, was einen möglichst "unbehinderten" Studienalltag gewährleistet, angefangen bei der Installation der technischen Hilfsmittel auf dem Campus bis hin zur</p>

Vereinbarung von abweichenden Prüfungsmodalitäten, weiterführende Beratung z.B. über Förderungen). Die wichtigsten Sonderregelungen für Studierende mit Behinderung sind das Recht auf eine alternative Prüfungsmethode, Wiederholung einer Prüfung, die als Erstantritt gilt, wenn aufgrund einer Erkrankung ein Prüfungstermin nicht wahrgenommen werden kann, die Möglichkeit ein Teilstudium zu absolvieren (Teilstudium bedeutet, dass in Absprache mit der Studiengangsleitung festgelegt wird, welche Lehrveranstaltungen des Semesters jetzt belegt werden und welche später nachgeholt werden können. Dadurch verlängert sich aber die Dauer des Studiums.).

Die Gleichbehandlungsstelle versteht sich als Servicestelle für Studierende und Mitarbeitende der FH Vorarlberg. Die Grundhaltung eines wertschätzenden Umgangs mit allen Mitmenschen ist im Leitbild der FH Vorarlberg verankert. Ebenso sind Achtung und Förderung von Vielfalt zentrale Handlungsorientierungen der FH. Daraus resultierend bietet die Gleichbehandlungsstelle Beratung, Information und Weiterbildung zu den Themenbereichen Gleichstellung, Gender, Diversity und Kinderbetreuung. Folgende Service-Leistungen werden von der Gleichbehandlungsstelle geboten: Anlaufstelle: unabhängige Meldestelle für Beschwerden im Zusammenhang mit einer nachteiligen Behandlung an der FH Vorarlberg aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Gruppe (zB. Geschlecht, Alter, Behinderung, Ethnie, sexuelle Orientierung, Religion etc.); Beratung rund um die Themen: Gender, Diversity, Gleichbehandlung allgemein, Gender- und diversitygerechte Hochschule, Familienfreundliche Hochschule - Studieren mit Kind, Kinderbetreuung, Studieren mit Behinderung oder chronischer Erkrankung. Folgende unterstützende Angebote werden bereitgestellt: Mitarbeit bei Lehrveranstaltungen, Themenvorschläge für Bachelor- und Master-Arbeiten, Literaturempfehlungen, Sprachleitfäden - Anwendungshilfen punktuell oder

	<p>über das Schreibzentrum. Außerdem werden Workshops, Vorträge, Diskussionsveranstaltungen und div. Projekte durchgeführt.</p> <p>Es wird explizit darauf hingewiesen, dass eine Behinderung oder eine chronische Erkrankung keine Gründe für eine Verhinderung eines erfolgreichen Abschlusses eines Studiums sind und sich Hindernisse mit einer rechtzeitigen Vorbereitung, passenden Hilfsmitteln und einigen Sonderregelungen aus dem Weg räumen lassen. Personen, die eine Beeinträchtigung haben und bereits an der FHV studieren oder demnächst ein Studium beginnen wollen, wird empfohlen, sich an die Behindertenbeauftragte der FHV zu wenden (auch anonym möglich).</p> <p>Eine behindertengerechte Ausstattung sämtlicher Gebäude der FH Vorarlberg und die individuelle Unterstützung für Menschen mit besonderen Bedürfnissen ist der FHV wichtig. Für reguläre Studentinnen und Studenten sowie Lehrende sind die Studiengangsadministrationen der jeweiligen Studiengänge zuständig, Gaststudierende mit besonderen Bedürfnissen können sich an die Mitarbeiterinnen des International Office wenden.</p> <p>Sowohl der Neubau als auch der sanierte Altbau sind barrierefrei gestaltet. Der Zugang zu den Vorlesungs- und Seminarräumen, zur Mensa und Bibliothek sind auch im Rollstuhl barrierefrei möglich. Ein Personenlift mit ausreichender Türbreite führt in alle Geschoße. Sämtliche Räume sind informationstechnisch vernetzt, teils mit Daten- und Videoprojektion.</p> <p>In den Online Bewerbungsformularen wird auf die Möglichkeit einer Beratung für Studierende mit Behinderung hingewiesen.</p>
--	---



<b>FHW Fachhochschul-Studiengänge Betriebs- und Forschungseinrichtungen der Wiener Wirtschaft GmbH (FH Wien der WKW)</b>	
<b>Leitbild</b>	<b>Maßnahmen für Zielgruppe</b>
<p>Folgende Grundsätze sollen den Erfolg der FH Wien der WKW und ihrer AbsolventInnen sichern: Wissenschaft und Lernen, Qualität und Serviceorientierung, Partnerschaftlichkeit und Vertrauen.</p> <p>Miteinander- und voneinander lernen stehen im Mittelpunkt des Verständnisses einer hochschulischen Aus- und Weiterbildung. Dieser Ansatz erfordert ein hohes Maß an Gleichberechtigung und Wertschätzung auf allen Ebenen der Fachhochschule. Die Integration der Geschlechterperspektive sowie die Wahrnehmung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten begründen die Basis für eine qualitativ hochwertige Ausbildung. Fachhochschulen haben in Zusammenhang mit <a href="#">Gender Mainstreaming</a> und <a href="#">Diversity Management</a> eine besondere gesellschaftliche Verantwortung. Im Rahmen der Wissensgesellschaft spielen sie eine bedeutende Rolle bei der Produktion und Vermittlung von Wissen. Die FH Wien der WKW nimmt diese Verantwortung wahr und stellt sich der damit verbundenen Herausforderung.</p> <p>Diversity Management bedeutet die gezielte Wahrnehmung und das bewusste Wertschätzen von Menschen und deren Unterschiede als Vielfalt oder Potential und nicht als Defizit. Ziel dieses Ansatzes ist es, Vielfalt als essentielle Ressource in Organisationen wahrzunehmen und auch zu nutzen sowie verbreitete Stereotype und Vorurteile, die häufig zu Diskriminierung führen, abzubauen. Menschen werden nicht bestimmten Gruppen zugeordnet, sondern in ihren vielfältigen Facetten oder Dimensionen anerkannt.</p> <p>Die FH Wien der WKW ist Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt (WKO).</p>	<p>Es ist eine Gender &amp; Diversity Beauftragte eingesetzt, die mit Studierenden individuelle Unterstützungsmaßnahmen entwickelt.</p> <p>2015 wurden insgesamt vier ganztägige Schulungen für alle internen MitarbeiterInnen zum Thema »Gender Mainstreaming &amp; Diversity Management« durchgeführt.</p>

<b>Fachhochschule Wiener Neustadt für Wirtschaft und Technik GmbH</b>	
<b>Leitbild</b>	<b>Maßnahmen für Zielgruppe</b>
Eines der zehn Mission Statements ist „fordern und fördern“. Darunter wird u.a. verstanden, dass Personen mit vielfältigen Lebensläufen und beruflichen Hintergründen als Bereicherung gesehen werden.	Keine Maßnahmen
<b>MCI Management Center Innsbruck – Internationale Hochschule GmbH</b>	
<b>Leitbild</b>	<b>Maßnahmen für Zielgruppen</b>
Die Kultur an der MCI lebt von gegenseitiger Wertschätzung, dem Engagement unserer MitarbeiterInnen, unternehmerischem Handeln und Verantwortung gegenüber der Gesellschaft.	Das MCI legt großen Wert auf barrierefreie Zugänge und Räumlichkeiten an allen seinen Standorten. Rollstuhlgerechte Toiletten sind überwiegend vorhanden.  In der Broschüre für behinderte und chronisch kranke Studierende geht es um Themen rund um die Förderungen im studentischen Alltag, die sich sowohl auf das studentische Leben, aber auch auf das alltägliche Leben als behinderte/r oder chronisch kranke/r StudentIn beziehen. (Gesetzliche Bestimmungen im Hinblick auf behinderte und chronisch kranke Menschen, Fördermaßnahmen des Bundes, der Länder, von Sozialversicherungs- und Pensionsversicherungsanstalten und weiterer öffentlicher und privater Organisationen).
<b>FH Gesundheitsberufe OÖ GmbH</b>	
<b>Leitbild</b>	<b>Maßnahmen für Zielgruppe</b>
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FH Gesundheitsberufe OÖ sind ein lehrendes und lernendes Team. Im Mittelpunkt stehen Engagement und gegenseitiges Vertrauen gepaart mit Offenheit und Respekt. Innovationsfreudigkeit, zielgerichtetes Agieren und effektive sowie effiziente Organisationsprozesse kennzeichnen die Hochschule	Die FH informiert auf ihrer Homepage über finanzielle Zuschüsse für Outgoing Studierende mit besonderen Bedürfnissen. Um die bestehenden Erasmus-Stipendien für Studierende mit besonderen Bedürfnissen, die am Erasmus Programm teilnehmen wollen, zu ergänzen, können Sonderzuschüsse aus EU-Mitteln beantragt werden. Nähere Infos zu den Antragsunterlagen und der Beantragung des Zuschusses sind im Auslandsbüro erhältlich.

<b>FHG - Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH</b>	
<b>Leitbild</b>	<b>Maßnahmen für Zielgruppe</b>
<p>Ein humanistisches Welt- und Menschenbild prägt die Unternehmenskultur der FHG. Sie handelt zukunftsorientiert, eigenverantwortlich und sozial kompetent. Sie lehrt und lebt Gesundheitsförderung und lebenslanges Lernen.</p> <p>Die fh gesundheit ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst, in Erfüllung ihrer Aufgaben aktiv Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung und sozioökonomischem Hintergrund zu fördern und Diskriminierung zu vermeiden (vgl. österreichisches Gleichbehandlungsgesetz). Die fh gesundheit ist bemüht, Ausbildungs- bzw. Arbeitsbedingungen für Studierende und MitarbeiterInnen so zu gestalten, dass unterschiedliche Lebenslagen und Diversität der Menschen Anerkennung finden und als Bereicherung geschätzt werden.</p>	<p>Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung (z.B. Studierende mit körperlicher Behinderung, Seh- und Hörbeeinträchtigung; Studierende mit chronischen oder akuten Erkrankungen) sollen angemessene Studienbedingungen vorfinden. Um Studierenden mit Behinderung oder chronischer Krankheit das Studium zu ermöglichen, werden im Anlassfall unter Einbeziehung der Beauftragten für Gender und Diversity entsprechende personenspezifische Lösungswege unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben gemeinsam mit der/dem jeweiligen Studierenden erarbeitet. Eine Behinderung oder chronische Krankheit ist der Studiengangs-/ Lehrgangsführung vor Studienantritt zu melden, muss mit ärztlichem Attest belegt werden und darf bei den FH-Bachelor-Studiengängen der medizinisch-technischen Dienste und der Hebamme nicht im Widerspruch mit der gesundheitlichen Eignung zur Berufsausübung stehen.</p> <p>Nach Klärung der Auswirkungen der Nachteile auf das Studium werden individuelle Lösungen gefunden und in schriftlicher Form festgehalten. Beispiele dafür sind: Studierende mit Behinderung bzw. chronischer Krankheit haben das Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode, wenn eine Behinderung nachgewiesen wird, welche die Ablegung der Prüfung in der vorgeschriebenen Methode unmöglich macht und der Inhalt und die Anforderungen der Prüfung durch eine abweichende Methode nicht beeinträchtigt werden; Zeitverlängerung bei schriftlichen oder mündlichen Prüfungen bzw. Verlängerung der Bearbeitungszeit bei Seminar- und Abschlussarbeiten; Befreiung von der regelmäßigen Anwesenheitspflicht in Lehrveranstaltungen (mit Ausgleich der Anwesenheit durch Erbringen einer kompensatorischen Leistung); Zulassen von erforderlichen technischen Hilfsmitteln; Zulassen von DolmetscherInnen der</p>

	<p>Gebärdensprache; Unterbrechung der Prüfung durch Pausen, etc..</p> <p>Die fhg – Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH bietet einen behindertengerechten und barrierefreien Zugang. Zusätzlich wird auf der Homepage darauf hingewiesen, dass für Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung besondere Bestimmungen bei der Studienbeihilfe gelten und Informationen bei der Stipendienstelle erhältlich sind.</p> <p>In den Online-Bewerbungsformularen wird auf die Möglichkeit einer Beratung für Studierende mit Behinderung hingewiesen.</p>
<p><b>Lauder Business School</b></p>	
<p><b>Leitbild</b></p>	<p><b>Maßnahmen für Zielgruppe</b></p>
<p>Als eines ihrer Mission Statements nennt die LBS „Diversity and Gender“. Darunter zählt einerseits, dass Diversität als Charakteristik der LBS angesehen wird, was sowohl für Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, mentale und körperliche Beeinträchtigungen, Sprachen, Herkunft, religiöse Überzeugung, verschiedene Lebensumstände usw. zutrifft.</p> <p>Diversitäts- und gendersensible organisationale Strukturen und Prozesse: Diversity Management und Gender Mainstreaming spielen in allen Bereichen und Prozessen der LBS eine Rolle. Analog zu dem niedrigen Level der strukturellen Komplexität der LBS gibt es auch keine einzelne Person, die mit Diversity und Gender betraut ist. Alle Angestellten sind dazu angehalten Diversity Management und Gender Mainstreaming auf Basis des Mission Statements zu fördern und auch einzufordern.</p>	<p>Es finden regelmäßig Trainings statt, um die Kompetenzen der MitarbeiterInnen hinsichtlich Diversität und Gender zu fördern. Diversitäts- und Gender-Fragen sind als Querschnittsmaterie in die Vorbereitung und Durchführung von verschiedenen anderen Ausbildungsseminaren eingebunden (<a href="http://lbs.ac.at/lbs-mission-statement-on-diversity-and-gender/">http://lbs.ac.at/lbs-mission-statement-on-diversity-and-gender/</a>).</p>

## 9.2 Befragung von Fachhochschulen zu zielgruppenspezifischen Angeboten

In einem ersten Schritt erfolgte eine Internetrecherche, in die die Homepages der 21 österreichischen Fachhochschulen<sup>30</sup> einbezogen wurden. Der Fokus lag auf Ansprechpersonen bzw. -stellen und Angeboten für die Zielgruppe. Auf Basis der Rechercheergebnisse wurden jene Fachhochschulen ausgewählt, die sich in ihrem Leitbild zur Förderung der Diversität bzw. von Menschen mit Behinderung bekennen. Für zwei Fachhochschulen wurden ExpertInneninterviews geführt, die anderen wurden um die Teilnahme an einer schriftlichen Befragung gebeten. Konkret wurden die folgenden Fachhochschulen angeschrieben: FH Campus 02, FH des bfi Wien, FH Kärnten, FH Oberösterreich, FH St. Pölten, Technikum Wien, FH Vorarlberg, FH Wien der WKW, FH Wiener Neustadt, MCI Innsbruck und FHg Tirol. Die jeweiligen Ansprechpersonen für die Zielgruppe erhielten den Fragebogen am 4.11.2015 per Mail übermittelt. Nach mehreren Erinnerungen (telefonisch und per mail) wurden zehn ausgefüllte Fragebögen retourniert.

### 9.2.1 Fragenkatalog

1. Beschreiben Sie bitte kurz Ihre Funktion im Kontext der Unterstützung von Studierenden mit Behinderung, chronischer Erkrankung oder anderen gesundheitlichen Beeinträchtigungen.
2. Bieten Sie bzw. die FH Maßnahmen für betroffene Studierende in Bezug auf das Aufnahmeverfahren an?
  - a. Wenn ja: Welche Maßnahmen bieten Sie an? Beschreiben Sie diese kurz.
3. Welche Maßnahmen bieten Sie bzw. die FH für betroffene Studierende während des Studiums an? Bitte beschreiben Sie diese kurz.
4. Verlangen Sie bzw. die FH einen Nachweis für die Inanspruchnahme von Maßnahmen? (z.B.: Behindertenpass bzw. Behindertenausweis, Bescheid über den Grad der Behinderung, etc.)
  - a. Wenn ja: Für welche Maßnahmen werden welche Nachweise benötigt?
5. Wie viele Studierende, schätzen Sie, nehmen in diesem Wintersemester (WS 2015/16) Leistungen von Ihnen bzw. der FH in Anspruch bzw. brauchen Unterstützung?
6. Bietet die FH Unterstützungsangebote für Lehrende im Umgang mit betroffenen Studierenden an? (z.B.: Leitfäden, Weiterbildungsmöglichkeiten, etc.)
  - a. Wenn ja: Bitte beschreiben Sie kurz das Angebot/die Angebote.
7. Gibt es Unterstützungsbedarf, der von Studierenden genannt wird, den Sie bzw. die FH nicht erfüllen können?
  - a. Wenn ja: Welchen Bedarf können Sie bzw. die FH aus welchen Gründen nicht erfüllen?

---

<sup>30</sup> <http://wissenschaft.bmwf.gv.at/bmwf/wissenschaft-hochschulen/fachhochschulen/>

8. Gibt es im Zusammenhang mit Unterstützungsangeboten für betroffene Studierende Kooperationen mit anderen Institutionen (Fachhochschulen, Universitäten, Unability, andere)?
  - a. Wenn ja: Worin besteht die Kooperation?
  - b. Wie können Sie bzw. die FH von dieser Kooperation profitieren?

### **9.3 ExpertInneninterviews**

Es wurden mit insgesamt 20 ExpertInnen Interviews geführt, die mit Einverständnis der InterviewpartnerInnen aufgenommen wurden. Die Interviews wurden leitfadengestützt durchgeführt, wobei der Kernfragebogen für die Situation der jeweiligen Universität adaptiert wurde. Die Interviews wurden transkribiert und themenzentriert ausgewertet (zur konkreten Vorgangsweise siehe Leitner, Wroblewski 2009 bzw. Meuser, Nagel 2009).

#### **9.3.1 Leitfaden – Behindertenbeauftragte**

Stand der Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung

- Aktuelle Schwerpunkte
- Zielgruppendefinition
- Unterstützungsbedarf, der derzeit nicht gedeckt werden kann
- Akzeptanz durch Zielgruppe / Inanspruchnahme
- Kooperation mit Behindertenvertrauensperson (Beschäftigte) – gemeinsame Initiativen, Synergien, Kooperationsbarrieren?

Was waren die zentralen Veränderungen in den letzten 10 Jahren?

- Auslöser/Initiative
- Subjektive Einschätzung der Entwicklung

Gleichstellungsplan seit der Novelle des UG 2002 gefordert

- Stand der Entwicklung
- Einbindung der Behindertenbeauftragten
- Einschätzung des Potentials für die Berücksichtigung von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderung und chronischer Erkrankung

#### **9.3.2 Leitfaden – Vorsitzende der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen**

Gleichstellungsplan mit der Novelle des UG 2002 gefordert

- Wie ist der Stand der Umsetzung an der Universität?
- Schwerpunkte (Maßnahmen) im Gleichstellungsplan?

- Wer ist einbezogen in die Entwicklung des Gleichstellungsplans?

Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung thematisiert?

- Zielgruppendefinition (Unterschied zu Behinderteneinstellungsgesetz, Stipendien einerseits und Behindertengleichstellungsgesetz andererseits)?
- Was spricht dafür/was dagegen, im Gleichstellungsplan auch Menschen mit Behinderung zu thematisieren?

Wie sehen sie das Verhältnis von Gleichstellungspolitik für Frauen bzw. Geschlechtergleichstellung und Diversitätspolitik?

- Sind das getrennt zu behandelnde Zielsetzungen oder bestehen Synergien?
- Wie schätzen sie das Commitment der Universität dazu ein?
- Was bräuchte es, um zu einer stärker diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik an der Uni zu kommen?

### **9.3.3 Liste der InterviewpartnerInnen**

Alker Ulrike, FH Campus Wien, Leiterin Gender & Diversity Management

Brunöhler Tim, Universität Wien, Leiter des Teams Barrierefrei Studieren

Ertl Lukas, Universität Wien, interimistischer Leiter des Teams Barrierefrei Studieren Jänner-Mai 2014

Fleischmann Alexander, Akademie der bildenden Künste Wien, Netzwerk für Frauenförderung

Fuhrmann-Ehn Marlene, Technische Universität Wien, Behindertenbeauftragte

Gössl Martin, FH Joanneum, Koordinator für Gleichbehandlung und Vielfalt

Gößnitzer Edith, ARGE GLUNA, Vorsitzende

Holek Claudia, Behindertenbeauftragte der Medizinischen Universität Innsbruck

Leidenfrost Josef, Ombudsstelle für Studierende, Leiter

Levc Barbara, Karl Franzens Universität Graz, Leiterin Zentrum Integriert Studieren, Behindertenvertrauensperson

Libiseller Angelika, Akademie der bildenden Künste Wien, Vizerektorat für Lehre/ Nachwuchsförderung, Büro Rektorat (Ansprechperson für „Studentische Vielfalt“)

Loicht Herbert, Wirtschaftsuniversität Wien, Behindertenbeauftragter, Ombudsmann für Studierende

Petz Andrea, Johannes Kepler Universität Linz, Management Service für Studierende mit Behinderung, Institut Integriert Studieren

Pirker Michaela, Veterinärmedizinische Universität Wien, Behindertenbeauftragte

Pollak Andreas, Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen Sozialministeriumservice

Scheiber-Herzog Ruth, Universität für Bodenkultur Wien, Leiterin Stabstelle zur Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen

Schneider Karin, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Behindertenbeauftragte, Behindertenvertrauensperson

Schuster Günter, Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen Sozialministeriumservice

Steiner Ingrid, Technische Universität Wien, Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

Weißborn Elke, Medizinische Universität Wien, Behindertenbeauftragte

Winkler Ulla, Veterinärmedizinische Universität Wien, Leiterin des Studienreferats

Winter Petra, Veterinärmedizinische Universität Wien, Vizerektorin



---

Authors: Angela Wroblewski

Title: Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung. Qualitativer Teil der Zusatzstudie zur Studierenden-Sozialerhebung 2015.

Endbericht/Research Report

© 2016 Institute for Advanced Studies (IHS)

Josefstädter Str. 39, A-1080 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • <http://www.ihs.ac.at>

---