

H

Kapitel 1 – Inklusionsverständnis und Werte an der HGB

INKLUSIONS PLAN 2025

«Behinderung wird in der UN-BRK nicht als negative Eigenschaft beurteilt, die einer Person anhaftet und ärztlicher Be-

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1– Inklusionsverständnis und Werte an der HGB.....	Seite 1
Kapitel 1– Inklusionsverständnis und Werte an der HGB.....	Seite 3
Kapitel 2 – Rechtlicher Rahmen	Seite 4
Kapitel 3 – Rechtlicher Schutz und Antidiskriminierung.....	Seite 5
Kapitel 4 – Das Inklusionsteam — Ziele, Genese und Unterstützer:innen	Seite 6
Kapitel 5 – Status Quo: Wo steht die HGB aktuell?.....	Seite 7
Kapitel 6 – Die drei Handlungsachsen im „Inklusionsdreieck“	Seite 8
Kapitel 7 – Handlungsfelder und Ziele.....	Seite 9
Kapitel 7.2 – Studium und Lehre	Seite 11
Kapitel 7.3 – Beschäftigung	Seite 14
Kapitel 7.4 – Bauliche Barrierefreiheit.....	Seite 17
Kapitel 7.5 – Kommunikative Barrierefreiheit	Seite 19
Kapitel 8 – Empfehlung an die Hochschulleitung	Seite 20
Kapitel 8.1 – Barrierefreiheit als Gestaltungsaufgabe in der Kunst.....	Seite 21
Kapitel 8.2 – Einbindung der Hochschul-gremien	Seite 23
Kapitel 8.3 – Etablierung einer barrierearmen Beschwerdestelle.....	Seite 24
Kapitel 8.4 – Künstlerische Werkstätten und Labore: Zugang und Teilhabe	Seite 25
Kapitel 8.5 – Gender und Inklusion – Intersektional denken, gemeinsam handeln	Seite 27
Kapitel 9 – Umsetzung, Monitoring und Evaluation des Inklusionsplans.....	Seite 28
Kapitel 10 – Empfehlungen für zukünftige Drittmittelprojekte und Förderstrategien.....	Seite 28
Kapitel 11 – Schlusswort: Inklusion als fortlaufender Prozess.....	Seite 30
Glossar	Seite 32

— Die Weiterentwicklung der Kulturen, Strukturen und Praktiken in der Hochschule, um besser auf Vielfalt eingehen und reagieren zu können

Inklusion (im dem Englischen, deutsch: „Ein-schluss“) hat je nach Kontext unterschiedliche Bedeutungen. Allgemein zeichnet der Begriff jedoch das Trennen oder Ausschließen von Personen, Gruppen oder Dingen aus einem bestimmten Bereich oder einer Gemeinschaft.

Integration beschreibt einen Prozess, bei dem Menschen mit Behinderungen oder besonderen Besonderheiten in ein bestehendes System eingefügt werden. Unter der Bedingung, dass Strukturen weitgehend unverändert bleiben, werden Sonderlösungen oder Auswege geschaffen, um Personen zu „integrieren“, die als „abweichend“ gelten.

„Die Person passt sich an das System an – nicht umgekehrt.“

Inklusion bedeutet, dass alle Menschen – unabhängig von Behinderung, Herkunft, Geschlecht, Alter, Sprache und sozialer Situation – von Anfang an gleichberechtigt, selbstbestimmt und aktiv an allen gesellschaftlichen Entscheidungen teilhaben können. Inklusion verändert die Strukturen: Es ist Aufgabe der Umgebung, sich auf Vielfalt einzustellen. Der Mensch muss sich nicht anpassen, sondern die Struktur ist selbstverständlich mitgedacht.

„Vielfalt ist Normalität. Nicht die Person ist „besonders“, sondern die Struktur ist noch nicht gerecht.“

B

Kapitel 1 – Inklusionsverständnis und Werte an der HGB

«Behinderung wird in der UN-BRK nicht als negative Eigenschaft beurteilt, die einer Person anhaftet und ärztlicher Be-

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1- Inklusionsverständnis und Werte an der HGB.....	Seite 1
Kapitel 2 – Rechtlicher Rahmen	Seite 2
Kapitel 3 – Rechtlicher Schutz und Antidiskriminierung.....	Seite 3
Kapitel 4 – Das Inklusionsteam — Ziele, Genese und Unterstützer:innen	Seite 4
Kapitel 5 – Status Quo: Wo steht die HGB aktuell?.....	Seite 5
Kapitel 6 – Die drei Handlungsachsen im „Inklusionsdreieck“	Seite 6
Kapitel 7 – Handlungsfelder und Ziele.....	Seite 7
Kapitel 7.2 – Studium und Lehre	Seite 9
Kapitel 7.3 – Beschäftigung	Seite 12
Kapitel 7.4 – Bauliche Barrierefreiheit.....	Seite 15
Kapitel 7.5 – Kommunikative Barrierefreiheit	Seite 17
Kapitel 8 – Empfehlung an die Hochschulleitung.....	Seite 18
Kapitel 8.1 – Barrierefreiheit als Gestaltungsaufgabe in der Kunst.....	Seite 19
Kapitel 8.2 – Einbindung der Hochschul-gremien	Seite 21
Kapitel 8.3 – Etablierung einer barrierearmen Beschwerdestelle.....	Seite 22
Kapitel 8.4 – Künstlerische Werkstätten und Labore: Zugang und Teilhabe	Seite 23
Kapitel 8.5 – Gender und Inklusion – Intersektional denken, gemeinsam handeln	Seite 25
Kapitel 9 – Umsetzung, Monitoring und Evaluation des Inklusionsplans.....	Seite 26
Kapitel 10 – Empfehlungen für zukünftige Drittmittelprojekte und Förderstrategien.....	Seite 27
Kapitel 11 – Schlusswort: Inklusion als fortlaufender Prozess.....	Seite 28
Glossar	Seite 29

— die Weiterentwicklung der Kulturen, Strukturen und Praktiken in der Hochschule, um besser auf Vielfalt eingehen und reagieren zu können

Inklusion

dem Englischen, deutsch: Aus-
lass) hat je nach Kontext unter-
chiedliche Bedeutungen. Allgemein
zeichnet der Begriff jedoch das
Grenzen oder Ausschließen von
Personen, Gruppen oder Dingen aus
einem bestimmten Bereich oder einer
Eigenschaft.

Integration

beschreibt einen Prozess, bei dem
Personen mit Behinderungen oder
anderen Besonderheiten in ein be-
stehendes System eingefügt werden
unter der Bedingung, dass
sich anpassen. Die Strukturen
bleiben weitgehend unverändert.
Sonderlösungen oder
Maßnahmen werden geschaffen, um Personen
„integrieren“, die als „abweichend“
gesehen werden.

Die Person passt sich an das
System an – nicht umgekehrt.

Inklusion

bedeutet, dass alle Menschen –
unabhängig von Behinderung,
Herkunft, Geschlecht, Alter, Sprache
oder sozialer Situation – von Anfang
an gleichberechtigt, selbstbestimmt
und aktiv an allen gesellschaftlichen
Entscheidungen teilhaben können. In-
klusion verändert die Strukturen: Es
ist Aufgabe der Umgebung, sich auf
die Vielfalt einzustellen. Der Mensch
muss sich nicht anpassen, sondern
die Strukturen selbstverständlich mitgedacht.

Vielfalt ist Normalität. Nicht die
Person ist „besonders“, sondern
die Struktur ist noch nicht gerecht.

LEGENDE I



dauerhafte Aufgabe
fortlaufender Prozess



erfolgreich
abgeschlossen



erfolglos beendet
verworfen



ausstehend



Hinweis / Zusatzinfor-
mationen zum Text



Zusammenfassung



Erklärung / weitere Infor-
mationen im Glossar



Link auf externes Medium
in Printversion: Verweis
auf externe Informations-
quelle

Kapitel 1 – Inklusionsverständnis und Werte an der HGB

«Behinderung wird in der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) nicht als negative Eigenschaft beurteilt, die einer Person anhaftet und ärztlicher Behandlung bedarf. Behinderung entsteht durch multidimensionale Barrieren im Lebensumfeld von Menschen, die diese daran hindern, selbstbestimmt und unabhängig zu leben und zu handeln. Multidimensional bedeutet in diesem Fall, nicht nur bauliche Barrieren wie Treppen vor Geschäften, öffentlichen Gebäuden oder kulturellen Betrieben zu sehen. Informationen, die in schwieriger, nicht-verständlicher Sprache verfasst werden, sind für viele Menschen ebenfalls komplett unzugänglich und beschränken sie in ihrer Autonomie. ...»

Hannah Wahl: *Radikale Inklusion. Ein Plädoyer für Gerechtigkeit*. Leykam Leucht: Schriften. 2023

Wie verstehen wir Inklusion an der HGB?

Teilhabe bedeutet, mit anderen gemeinsam zu studieren, zu arbeiten und zu leben. Dies erfordert eine aktive Beteiligung an Prozessen des

- lernens,
- lehrens,
- planens,
- organisieren und
- verwaltens.

Kern dieser Prozesse ist Kommunikation, sowie die Reflexion und den Austausch dieser Prozesse.

Letztlich geht es um die *Wahrnehmung, Akzeptanz und Wertschätzung* aller.

Inklusion ...

- beginnt bei der Wahrnehmung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten
- ist eine chancenzentrierte Sicht, d.h. Unterschiede sind keine Probleme, die es zu überwinden gilt
- bedeutet die gleiche Wertschätzung aller Studierenden, Mitarbeitenden und Gäste
- die Weiterentwicklung der Kulturen, Strukturen und Praktiken in der Hochschule, um besser auf Vielfalt

➤ **Exklusion**

(aus dem Englischen, deutsch: Ausschluss) hat je nach Kontext unterschiedliche Bedeutungen. Allgemein bezeichnet der Begriff jedoch das Ausgrenzen oder Ausschließen von Personen, Gruppen oder Dingen aus einem bestimmten Bereich oder einer Gemeinschaft.

➤ **Integration**

beschreibt einen Prozess, bei dem Menschen mit Behinderungen oder anderen Besonderheiten in ein bestehendes System eingefügt werden – unter der Bedingung, dass sie sich anpassen. Die Strukturen bleiben weitgehend unverändert. Es werden Sonderlösungen oder Sonderwege geschaffen, um Personen zu „integrieren“, die als „abweichend“ gelten.

► **Die Person passt sich an das System an – nicht umgekehrt.**

➤ **Inklusion**

bedeutet, dass alle Menschen – unabhängig von Behinderung, Herkunft, Geschlecht, Alter, Sprache oder sozialer Situation – von Anfang an gleichberechtigt, selbstbestimmt und aktiv an allen gesellschaftlichen Prozessen teilhaben können. Inklusion verändert die Strukturen: Es ist Aufgabe der Umgebung, sich auf Vielfalt einzustellen. Der Mensch muss sich nicht anpassen, sondern wird selbstverständlich mitgedacht.

► **Vielfalt ist Normalität. Nicht die Person ist „besonders“, sondern die Struktur ist noch nicht gerecht.**

→ Zielgruppen
Studierende
Mitarbeitende
(Mitarbeitende externer Firmen)
Gäste

- eingehen und reagieren zu können
- setzt Selbsterkenntnis und Reflexion voraus, die es durch verschiedene Formate weiter auszubilden gilt und in verschiedenen Gruppen zu reflektieren gilt
- umfasst den Abbau von Barrieren für Lernen und Teilhabe aller Hochschulangehörigen, nicht nur solcher mit Beeinträchtigungen oder Förderbedarf
- erfordert Anregung durch Projekte / Workshops / künstlerischen Austausch
- kann bewirken, die Barrieren für Zugang und Teilhabe Studierender und Mitarbeitende zu überwinden
- ist der Anspruch, dass Teilhabe an den Hochschulen ein Aspekt von Teilhabe in der Gesellschaft wird.

Kapitel 2 – Rechtlicher Rahmen

Die Umsetzung von Inklusion erfolgt auf Grundlage nationaler und internationaler Rechtsvorgaben sowie hochschulspezifischer Verpflichtungen. Der vorliegende Inklusionsplan dient der konkreten Umsetzung dieser rechtlichen Vorgaben in die hochschulische Praxis.

↯ Diese Regelwerke verpflichten Hochschulen zu Barrierefreiheit, Nachteilsausgleichen und zur Achtung der Würde und Autonomie von Menschen mit Behinderung.

Relevante Rechtsgrundlagen sind unter anderem:

- **UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK):**
Artikel 24 verpflichtet Deutschland zur Sicherstellung eines gleichberechtigten Zugangs zu Hochschulbildung.
- **Sächsisches Hochschulgesetz (SächsHSG):**
§ 5 Absatz 2 Nr. 14, Absatz 5 benennt die Pflicht der Hochschulen, Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen gleichberechtigte Studienbedingungen zu ermöglichen. Die Hochschulen haben die sozialen Belange der Studierenden, insbesondere auch die Belange von Studierenden mit Behinderung, zu berücksichtigen.
- **Behindertengleichstellungsgesetz (BGG):**
verpflichtet öffentliche Stellen zur Barrierefreiheit in baulicher, digitaler und kommunikativer Hinsicht.
- **Sozialgesetzbuch IX (SGB IX):**
regelt umfassende Rechte und Nachteilsausgleiche für Menschen mit Behinderungen, auch im Bildungsbereich.
- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):**
schützt u. a. vor Benachteiligung aufgrund einer Behinderung.

↯ UN-BRK ist in Deutschland seit 2009 rechtsverbindlich

► Sie bilden die rechtsverbindliche Grundlage für die Umsetzung von Inklusion an der HGB.

Kapitel 3 — Rechtlicher Schutz und Antidiskriminierung

Schutz vor Diskriminierung

Diskriminierung kann viele Formen haben — direkt oder indirekt, strukturell oder kommunikativ.

Dazu zählen z. B.:

- nicht gewährte **Nachteilsausgleiche**
- abwertende Bemerkungen über chronische Erkrankungen
- fehlende Assistenz trotz zugesichertem Bedarf
- Ausschluss durch bauliche oder digitale Barrieren

Studierende haben das Recht, sich in solchen Fällen an folgende Stellen zu wenden:

Interne Anlaufstellen:

- Beauftragte für Studierende mit Behinderung (Inklusionsteam)
- Vertrauenspersonen im Prüfungsausschuss / Referat Studienangelegenheiten
- Gleichstellungsbeauftragte der HGB

Externe Anlaufstellen:

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Deutsches Studentenwerk – Beratung Inklusion
- ggf. Rechtsbeistand oder Sozialverband
- Clearingstelle
- EUTB Ergänzenden unabhängige Teilhabeberatung

Unser Anspruch

Die HGB verfolgt das Ziel, Diskriminierung nicht nur zu vermeiden, sondern aktiv abzubauen.

Die Hochschule verpflichtet sich daher:

- Diskriminierung ernst zu nehmen
- Schutz- und Beschwerdewege transparent zu machen
- ein respektvolles Miteinander in Lehre, Kunst und Alltag zu fördern.

➤ Was ist ein Nachteilsausgleich?

Ein Nachteilsausgleich ist eine individuell angepasste Maßnahme, die Nachteile aufgrund einer studienrelevanten Behinderung oder chronischen Erkrankung ausgleicht, ohne die Prüfungsanforderungen abzusenken. Er betrifft die Bedingungen der Leistungserbringung – nicht den Leistungsinhalt.

↙ Schutz vor Diskriminierung vgl.

Kapitel 3 — Rechtlicher Schutz und Antidiskriminierung

↙ Kontakt Inklusionsteam / Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

Kapitel 4 — Das Inklusionsteam – Ziele, Genese und Unterstützer:innen, Seite 6 ff und

<https://www.hgb-leipzig.de/hochschule/leitbild/chancengleichheit/>

Kapitel 4 – Das Inklusionsteam — Ziele, Genese und Unterstützer:innen

► **Kontakt zu Inklusionsteam:**
inklusion@hgb-leipzig.de

⚡ **Aufgaben der Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung laut SächsHSG § 56 Abs. 8:**

1. Beratung und Unterstützung
2. Interne Ansprechpartner:innen für das Thema barrierefreies Studium
3. Mitwirkung an der Verbesserung der Studienbedingungen
4. Teilnahme an Gremien

► **Die Beauftragten arbeiten unabhängig.**
► **Sie unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.**
► **Ihre Aufgaben gelten für Studium und Prüfungen gleichermaßen.**
► **Die Hochschule soll sie angemessen ausstatten (z. B. mit Zeitdeputat, Büro, Budget).**

⚡ **Inklusionsplan von 2018**
→ **HGB Nextcloud** unter ›Inklusion‹

⚡ **Wahlperiode und Amtszeit für Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen in überarbeiteter Grundordnung der HGB festgeschrieben unter §7 (3) GO der HGB**
→ **HGB Nextcloud** der HGB unter ›Ordnungen‹

Die **Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen** an der HGB sind zentrale Ansprechpartner:innen für Fragen der Inklusion (Inklusionsteam). Sie vertreten die Interessen der Studierenden und beraten die Hochschule zu angemessenen Vorkehrungen, Nachteilsausgleich, Barrierefreiheit und Studienbedingungen.

Das Team:

- Katja Schwalenberg, Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
- Maria Eßbach, Stellvertretende Beauftragte

Sie arbeiten in enger Kooperation mit:

- dem Rektorat (rechtlich, strategisch),
- dem Senat,
- den Fachgebieten,
- dem Referat Studienangelegenheiten
- dem Referat Personal,
- der Gleichstellung,
- der Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen,
- sowie mit externen Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen.

Methodisches Vorgehen

Die Überarbeitung des Aktionsplans erfolgte ab 2023 in einem partizipativen Prozess durch das Inklusionsteam.

Grundlage waren:

- Gespräche mit Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden
- Evaluation bisheriger Maßnahmen seit 2018
- Auswertung von Krankenständen, BEM-Gesprächen und Beratungsgesprächen

Kapitel 5 – Status Quo: Wo steht die HGB aktuell?

Der erste Aktionsplan Inklusion wurde 2018 beschlossen. Seither wurden zahlreiche Maßnahmen angestoßen und umgesetzt, unter anderem die Benennung einer Beauftragten für Studierende mit Behinderung, die Durchführung von Sensibilisierungsveranstaltungen sowie erste Schritte zur digitalen und baulichen Barrierefreiheit.

Die aktuelle Überarbeitung wurde partizipativ erarbeitet und basiert auf Rückmeldungen von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden sowie auf Evaluationen der bisherigen Umsetzung.

Inklusion ist an der Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig (HGB) bisher nicht durchgängig als **Querschnittsaufgabe** etabliert. Einzelne Maßnahmen wurden umgesetzt, und das Thema ist in Teilen der Hochschule präsent, etwa durch die Arbeit des Inklusionsteams, Beratungsangebote oder partizipative Formate.

Allerdings fehlt bislang eine systematische und verbindliche Verankerung von Inklusion in allen Strukturen und Prozessen. Auch das Bewusstsein für Barrieren — seien sie baulich, digital, kommunikativ, sozial oder kulturell — ist noch nicht flächendeckend vorhanden. Es besteht also eine erkennbare Lücke zwischen dem Anspruch einer inklusiven Hochschule und der gelebten Realität.

Inklusion gelingt nur als gemeinsame Haltung. Dazu braucht es Engagement und Beteiligung aller Hochschulangehöriger von der Hochschulleitung bis zur Studienberatung, vom Haustechniker bis zur Professorin, von Werkstatt bis Senat. Ziel ist es, dass Inklusion in der Zukunft nicht als Ausnahme, sondern als selbstverständlicher Bestandteil einer offenen, gerechten und künstlerisch vielfältigen Hochschule gelebt wird.

➤ Eine Querschnittsaufgabe ist dann erfüllt, wenn nicht nur „eine Person zuständig“ ist, sondern alle Zuständigen mitdenken und mitwirken – gemeinsam, strukturell, verbindlich.

► Dieser Inklusionsplan macht transparent, wo wir stehen, und formuliert zugleich den Willen zur Weiterentwicklung. Inklusion soll nicht nur punktuell, sondern dauerhaft und strukturell mitgedacht werden: in der Lehre, im Umgang miteinander, in der Gestaltung von Räumen, Sprache und Kultur.

↪ Ausführliche Informationen zu den Maßnahmen und den aktuellen Status ab Kapitel 6 — Die drei Handlungsachsen im „Inklusionsdreieck“ ff

Kapitel 6 – Die drei Handlungsachsen im „Inklusionsdreieck“

Der überarbeitete Plan fokussiert drei wesentliche Handlungsachsen, die im Inklusionsdreieck abgebildet sind:

1. Barrierefreiheit (baulich, digital, kommunikativ)

- Zugang zu Gebäuden, Räumen, Informationen und Kommunikation als Unterstützung für Studierende mit chronischen Erkrankungen oder Behinderung
- Ermöglichung angemessener Arbeitsbedingungen für Beschäftigte
- Dokumentation und Beseitigung der Barrieren
- funktionales Leitsystem

2. Sensibilisierung & Beratung

- Aufklärung über Ableismus und strukturelle Barrieren
- Workshops, Beratung und Awareness-Arbeit für alle Hochschulangehörigen
- Peer-Ansätze und künstlerische Formate zur Haltungsschulung

3. Künstlerische Rezeption & Intervention

- Inklusion als Inhalt und Praxis in Lehre und Ausstellungen
- Raum für künstlerische Auseinandersetzung mit Barrieren und Teilhabe

➤ Ableismus

→ *Das Inklusionsdreieck der HGB: Inklusion ist keine Einzelmaßnahme, sondern ein vernetzter Prozess, der auf Barrierefreiheit, Bewusstseinswandel und künstlerische Praxis gleichermaßen angewiesen ist. Die drei Handlungsachsen greifen ineinander. Sie stärken sich gegenseitig, wenn sie gleichwertig gedacht und umgesetzt werden.*

Die Hochschule für Grafik und Buchkunst versteht Inklusion dabei nicht nur als strukturelle Aufgabe, sondern auch als gestalterischen, sozialen und kulturellen Prozess.

► *Das Ziel ist eine Studien- und Arbeitsumgebung, in der Teilhabe, Differenz und Gestaltungsspielraum selbstverständlich zusammengedacht werden.*

↙ *weitere Empfohlene Maßnahmen die sich direkt an die Hochschulleitung, -lehre und andere Gruppen richten, sind im Kapitel 8 — Empfehlungen an die Hochschulleitung beschrieben.*

Kapitel 7 – Handlungsfelder und Ziele

Die Inklusionsstrategie der HGB fokussiert auf fünf zentrale Handlungsfelder:

1. Hochschulkultur und Leitbild: Etablierung inklusiver Haltungen und Werte
2. Studium und Lehre: barrierefreie Studien- und Lernbedingungen
3. Beschäftigung: Chancengleichheit und Barrierefreiheit für Mitarbeitende
4. Bauliche Barrierefreiheit: Zugänglichkeit der Gebäude und Räume
5. Kommunikative Barrierefreiheit: verständliche Information, einfache Sprache, digitale Barrierefreiheit

Ziel ist eine dauerhafte strukturelle Verankerung von Inklusion als Teil der Hochschulentwicklung.

→ Verantwortlichkeiten

Verantwortlich für die Umsetzung sind das Inklusionsteam, das Rektorat, Fachgebiete, Verwaltungsreferate sowie die Studierendenvertretung.

► *Der Plan setzt auf kollegiale Kooperation und einen offenen Dialog.*

Maßnahmen

7.1.1. Die Mitarbeitenden und Studierenden der HGB sind für das Thema Inklusion sensibilisiert.

► Sensibilisierung von Studierenden, Mitarbeitenden und Lehrenden ist fortwährend vonnöten und werden mit großem Augenmerk von uns und unseren Unterstützer:innen durch diverse Methoden weitergeführt.

- **Lehre für das Thema begeistern!**
- kollegialer Austausch
 - Weiterbildung in Gruppen- und Einzelsetting
 - Weiterführung Vulnerabilitätstag
 - Faltblatt Inklusion / Ableismus
 - Faltblatt ›Wie geht Nachteilsausgleich‹
 - Infos: was ist zu tun im Krisenfall
 - Sensibilisierung in Fachgebietsitzungen und Senat
 - individuelle Gespräche und Beratung

	/ Zuständig	/ Status	/ Bemerkung
— individuelle Gespräche und Beratung (von Studierenden und Mitarbeitenden)	Inkl	∞	wird auf Anfrage von Inklusionsteam durchgeführt
— Sensibilisierungsmaßnahmen in Senat	R, K, Sen, Inkl	∞	Teilnahme der Inklusionsbeauftragten im Senat, jährlicher Bericht, Impulsvorträge
— Gespräche im Rektorat	R, Inkl	∞	regelmäßiger Turnus, Quartalsgespräche
— Fortbildungen für Lehrende und Mitarbeitende	P, Inkl, FB, R	∞	Weiterbildungen werden durchgeführt. zukünftig: Teilnahme erhöhen.
— Kollegialer Austausch		∞	Interner Wissenstransfer wird nicht erfasst
— Feedbackkarten	Inkl	∞	jährlich, Maßnahme zum kollegialen Austausch, Barrieren abzubauen (niederschwellig)
— Gemeinsame Pause	Inkl	∞	monatlich, rege Teilnahme
— Vulnerabilitätstag	R, HDS, Inkl	∞	jährlich, mit Gästen z.B. Prorektor zum Thema HGB als Sytem
— Flyer ›Beratungsangebote an der HGB‹	Inkl	∞	jährliche Aktualisierung
— Ausstellung in der Gfzk ›Einfach machen‹	FB, FK Illustration	✓	künstlerische Bearbeitung des Themas Inklusion
— Sommerfest Inklusionsgarten, Zusammenarbeit ›Zukunftswerkstatt Inklusion‹	Inkl	∞	künstlerische Bearbeitung des Themas Inklusion (FK Illu), Maßnahme zum kollegialen Austausch und Unterstützung

7.1.2. Es sind tragfähige Strukturen zur Umsetzung des Aktionsplans eingerichtet.

	/ Zuständig	/ Status	/ Bemerkung
— eine Inklusionsbeauftragte wurde 2018 vom Rektorat eingesetzt	R, Sen	✓	Katja Schwalenberg, nebenamtlich

— mit der Anpassung des sächsischen Hochschulgesetzes wurde 10/2023 eine Vertretung der Inklusionsauftragten vom Senat benannt	R, Sen	✓	Maria Eßbach, nebenamtlich
— enge Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen	Inkl	∞	Enger Austausch mit Stefanie Dreiaack
— Vernetzungstreffen mit Inklusionsakteur:innen	Inkl	∞	vierteljährlicher Turnus mit den Inklusionsbeauftragten aller sächsischen Hochschulen
— diverse Weiterbildungen der Inklusionsbeauftragten und Hochschulangehörigen	R, P, Inkl	∞	z.B.: Tätigkeit des/der Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX Juristische und fachliche Grundlagen, geplant für 2025: psychologische:r Ersthelfer:in für Inklusion, Referat Studienangelegenheit und Werkstattleiter:innen
— Stand auf dem Inklusionstag der Uni Leipzig	Inkl	✓	2x

↳ Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen

- Organisation von öffentlichen Veranstaltungen, Vernetzungstreffen und Weiterbildungen
- Interessensvertretung in Gremien auf Landes- und Bundesebene,
- Strategische und konzeptionelle Beratung
- Herausgabe von Handreichungen und Informationen, z.B. des Sprachleitfadens „Ausgesprochen vielfältig“, der Reihe „Chancengleichheit. Perspektiven für die Hochschule“ und des Factbooks „Gleichstellung an sächsischen Hochschulen“
- Regelmäßiger Newsletter mit Neuigkeiten aus der Koordinierungsstelle
- Fachbibliothek mit über 600 Titeln
- Unterstützung bei der Beantragung und Durchführung von Projekten

► Kontakt KCS

Dr.in Stefanie Dreiaack

Leitung der KCS | Koordinatorin für Inklusion

stefanie.dreiaack@kc-sachsen.de

Diana Hillebrand-Ludin

Leitung der KCS | Koordinatorin für Gender und Diversität

hillebrand-ludin@kc-sachsen.de

Diese Maßnahmen zielen auf eine nachhaltige Sensibilisierung, nicht nur bei Studierenden, sondern auch bei Verwaltung, Lehrenden und Gästen.

Kapitel 7.2 – Studium und Lehre

Ziel

Studierende mit Behinderungen, psychischen Belastungen oder chronischen Erkrankungen sollen gleichberechtigt und selbstbestimmt am Studium teilnehmen können. Das betrifft sowohl die Bewerbung, als auch die Durchführung des Studiums und der Prüfungen.

Maßnahmen

7.2.1. Der Zugang zum Studium und die Studiendurchführung sind barrierearm.

	/ Zuständig	/ Status	/ Bemerkung
— Beratung von Bewerber:innen durch Referat Studienangelegenheiten, Inklusionsbeauftragte	SG, Inkl,	∞	
— «individuelle» Mappenberatungen	FB, Inkl	∞	
— Ggf. Anpassung der Modalitäten während des Studiums mit Absprache der Lehrenden	Inkl, FB, R	∞	ein Nachteilsausgleich kann durch chronische Krankheiten und Behinderungen geltend gemacht werden
— Überprüfung der Möglichkeiten einer weiteren Flexibilisierung (z.B. zeitlich) des Studiums	R, Sen, Inkl, SG	—	Neues HS-Gesetz eröffnet Möglichkeiten zur Flexibilisierung
— Anlaufstelle und Beratung, Sichtbarkeit während der Willkommenswoche	Inkl	∞	
— Stand/Anlaufstelle zum sachsenweiten Tag der offenen Hochschul Tür in der HGB	Inkl	∞	

7.2.2. Die Lehrveranstaltungen sind barrierearm.

	/ Zuständig	/ Status	/ Bemerkung
— Erarbeitung von barrierearmen Lehrmaterialien	FB, Inkl	∞	im Einzelfall
— Anschaffung von technischen Hilfsmitteln für Seminar- und Vorlesungsteilnehmende mit Sehbeeinträchtigungen	Inkl	✓	Dokumentenkamera IPEVO 4K ist in der Zentralen Ausleihe erhältlich
— Schriftdolmetscher:innen für hochschulöffentliche Veranstaltungen mit Hörbeeinträchtigten	Inkl	—	war bislang nicht nachgefragt, Inklusionsteam ist auf Anfragen vorbereitet

	/ Zuständig	/ Status	/ Bemerkung
— Workshop «Kollaboratives Schreiben»	Inkl	∞	Angebot im Semester für Studierende, die Unterstützung beim Verfassen schriftlicher Theoriearbeiten benötigen in Zusammenarbeit mit der Bibliothek/zukünftig mit Institut für Theorie

7.2.3. Die Lehrenden sind für die Erkennung von Beeinträchtigungen sensibilisiert.

	/ Zuständig	/ Status	/ Bemerkung
— Durchführung einer Weiterbildung der Lehrenden zum «Erkennen und Umgang mit Studierenden mit Beeinträchtigung»	R, Inkl	∞	wiederkehrendes Angebot
— Beratung von Lehrenden zu Einzelfällen	Inkl	∞	
— Einrichtung einer kollegialen Beratung zwischen Lehrenden zum Austausch im Umgang mit Beeinträchtigungen	FB, Inkl	—	derzeit ruhend. Wiederaufnahme ist in Planung
— Informationsmails zu diversen Themen bei konkret aufgetretenen Fällen z.B. Ableismus	Inkl	∞	

7.2.4. Es ist ein Konzept zum Nachteilsausgleich an der HGB umgesetzt.

	/ Zuständig	/ Status	/ Bemerkung
— regelmäßiger Austausch über Erfahrungen und die Handhabung von Nachteilsausgleichen mit dem Sachgebiet Studienangelegenheiten	SG, Inkl	✓	Austausch zwischen Inklusion und Referat Studienangelegenheiten findet statt
— „Runder Tisch“ der Vorsitzenden der Prüfungskommissionen ist eingerichtet	FB	✗	nein

➤ Studierfähig

Eine Person ist studierfähig, wenn sie die fachlichen Anforderungen erfüllen kann – unabhängig davon, ob dafür Nachteilsausgleiche oder unterstützende Rahmenbedingungen notwendig sind.

➤ Nachteilsausgleich

Individuelle Anpassungen von Studien- und Prüfungsbedingungen, damit Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung die gleichen Chancen haben – ohne das Niveau oder die Anforderungen zu verändern.

	/ Zuständig	/ Status	/ Bemerkung
— Das Recht auf Nachteilsausgleich ist in den Prüfungsordnungen verankert	R, Sen, Inkl. SG	✓	PruefO § 8 auf Antrag verlängerte Prüfungszeit, gleichwertige Prüfungsleistungen in einer anderen Form zu erbringen
— Ein Konzept zum Nachteilsausgleich an der HGB ist entwickelt und umgesetzt	SG, Inkl	—	steht derzeit aus

7.2.5. Kunstspezifische psychosoziale Beratungsangebote für Studierende (und Mitarbeitende) sind fest in der HGB implementiert.

	/ Zuständig	/ Status	/ Bemerkung
— Sicherstellung der personellen und finanziellen Ressourcen	R	∞	Diplompsychologe Dr. Schauer über STURA für Studierende.

Ein besonders innovativer Ansatz an der HGB: Inklusion wird nicht nur organisatorisch, sondern auch künstlerisch und diskursiv in der Lehre über Projektwochen oder Awarenessformate verankert.

Kapitel 7.3 – Beschäftigung

Ziel

Die HGB schafft faire und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten auch für Menschen mit (nicht)sichtbaren Behinderungen oder Erkrankungen.

Maßnahmen

7.3.1. Ein:e Beauftragte:r für Schwerbehinderte als Ansprechpartner:in für Mitarbeitende ist für die HGB benannt.

	/ Zuständig	/ Status	/ Bemerkung
— Vertrauensperson der Hauptschwerbehindertenvertretung am SMWK		✓	Henning Nagel, HTWK Leipzig

7.3.2 Die Büroarbeitsplätze erfüllen die Kriterien ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung.

	/ Zuständig / Status / Bemerkung		
— Anschaffung von ergonomischen Schreibtischen und Arbeitsstühlen	P, O, HH	✓	erfolgt in Absprache mit Ref. Beschaffung bzw. Ref. Org./ID
— Anschaffung von Keilkissen und Sitzbällen	Inkl	✓	hohe Nachfrage
— Anschaffung von Hilfsmitteln für bewegte Pausen	Inkl	✓	
— Beratung und Überprüfung der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung	P, AMD	✓	Je nach Bedarf finden Arbeitsplatzbegehungen durch den AMD statt (zuletzt im Mai 2024). Dabei wird die Ergonomie überprüft und ggf. Empfehlungen für Veränderungen am Arbeitsplatz bzw. die Beschaffung der benötigten Ausstattung besprochen.
— Angebot Augenärztlicher Untersuchung	P	✓ ∞	
— Wissen und Hinweise aus der Broschüre „Bildschirmarbeitsplätze“ durch eine Schulung/einen Workshop an alle Mitarbeitenden vermitteln	P	✗	Es hat keine Schulung stattgefunden.
— Geeignete Arbeitsplätze für Menschen mit spezifischen Behinderungen sind identifiziert und dokumentiert	P, O	✓	Wird nach Anfrage und Ressourcen geregelt.

7.3.3. Es konnten Mitarbeitende mit Behinderungen für die HGB gewonnen werden.

	/ Zuständig / Status / Bemerkung		
— Stellenausschreibungen werden barrierearm gestaltet und über die Webseite der HGB und weitere Stellenausschreibungsportale kommuniziert	P, PÖ	✓	Bewerbungen von Menschen mit Behinderung sind erwünscht und werden bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt. - Formulierungen in Stellenausschreibung geschlechtsneutral - rechtliche Aspekte des AGG werden beachtet

	/ Zuständig	/ Status	/ Bemerkung
— das Bewerbungsverfahren ist so barrierearm als möglich	P, O	✓	BITE - Bew.formular ist im Frontend nach BITV2.0 barrierefrei.
— Beratung von Bewerber:innen	P, Inkl	∞	durch Inklusionsteam sichergestellt

7.3.4. Gesundheitsförderung ist an der HGB fest implementiert.

	/ Zuständig	/ Status	/ Bemerkung
— Plan/Konzept wird derzeit angegangen	P, BEM	—	gem. Personalentwicklungskonzept geplant, aber noch nicht umgesetzt
— Durchführung eines Workshops / Weiterbildung zum Thema Gesundheitsförderung / Gesundheitsprävention für Führungskräfte und Mitarbeitende (ggf. auch unter Einbeziehung von Studierenden)	Inkl, P, PR	∞	zukünftig Durchführung eines Gesundheitstages für Beschäftigte geplant
— Umsetzung erster Maßnahmen wie z.B. Entspannungstrainings, Konzentrationstrainings etc. für Mitarbeitende und Studierende	Inkl, P	∞	- Coachingangebote - Möglichkeit HS-Sportangebote nutzen - gesundheitsfördernde, individuelle Übungen am Arbeitsplatz
— jährlicher Vulnerabilitätstag	R, Inkl. + Gäste	∞	z.B. MA Hochschuldidaktisches Zentrum, Rektorat

↙ Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 167 Abs. 2 SGB IX) ist ein strukturiertes Verfahren mit dem Ziel,

- die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen,
- den Arbeitsplatz zu erhalten und
- erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

► Es betrifft alle Arbeitnehmer:innen, unabhängig vom Grad einer Behinderung, sobald sie innerhalb von zwölf Monaten mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren (am Stück oder wiederholt).

7.3.5. Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist an der HGB etabliert.

	/ Zuständig	/ Status	/ Bemerkung
— Das BEM-Konzept ist entwickelt, verabschiedet und in der HGB kommuniziert. Verantwortliche benannt, es findet regelmäßiger Austausch statt.	BEM	✓	Enge Zusammenarbeit mit dem Personalrat. Konzept ist final und implementiert.
— Beratungen und Einführung des Rückkehrgesprächs nach längerer Krankheit (ab 6 Wochen)	P	✓	ggf. über Leiter:in Referat Personal

7.3.6. Das Instrument des Mitarbeiter:in-Vorgesetzten-Gesprächs ist in der HGB fest verankert und wird in allen Bereichen jährlich durchgeführt.

/ Zuständig / Status / Bemerkung

— Weiterbildung der Führungskräfte zum Thema Mitarbeiter:in-Vorgesetzten-Gespräch als Führungsinstrument ist durchgeführt	R, K, P	∞	Schulungen haben in 2022 für Mitglieder des Rektorats, geschäftsf. Prof., Referats Leiter:innen, Leiter:innen zentrale Einrichtungen, Beauftragte sowie einzelne Prof. stattgefunden. Erste Schulung für Mitarbeitende hat im Mai 2025 stattgefunden. Eine weitere Schulung ist für das Wintersemester 2025-26 geplant.
— Etablierung von Mitarbeiter:in-Vorgesetzten-Gesprächen in der HGB	R, K, P	∞	Auf Verwaltungsebene sind die Mitarbeitendengespräche bereits fest verankert.

Inklusion wird hier als Bestandteil einer gesunden Hochschulentwicklung im Sinne von Fürsorge, Arbeitsfähigkeit und Zugehörigkeit gesehen.

Kapitel 7.4 – Bauliche Barrierefreiheit

Ziel

Die baulichen Gegebenheiten sollen so gestaltet sein, dass sich alle Hochschulangehörigen **barrierefrei** bewegen, lehren, arbeiten und studieren können – ohne Sonderlösungen oder Ausgrenzung.

Maßnahmen

7.4.1. Bauliche Barrieren sind dokumentiert und an das SIB kommuniziert. Sofortmaßnahmen sind umgesetzt

	/ Zuständig	/ Status	/ Bemerkung
— Hinweisschild für mobilitätsbeeinträchtigte Menschen zum Zugang im Hinterhof ist installiert.	O		ist erfolgt

↗ **Barrierearmut** meint, dass Zugänge oder Angebote zwar verbessert, aber nicht vollständig barrierefrei sind. Es bestehen noch Hürden – räumlich, technisch oder kommunikativ –, aber es wurden erste oder teilweise Maßnahmen zur Reduzierung dieser Barrieren getroffen.

↗ **Barrierefreiheit** bedeutet, dass ein Ort, ein Angebot oder eine Information für alle Menschen uneingeschränkt, ohne zusätzliche Hilfen und ohne besondere Vorkehrungen nutzbar ist.

► **Barrierefreiheit** ist gesetzlich definiert (z. B. im Behindertengleichstellungsgesetz) und gilt als Zielstandard für Inklusion.

	/ Zuständig	/ Status	/ Bemerkung
— Ein Leitsystem innerhalb des Gebäudes ist eingerichtet	O, PÖ, T Wks, SBV	✓	ist zum Wintersemester 2025/26 eingerichtet
— Bauliche Barrieren dokumentieren und Sofortmaßnahmen (wie z.B. Einbau von Rampen im Gebäude etc.)	O	?	teilweise umgesetzt Fahrstühle im 3. OG sind eingebaut
— Bauliche Barrieren sind teilweise an SIB kommuniziert	O, K	?	?
— Schrittweise Schaffung von Barrierefreiheit durch die SIB ist angemerkt	?	?	?

➤ Raum der Stille

ist ein Ort für Hochschulangehörige, die sich in akuten Überforderungssituationen befinden. Er bietet die Möglichkeit, zur Ruhe zu kommen und das eigene Nervensystem zu regulieren.

7.4.2. Es ist ein „Raum der Stille“ eingerichtet.

	/ Zuständig	/ Status	/ Bemerkung
— Prüfung der räumlichen Situation	?		derzeit keine Möglichkeiten innerhalb des genutzten Gebäudes (daher entfällt: Wenn Einrichtung innerhalb des Gebäudes möglich, dann Vorbereitung und Beginn der Nutzung)

Die baulichen Maßnahmen erfolgen teils in Kooperation mit dem SIB und werden fortlaufend evaluiert, da sie oft mit größeren Umbauten oder Finanzierungszyklen verbunden sind.

Kapitel 7.5 – Kommunikative Barrierefreiheit

➤ Die BITV 2.0 übernimmt im Kern die internationalen WCAG 2.1-Richtlinien (Web Content Accessibility Guidelines) auf Level AA als Standard.

Ziel

Kommunikation soll für alle zugänglich und verständlich sein – analog, digital, sprachlich, visuell. Das betrifft Webseiten, Studierendenportale, Vorlesungsverzeichnis, Veranstaltungen, Beratung, Aushänge, Formulare und Lehrinhalte.

Maßnahmen

7.5.1. Die Website der HGB ist barrierearm.

	Zuständig	Status	Bemerkung
— Überprüfung der Website auf Barrierefreiheit entsprechend der Barrierefreien Informationstechnikverordnung 2.0 - BITV 2.0-	PÖ, RZ		ist erfolgt
— Umsetzung erster geeigneter Anpassungen, schrittweise weiterer Abbau von Barrieren	PÖ, RZ	—	Gebärdensprache noch nicht in Videos berücksichtigt. Chats zur Studienberatung nicht permanent leistbar, nur zum Tag der offenen Tür
— Unterstützung der Finanzierung ›Barrierefreier Bibliothekskatalog‹		✓	

► Auch Hochschulen als öffentliche Stellen (z. B. in Sachsen) sind verpflichtet:

- ihre Webseiten barrierefrei zu gestalten,
- barrierefreie PDF-Formulare und Dokumente bereitzustellen,
- Videoinhalte (z. B. Vorlesungen) mit Untertiteln oder Alternativen zu versehen,
- und die Erklärung zur Barrierefreiheit sichtbar einzubinden.

➤ Awareness-Teams (auch Awareness-Strukturen genannt) sind Gruppen oder Ansprechpersonen, die in Institutionen oder bei Veranstaltungen für einen achtsamen, diskriminierungssensiblen, respektvollen Umgang sorgen – besonders in Bezug auf Machtverhältnisse, Ausschlüsse und Übergriffe.

7.5.2. Die öffentlichen Veranstaltungen sind barrierearm.

	Zuständig	Status	Bemerkung
— Information zum Stand der Barrierefreiheit auf Einladungen und Veranstaltungsankündigungen findet teilweise statt	PÖ	∞	
— Einsatz von Awareness-Teams bei Veranstaltungen	GLS	∞	
— Entwicklung interner Standards für barrierefreie Veranstaltungen (Checkliste / Leitfaden)	PÖ, G, Inkl, GLS	—	steht aus

► Ein Awareness-Team besteht aus geschulten Personen, die bei Bedarf unterstützen, intervenieren oder begleiten, wenn Menschen in einem Raum, einer Organisation oder bei einem Event Grenzüberschreitungen, Diskriminierung oder Gewalt erfahren (z. B. Rassismus, Sexismus, Ableismus, Queerfeindlichkeit).

► Sie arbeiten präventiv, intervenierend und nachsorgend – mit dem Ziel, sichere Räume zu schaffen und Betroffene zu stärken.

► **Awareness ist Haltung**

Ein Awareness-Team ist nicht die Polizei, sondern eine vertrauensvolle Struktur, die Machtasymmetrien ernst nimmt und eine kultursensible, diskriminierungskritische Atmosphäre fördern will – niedrigschwellig, parteilich, solidarisch.

	Zuständig	Status	Bemerkung
— Erarbeitung einer Checkliste zur Prüfung der gegebenen Barrierefreiheit am Veranstaltungsort (Bsp. barrierefreier/-armer Zugang, Ausstattung der Räume, Behinderten-WC etc.)	PÖ, G, Inkl, GLS	—	steht aus
— Schulung aller Mitarbeitenden und Studierenden, die in Veranstaltungen involviert sind.	PÖ, G, Inkl, GLS	—	steht aus

Die HGB strebt eine niedrigschwellige, klare und diverse Kommunikation an – auch mit Hilfe von Leichter Sprache, Visualisierung und partizipativen Medien.

Kapitel 8 – Empfehlung an die Hochschulleitung

Im Rahmen der Inklusionsarbeit an der HGB ist deutlich geworden, dass gute Konzepte, engagierte Einzelpersonen und praktische Maßnahmen nur dann nachhaltige Wirkung entfalten können, wenn sie strukturell miteinander verbunden und von der Hochschulleitung gestützt werden.

Ausgangslage

An der HGB existieren bereits mehrere Personengruppen:

- das Gleichstellungsteam (5 Personen),
- das Inklusionsteam (Beauftragte mit Stellvertretung).

Diese Gruppen verfügen über fundierte Expertise in den Bereichen Gleichstellung, Antidiskriminierung, Diversität und Inklusion. Es gab in der Vergangenheit eine durch die Rektorin geleitete Arbeitsgruppe, in der Vertreter:innen dieser Teams zusammenkamen. Diese Koordination wurde jedoch nicht weitergeführt – mit der Folge, dass Schnittstellen ungenutzt bleiben, Synergien verloren gehen und strukturelle Verantwortung in der Fläche nicht klar verteilt ist.

Empfehlung

Um Inklusion als Querschnittsaufgabe wirksam, nachhaltig und hochschulweit zu verankern, empfiehlt dieser Inklusionsplan:

- die Wiederaufnahme und strukturelle Verstetigung der übergreifenden AG (Inklusion, Gleichstellung, Diversität),
- die Verankerung dieser AG als beratendes und koordinierendes Gremium unter Leitung des Rektorats, die Festlegung regelmäßiger Treffen (mind. 2x pro Semester), eine klare Benennung von Zuständigkeiten, Schnittstellen und Eskalationswegen.

Ziel

Inklusion, Gleichstellung und Diversität sollen nicht als Einzelinitiativen nebeneinander existieren, sondern in einer gemeinsamen Struktur verbunden werden. Nur so kann ein inklusives, diskriminierungssensibles und zukunftsgerichtetes Hochschulumfeld entstehen.

Diese Empfehlung ist ausdrücklich als Einladung zur Mitgestaltung und gemeinsamen Verantwortung zu verstehen.

Kapitel 8.1 – Barrierefreiheit als Gestaltungsaufgabe in der Kunst

An einer Kunsthochschule wie der HGB ist Gestaltung zentraler Bestandteil des Lehrens, Forschens und Lernens. Doch auch Barrierefreiheit ist Gestaltung – technisch, künstlerisch, räumlich, sozial, kommunikativ.

Inklusion bedeutet hier nicht Einschränkung, sondern Erweiterung künstlerischer Ausdrucks- und Rezeptionsformen. Sie lädt dazu ein, das eigene Lehrverständnis, das Material, den Raum und die Vermittlung neu zu denken und dadurch zu bereichern.

Was heißt das konkret?

Lehrende haben eine zentrale Rolle in der Entwicklung einer inklusiven Kunsthochschule. Ihre Haltung, ihre Methoden und ihr Umgang mit Differenz prägen maßgeblich den Zugang zu künstlerischer Bildung.

Die Frage ist nicht: „Ist das Kunst mit oder ohne Behinderung?“ Sondern: „Wird der Raum so gestaltet, dass alle überhaupt teilnehmen können?“

→ Beispiele für barrierefreie Lehre:

- Aufgabenstellungen flexibel gestalten: z. B. schriftlich oder visuell aufbereitet
- Mappenprüfungen oder Prüfungsformate in angepasster Form ermöglichen
- Materialien so bereitstellen, dass sie für alle lesbar und zugänglich sind (z. B. klare Kontraste, Struktur, ergänzende Sprache)
- Ateliers, Ausstellungen oder Präsentationen so denken, dass keine körperlichen, kommunikativen oder sozialen Ausschlüsse entstehen

► Barrierefreiheit ist kein Stil, sondern Haltung

Das bedeutet für die Lehre:

- Reflexion eigener Ausschlussmechanismen (z. B. über Tempo, Sprache, Körpersprache, Erwartungshaltung)
- Offenheit gegenüber Studierenden mit unterschiedlichen Arbeitsweisen, Belastbarkeiten oder Kommunikationsbedürfnissen
- Mut zur didaktischen Vielfalt – nicht als Schwäche, sondern als künstlerische Qualität

Verantwortung als Ermöglichung

Barrierefreiheit ist kein Bonus und keine Gefälligkeit. Sie ist eine professionelle, ästhetisch und gesellschaftlich relevante Aufgabe.

Lehrende sind daher eingeladen:

- sich aktiv mit Barrierefreiheit in der Kunstvermittlung auseinanderzusetzen
- das Inklusionsteam als Partnerin zu verstehen
- auch selbst Rückfragen zu stellen: Was brauche ich, um inklusiv unterrichten zu können?

↯ *Mitwirkung in Hochschulgremien als Dienstaufgabe*

Die Teilnahme an Gremien, Kommissionen und hochschulinternen Arbeitsgruppen stellt eine Dienstaufgabe dar, sofern sie im Zusammenhang mit der Funktion oder Beschäftigung an der Hochschule steht. Dies betrifft z. B. die Mitwirkung im Senat, in Studienkommissionen, Berufungskommissionen, Qualitätszirkeln oder anderen internen Formaten, die dem Hochschulbetrieb dienen.

Rechtsgrundlagen ergeben sich aus:

§ 55 Abs. 1 SächsHSFG: „Die Mitglieder der Hochschule wirken an der Selbstverwaltung mit.“

§ 3 Abs. 1 TV-L: „Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß und gewissenhaft auszuführen.“

► Auch Aufgaben außerhalb der Lehre im Bereich **akademischer Selbstverwaltung**, Studienorganisation, Digitalisierung oder Hochschulentwicklung gelten im Rahmen von Mandaten, Delegationen oder Funktionsübernahmen als anerkannte Bestandteile der dienstlichen Tätigkeit. Diese sind auch in Arbeitszeit und Aufwandsplanung zu berücksichtigen.

Kapitel 8.2 – Einbindung der Hochschulgremien

Diese Einbindung soll die institutionelle Qualität, Transparenz und Wirksamkeit der Inklusionsstrategie stärken und verdeutlichen: Inklusion ist eine gemeinsame Aufgabe der gesamten Hochschule.

Gremium / Stelle	Mögliche Verantwortung / Einbindung
Senat	Formelle Verabschiedung des Inklusionsplans, regelmäßige Anhörung des Inklusionsteams, Steuerung
Erweiterter Senat	Diskussion und Legitimation des Plans im größeren Kreis (inkl. Professuren und Gruppenvertretung)
Rektorat	Strategische Leitung, Koordination übergreifender Aufgaben, Verantwortung für Umsetzung auf Leitungsebene
Prorektor:in Lehre und künstlerische Praxis	Integration inklusiver Lehre in Curricula, Digitalisierung, Awareness-Formate in der Lehre
Prorektor:in Hochschulentwicklung und Forschung	Projekte, Netzwerke, externe Partnerschaften, Förderstrategien, kulturelle Teilhabe
Kanzler:in	Zuständig für bauliche, rechtliche und finanzielle Grundlagen (z. B. Barrierefreiheit, Haushalt)

→ *Akademische Selbstverwaltung bezeichnet das Recht und die Pflicht von Hochschulen, ihre Angelegenheiten eigenverantwortlich zu regeln – insbesondere in Lehre, Studium, Forschung und Berufung. Sie ist ein Grundprinzip der Hochschulorganisation in Deutschland und in den Landeshochschulgesetzen verankert.*

Studienkommission	Einbindung inklusiver Kriterien in Studiengangsentwicklung, Modulbeschreibungen, Lehrkonzepte
Prüfungskommission	Nachteilsausgleich, barrierearme Prüfungsformate, Klärung individueller Verfahren
Studierendenrat (StuRa)	Sprachrohr für studentische Bedarfe, Awareness, Unterstützung bei Kommunikation und Evaluation
Hochschulrat	Politische und strategische Rückendeckung, Legitimation größerer Maßnahmen, Einbindung in Entwicklungsplanung

Kapitel 8.3 – Etablierung einer barrierearmen Beschwerdestelle

Eine inklusive Hochschule ist nicht nur durch bauliche und organisatorische Zugänglichkeit gekennzeichnet, sondern auch durch verlässliche Schutzstrukturen für alle Gruppen.

⚡ Hintergrund

Nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention und 54 Abs.1 SächsHSG, sind Hochschulen verpflichtet, Strukturen bereitzustellen, die den Schutz vor Diskriminierung gewährleisten. Eine formale Beschwerdestelle ist dabei kein Bonus, sondern eine gesetzlich fundierte Verpflichtung.

Eine funktionierende, niedrighschwellige und barrierearme **Beschwerdestelle** ist deshalb ein zentrales Instrument der Inklusions- und Diversitätsarbeit an der HGB.

Derzeitige Situation an der HGB

Aktuell wird in einer kleineren Arbeitsgruppe ein Konzept für die Einrichtung einer hochschulinternen Beschwerdestelle erarbeitet. Eine institutionelle Verankerung sowie die Abstimmung mit den relevanten Gremien und Funktionsbereichen stehen noch aus. Für eine wirksame, vertrauenswürdige und niedrighschwellige Beschwerdestruktur ist jedoch eine eindeutige Zuständigkeit, transparente Kommunikation und eine hochschulweite Anbindung erforderlich.

Empfehlung:

Umsetzung einer inklusiven Beschwerdestelle

Die HGB sollte eine Beschwerdestelle einrichten, die folgende Merkmale aufweist:

- klar kommuniziert (z. B. über Website, Nextcloud, Anhänge)
- für Studierende und Mitarbeitende gleichermaßen zugänglich unabhängig oder multiperspektivisch besetzt (z. B. Inklusion, Gleichstellung, Diversität)
- digital erreichbar und ggf. anonym nutzbar mit geschultem, vertrauensvollem Personal ausgestattet mit transparentem Verfahren und garantierter Vertraulichkeit

Ziel

Eine barrierearme Beschwerdestelle stellt nicht nur ein Schutzinstrument dar, sondern auch einen zentralen Baustein für eine diskriminierungssensible und rechtssichere Hochschule. Sie schafft Vertrauen, verhindert Eskalation und macht strukturelle Verantwortung sichtbar.

Die Einrichtung und Verstetigung einer solchen Stelle wird hiermit als dringende Maßnahme empfohlen und sollte in enger Abstimmung mit dem Rektorat, dem Inklusionsteam und dem Gleichstellungsteam erfolgen.

Kapitel 8.4 — Künstlerische Werkstätten und Labore: Zugang und Teilhabe

Die HGB verfügt über mehrere künstlerische Werkstätten und spezialisierte Labore, die zentral für das Studium und die künstlerische Entwicklung der Studierenden sind. Dazu gehören unter anderem Radierung, Lithografie, Siebdruck, Holzschnitt, Fotografie, Audio, 3D-Druck diese sind essenzieller Bestandteil der künstlerischen Ausbildung. Hier entstehen zentrale Studienleistungen, Prüfungsarbeiten und künstlerische Projekte.

Damit alle Studierenden, unabhängig von Beeinträchtigungen oder chronischer Erkrankung, gleichberechtigt Zugang zu diesen Ressourcen haben, müssen räumliche, technische, kommunikative und organisatorische Barrieren identifiziert und abgebaut werden.

Beispiele für Bauliche / räumliche Barrieren

- enge Türen, verwinkelte Gänge, Stufen ohne Rampen oder Lift
- nicht höhenverstellbare Werkbänke, Pressen oder Drucktische
- fehlende Greifhilfen oder Haltegriffe an Maschinen
- Maschinen, die nur im Stehen oder mit viel Kraft bedient werden können

Beispiele für Sensorische Barrieren

- schlechte Beleuchtung oder blendende Lichtquellen
- unbeschriftete oder nur visuelle Anzeigen (z. B. keine akustischen Signale)
- keine Kontraste oder tastbare Orientierung (für sehbeeinträchtigte Personen)
- laute Umgebungen ohne Rückzugsorte (z. B. für Menschen mit Reizsensibilität oder Autismus)

Beispiele von Kommunikativen Barrieren:

- *fehlende Einweisungen in Leichter Sprache oder mit unterstützender Visualisierung*
- *keine alternativen Erklärformate (z. B. Videos mit Untertiteln, Gebärdensprache)*
- *unklare Sicherheitskennzeichnungen*

Beispiele von Organisatorischen Barrieren:

- *Werkstätten nur zu bestimmten Zeiten zugänglich, keine individuelle Vereinbarung möglich (hier ist die HGB bereits gut aufgestellt durch Arbeitsplätze die ausserhalb der Kurszeiten und in Absprache mit den Werkstattleitenden benutzt werden können)*
- *fehlende Assistenz für Personen, die bestimmte Arbeitsschritte nicht selbständig durchführen können*
- *keine Zeitpuffer oder flexible Prüfungsmöglichkeiten bei Praxisarbeiten*

► *Langfristig sollen künstlerische Werkstätten nicht nur zugänglich, sondern auch inklusive Lern- und Produktionsräume sein. Inklusion bedeutet hier nicht nur Zugang, sondern Anerkennung unterschiedlicher Arbeitsweisen, Tempi, Körper und Kommunikationsformen.*

Herausforderung:

Die bauliche Infrastruktur der Hochschule steht unter Denkmalschutz. Dies betrifft insbesondere Türen, Böden, Fenster, Fassaden und zentrale Flure. Aus Sicht des Sächsischen Immobilien- und Baumanagements (SIB) werden Umbauten regelmäßig mit Verweis auf den Schutzstatus abgelehnt oder stark eingeschränkt.

Handlungsrahmen für das Rektorat / Bauausschuss:

1. Barrieren benennen – sichtbar machen

- Erfassung bestehender Werkstatt-Barrieren in einer Niederschrift (z. B. durch Begehungen mit Inklusionsteam, SIB Fachplaner, SBV und Werkstattleitung)
- Kategorisierung: baulich, organisatorisch, sensorisch, kommunikativ
- Dokumentation auch von nicht-sichtbaren Hürden (z. B. Ausschlüsse durch Gerätehöhe, Lärm, Beleuchtung)

2. Lösungsräume ausloten – pragmatisch denken

- Prüfung minimal-invasiver Maßnahmen, z. B.:
 - mobile Rampen oder Türverbreiterungen
 - temporäre Leih-Arbeitsplätze außerhalb der Werkstatt
 - mobile Hebetische oder höhenverstellbare Auflagen
 - Anregung zu Einzelfalllösungen: „barrierearm“ statt „komplett barrierefrei“

3. Organisatorische Kompensation ermöglichen

- Assistenz durch studentische Hilfskräfte (z. B. zum Bedienen schwerer Geräte)
- digitale Vorbereitung: Tutorials

Ziel:

Im Rahmen des Inklusionsplans der HGB soll dennoch geprüft werden, wie Teilhabe auch unter diesen Bedingungen ermöglicht werden kann, ohne Denkmalsvorgaben zu verletzen oder aufwändige Umbaumaßnahmen zu fordern.

Kapitel 8.5 – Gender und Inklusion – Intersektional denken, gemeinsam handeln

Barrieren wirken nie eindimensional. Menschen erleben Ausschlüsse nicht nur aufgrund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, sondern in Verbindung mit weiteren Merkmalen, wie Geschlecht, Herkunft, sozialem Status oder sexueller Orientierung. Wer inklusiv denkt, muss auch intersektional denken.

Insbesondere geschlechtliche Vielfalt und die Erfahrungen von FLINTA*-Personen (Frauen, Lesben, inter, nicht-binäre, trans und agender Personen) mit Behinderung zeigen: Zugänge, Sichtbarkeit und Schutzbedürfnisse sind unterschiedlich, aber oft doppelt unsichtbar.

Empfehlungen für eine genderbewusste Inklusion

Für Lehrende:

- Achte auf Sprache (z. B. inklusive Ansprache, Pronomenwahl, keine Genderscherze)
- Räume schaffen, in denen ohne Zwang kommuniziert und gearbeitet werden kann
- **Genderdiverse Bedürfnisse** bei Aufgabenstellungen und Präsentationsformen mitdenken

Für Hochschule & Verwaltung:

- Genderneutrale Toiletten anbieten und klar beschildern
- Awareness- und Antidiskriminierungsarbeit stärken – auch in Bezug auf Queerfeindlichkeit und Misgendering
- Kooperation mit Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten etablieren

Gemeinsames Ziel

Inklusion bedeutet nicht nur Zugang zu Räumen. Sie bedeutet Zugang zur Zugehörigkeit. Eine inklusive Hochschule ist ein Ort, an dem alle Körper, Identitäten und Lebensrealitäten mitgedacht werden — in Sprache, Gestaltung, Kommunikation und Entscheidung.

➤ **Genderdiverse Bedürfnisse**
Anforderungen und Schutzbedarfe von trans*, nicht-binären und intergeschlechtlichen Personen.
Ziel ist, dass alle Geschlechtsidentitäten respektiert, korrekt angesprochen und gleichberechtigt einbezogen werden.

► Inklusion darf nicht nur körperlich oder funktional gedacht werden, sondern muss auch geschlechterreflektiert sein.

→ **Was bedeutet das für die HGB?**
Als Kunsthochschule ist die HGB nicht nur Ort des Lernens, sondern auch soziale Bühne — in Klassen, Werkstätten, Projektgruppen, Prüfungen und Ausstellungen. In diesen Kontexten treffen Körnernormen, Rollenbilder und Geschlechterrollen aufeinander — teils unbewusst, teils exklusiv.

Kapitel 9 – Umsetzung, Monitoring und Evaluation des Inklusionsplans

➤ *Ordnung zur Qualitätssicherung an der Hochschule für Grafik und Buchkunst (HGB) Academy of Fine Arts Leipzig vom 16. Dezember 2016*

➔ *HGB Nextcloud unter ›Qualitätssicherung‹*

➔ *Dynamische Anpassung der Evaluierung:*

1. Künstlerische Praxis ist oft offen, nicht linear. In der Kunst ist Entwicklung selten in Jahrespläne pressbar. Flexibilität ist oft Teil der Kultur.

2. Verfügbare Ressourcen schwanken stark. Wenn nicht sicher ist, ob eine bestimmte Maßnahme nächstes Jahr stemmbar ist, macht ein starrer Zeitrahmen eher Druck als Fortschritt.

3. Beteiligung braucht Spielraum. Wenn der Feedbackprozess und Beteiligung ernst genommen wird, ist es besser, Maßnahmen iterativ weiterzuentwickeln — statt sie von vornherein „abzuzirkeln“.

► *verbindlich, aber nicht dogmatisch, planbar, aber nicht starr, und es passt zur Struktur und Realität einer kleinen, agilen Hochschule wie der HGB.*

➤ *Zeitplan:*
Evaluierung nach 24 Monaten, danach alle fünf Jahre.

✓ *Ergebnisse fließen in die Fortschreibung des Inklusionsplans ein.*

Der Inklusionsplan der HGB wird als strategisches, partizipatives und dynamisches Instrument verstanden. Die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen erfolgt entlang realistisch definierter Zeiträume:

Die Einteilung in kurz-, mittel- und langfristig ist zwar üblich in Inklusionsplänen, stammt oft aus größeren Verwaltungen oder Hochschulen mit stark formalisierten Projektstrukturen, was bei einer kleinen, künstlerisch geprägten Hochschulen wie der HGB nicht immer passt.

Der Inklusionsplan formuliert Ziele und Maßnahmen, die im Rahmen der Möglichkeiten der HGB schrittweise umgesetzt werden. Die Priorisierung erfolgt dabei bedarfsorientiert und abhängig von personellen, organisatorischen und finanziellen Ressourcen.

Anstelle starrer Zeitrahmen wird ein regelmäßiger Reflexionsprozess etabliert, in dem die Umsetzungsstände erfasst, Fortschritte sichtbar gemacht und neue Bedarfe aufgenommen werden.

Die Verantwortung für die Steuerung des Umsetzungsprozesses liegt bei der/dem Beauftragten für Studierende mit Behinderung in enger Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, der Gleichstellungsbeauftragten sowie relevanten Gremien und Verwaltungseinheiten. Die Evaluierung erfolgt über die **Rektoratsmitarbeiter:innen Qualitätssicherung**.

Zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung wird ein Monitoringprozess eingerichtet, der insbesondere folgende Elemente umfasst:

- eine jährliche interne Bewertung des Umsetzungsstands der Maßnahmen,
- strukturierte Rückmeldungen aus Beratungs- und Unterstützungsangeboten,
- Feedbackformate für Studierende und Mitarbeitende (z. B. Befragungen, Gespräche, Werkstattformate)

Kapitel 10 – Empfehlungen für zukünftige Drittmittelprojekte und Förderstrategien

Um die Umsetzung und Weiterentwicklung des Inklusionsplans strukturell abzusichern, wird empfohlen, gezielt Fördermittel und Drittmittelprojekte zur Stärkung inklusiver Hochschulstrukturen einzuwerben. Inklusion, Barrierefreiheit, Diversität und Antidiskriminierung sind gesellschaftliche Querschnittsaufgaben, die zunehmend auch in Förderprogrammen des Bundes, der Länder und zivilgesellschaftlicher Stiftungen verankert sind. Die Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig sollte diese Entwicklung strategisch nutzen.

► *Die Hochschule versteht diesen Plan als lebendiges Dokument, das dynamisch an neue Anforderungen angepasst wird.*

Förderstrategische Empfehlungen

1. Zielgerichtete Drittmittelprojekte aufsetzen

- z. B. im Bereich digitale Barrierefreiheit, inklusive Ausstellungsformate, Awareness-Qualifizierung, peerbasierte Beratung
- Potenzial für praxisnahe Pilotprojekte mit Multiplikatorwirkung

2. Verstärkte Kooperation mit Förderinstitutionen

- Aktion Mensch, Kulturstiftung des Bundes, Stiftung Innovation in der Hochschullehre, BMBF, DAAD (Inklusion internationaler Studierender)
- zivilgesellschaftliche Fonds (z. B. Heidehof-Stiftung, Bosch-Stiftung, DSEE)

3. Förderlinie „Struktur statt Projekt“ anstreben

- Fokus auf nachhaltige strukturelle Förderung statt ausschließlich auf Einzelmaßnahmen

4. Verzahnung mit Gleichstellung, Diversität und Internationalisierung

- Gemeinsame Förderanträge stärken die Erfolgsaussichten
- Cross-themen wie Gender & Inklusion, Interkulturalität & Barrierefreiheit

5. Eigenmittelquote einkalkulieren

- Drittmittelanträge benötigen oft Eigenanteile (z. B. Arbeitszeit/Workload Mitarbeitende, Räume, Infrastruktur)

Nächste Schritte (Vorschlag)

- Einsetzen einer kleinen AG Förderstrategie Inklusion (Inklusionsteam + Verwaltung)
- Jährliche Fördermittelsichtung inkl. Bewerbungskalender

- Sammlung und Aufbereitung von Best-Practice-Projekten aus anderen Hochschulen
- Evaluation bestehender Förderprojekte (z. B. Diversitätsteam)

Ziel

Ein drittmittelgestützter Inklusionsprozess erlaubt es der HGB, mutig zu erproben, sichtbar zu gestalten und das eigene Profil als inklusive Kunsthochschule weiter zu schärfen – jenseits von Mindeststandards.

Kapitel 11 – Schlusswort: Inklusion als fortlaufender Prozess

Inklusion ist kein Ziel, das mit diesem Plan erreicht ist. Inklusion ist ein ständiger Prozess, ein gemeinsamer Weg, der Aufmerksamkeit, Kritikfähigkeit, Ressourcen und Haltung verlangt.

Mit diesem Inklusionsplan bekennt sich die Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig zur Vision einer offenen, gerechten und barrierearmen Hochschule. Wir wissen, dass viele Strukturen noch nicht inklusiv sind. Aber wir sind bereit, daran zu arbeiten: kreativ, verlässlich, gemeinsam.

Die hier vorgestellten Maßnahmen und Ideen sollen nicht verwalten, sondern Veränderung ermöglichen. Sie laden alle ein, mitzudenken, mitzugestalten und mit Verantwortung zu übernehmen – über Zielgruppen innerhalb der Hochschule, Arbeitsbereiche und Disziplinen hinweg.

**Denn Inklusion ist keine Zusatzaufgabe.
Inklusion ist Qualität.
Inklusion ist Haltung.
Inklusion ist Hochschule.**

Glossar – Inklusionsplan der HGB

► Ableismus

Diskriminierung oder Abwertung von Menschen aufgrund körperlicher, psychischer oder kognitiver Beeinträchtigungen. Ableismus geht oft mit Annahmen einher, was ein „normaler“ Körper oder eine „normale“ Leistungsfähigkeit sei.

► Anpassung / Nachteilsausgleich

Individuelle Regelung, um Nachteile im Studium, bei Prüfungen oder im Bewerbungsverfahren auszugleichen, ohne den Leistungsanspruch zu senken. Beispiele: Zeitverlängerung, alternative Prüfungsformate, technische Hilfsmittel.

► Akquise für Mittel für Inklusionsarbeit:

1. Hochschulinterne Mittel zB.:

– QSM – Qualitätsverbesserungsmittel (Studienqualitätsmittel)

– Gleichstellungs- oder Diversitätsbudgets

– Rektoratsreserve oder Projektmittel

Für Pilotprojekte, Sensibilisierungsmaßnahmen, barrierefreie Anschaffungen

2. Landes- und Bundesförderung:

SMWK / Sächsisches Ministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus, Ansprechpartner für „Inklusive Hochschule“ / ggf. Sonderausschreibungen

3. Stiftungen & Förderinstitutionen

Stiftungen mit Inklusions- oder Bildungsschwerpunkt

- Stiftung Bildung
- Joachim Herz Stiftung
- Körber-Stiftung
- Software AG Stiftung
- Denkzeit Gesellschaft gGmbH (Kunst & Teilhabe)

Tipp: Bei Stiftungen geht oft mehr mit „Pilotprojekten“ als mit Strukturen.

4. Kooperationen und Drittmittel durch Projekte

z. B. Verbund mit anderen Kunsthochschulen

z. B. „Künstlerisch forschen unter inklusiven Bedingungen“

Forschungsvorhaben / Lehrentwicklung

Drittmittelprojekt zu barrierefreier Lehre oder digitalen

Tools Antrag bei: BMBF, Erasmus+, DAAD (Mobilitätsbarrieren)

► Aufgaben der Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung laut SächsHSG § 56 Abs. 8 :

1. Beratung und Unterstützung insbesondere bei:

- Studienorganisation
- Nachteilsausgleichen
- Zugänglichkeit zu Lehrangeboten

2. Interne Ansprechpartner:innen für Lehrende, Verwaltung und Gremien, wenn es um barrierefreies Studium geht.

3. Mitwirkung an der Verbesserung der Studienbedingungen, so dass

Barrieren im Studium abgebaut werden, z. B. bei baulichen, digitalen oder organisatorischen Fragen.

4. Teilnahme an Gremien

Sie sollen in relevanten Kommissionen und Gremien beratend eingebunden werden, etwa:

- Studienkommission
- Bauausschuss
- Gleichstellungsausschuss

► Awareness

Bewusste Wahrnehmung und Sensibilisierung für Machtverhältnisse, Diskriminierung und Ausschlüsse. Awareness-Teams oder Konzepte sollen ein respektvolles, gewaltfreies Miteinander ermöglichen – besonders in Gruppen, Veranstaltungen oder Lernräumen.

► BITV 2.0

Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung. Regelt, wie digitale Angebote von öffentlichen Stellen gestaltet sein müssen, damit sie barrierefrei sind. Zum Beispiel durch Tastaturbedienung, Kontraste, Untertitel, Alternativtexte.

Das bedeutet:

1. Inhalte müssen wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust sein.

2. Erklärung zur Barrierefreiheit

Jede Website muss eine „Erklärung zur Barrierefreiheit“ bereitstellen – mit Infos: zum Umsetzungsstand, zu bekannten Barrieren, zu Kontaktmöglichkeiten (Barrieren melden), zur Schlichtungsstelle

3. Feedback-Mechanismus

Es muss eine einfache Möglichkeit geben, Barrieren zu melden und Rückmeldung zu erhalten.

4. Regelmäßige Überprüfung

Die Einhaltung der Anforderungen wird regelmäßig überwacht – auf Bundesebene durch die Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik.

► Barrierearmut

Barrierearm bedeutet, dass ein Angebot zwar nicht vollständig barrierefrei ist, aber für viele Menschen mit Einschränkungen zugänglich oder anpassbar gestaltet wurde. Es ist ein wichtiger Zwischenschritt auf dem Weg zur vollständigen Barrierefreiheit.

► Barrierefreiheit

Zustand, in dem Gebäude, digitale Angebote, Informationen, Sprache und Kommunikation für alle Menschen unabhängig von Einschränkungen zugänglich und nutzbar sind. Bezieht sich auf bauliche, digitale, kommunikative, soziale und kulturelle Zugänge.

► Chronische Erkrankung

Eine gesundheitliche Beeinträchtigung, die über einen längeren Zeitraum besteht und den Alltag oder das Studium dauerhaft oder wiederkehrend beeinträchtigen kann (z. B. Rheuma, MS, Depression, Migräne, Diabetes).

► Denkmalschutz

Rechtlicher Schutz historischer Gebäude. An der HGB beeinflusst er mögliche bauliche Maßnahmen zur

Barrierefreiheit und ist ein häufiges Spannungsfeld zwischen Bewahrung und Teilhabe.

► **Diversität**

bedeutet Vielfalt, die Anerkennung und Wertschätzung unterschiedlicher Lebensrealitäten, Identitäten und Hintergründe. Diversität ist damit ein grundlegender Bestandteil von Inklusion, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit. Dazu gehören u. a. Unterschiede in Behinderung, Herkunft, Geschlecht, Sprache, sexueller Orientierung, Alter, sozialer Lage, Religion, Lebensweg oder Studiensituation.

Diversität geht davon aus, dass Unterschiede keine Defizite, sondern Potenziale sind, die Institutionen bereichern und neue Perspektiven ermöglichen. In inklusiven Organisationen werden bestehende Strukturen so gestaltet, dass Vielfalt nicht nur toleriert, sondern aktiv mitgedacht und geschützt wird.

An Hochschulen bedeutet Diversität: diverse Studierende, Lehrende und Mitarbeitende sichtbar machen, Barrieren und Diskriminierung abbauen, gerechte Zugänge und Teilhabe ermöglichen, Perspektivenvielfalt in Lehre, Kunst, Forschung und Verwaltung einbeziehen.

► **Genderdiverse Bedürfnisse**

Anforderungen und Schutzbedarfe von trans*, nicht-binären und intergeschlechtlichen Personen. Ziel ist, dass alle Geschlechtsidentitäten respektiert, korrekt angesprochen und gleichberechtigt einbezogen werden.

► **Gleichstellung**

bedeutet, dass alle Menschen, unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität oder geschlechtlicher Zuschreibung – die gleichen Rechte, Chancen und Möglichkeiten haben. Ziel ist es, bestehende Ungleichheiten zu erkennen und aktiv abzubauen, damit niemand aufgrund seines Geschlechts benachteiligt wird. Gleichstellung umfasst unter anderem: gleiche Zugänge zu Bildung, Ressourcen und Entscheidungsprozessen, faire und transparente Strukturen in Studium, Lehre und Beschäftigung, Schutz vor Benachteiligung und sexualisierter Gewalt, Berücksichtigung genderbezogener Barrieren (z. B. Care-Arbeit, Rollenbilder).

► **Intersektionalität**

beschreibt das Zusammenspiel verschiedener Diskriminierungsformen, die Menschen gleichzeitig betreffen können. Dazu gehören z. B. Behinderung, Geschlecht, soziale Herkunft, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Alter oder Religion. Diese Merkmale wirken nicht getrennt voneinander, sondern überschneiden sich („intersektieren“) und können die Benachteiligung verstärken.

► **Inklusion**

Gesellschaftliches Prinzip und Menschenrecht: Alle Menschen sollen gleichberechtigt und selbstbestimmt an allen Bereichen des Lebens teilhaben können – unabhängig von Behinderung, Herkunft, Geschlecht, Alter etc. Inklusion geht über Integration hinaus: Nicht

der Mensch soll sich anpassen, sondern Strukturen werden verändert.

► **Inklusionsteam**

An der HGB: Die Beauftragte für Studierende mit Behinderung und ihre Stellvertretung sowie beratende Kolleg:innen. Zuständig für Beratung, Konzeptentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit und Ansprechbarkeit in Inklusionsfragen.

► **Nachteilsausgleich**

(Siehe Anpassung.)

► **Niedrigschwellig (korrekter Begriff)**

bezeichnet Angebote, Informationen oder Zugänge, die leicht erreichbar, einfach nutzbar und ohne hohe Hürden zugänglich sind. Dazu gehören z. B. geringe formale Anforderungen, klare Sprache, einfache Kontaktmöglichkeiten oder eine offene, einladende Kommunikationsform.

In Inklusions- und Beratungsstrukturen bedeutet niedrigschwellig: keine komplizierten Anmeldewege, keine umfassenden Nachweispflichten, klare, einfach verständliche Informationen, Sichtbarkeit und leichte Auffindbarkeit, Angebote, die auch ohne Vorerfahrung oder Fachwissen genutzt werden können.

Der Begriff ist fachlich etabliert – z. B. in Sozialarbeit, Inklusionspädagogik, Gesundheitswesen und Hochschulberatung.

► **Niederschwellig (umgangssprachlich, nicht empfohlen)**

wird umgangssprachlich oft als Variante von „niedrigschwellig“ benutzt, ist aber sprachlich falsch gebildet und wird in wissenschaftlichen, verwaltungstechnischen und rechtlichen Kontexten nicht verwendet.

► **Ordnung zur Qualitätssicherung**

an der Hochschule für Grafik und Buchkunst (HGB)

Academy of Fine Arts Leipzig vom 16. Dezember 2016

§ 3 Zuständigkeiten und Datenschutz

(1) Der Senat ist für die regelmäßige Durchführung der Evaluation an der HGB verantwortlich. Er bestimmt jeweils die spezifische Form, wobei auch künstlerische Feedback-, Kritik- und Reflexionspraxen besonders gefördert werden sollen, sowie das nähere Vorgehen. Dabei stellt er jeweils das Benehmen mit dem Rektorat und dem Studierendenrat her.

(2) Alle Lehrenden und Mitarbeitenden sind verpflichtet, an der Evaluation mitzuwirken. Die Beteiligung der Studierenden ist freiwillig.

(3) Die (stellv.) Geschäftsführenden Professor*innen sind dafür verantwortlich, dass die Fachgebiete ihrer Verpflichtung zur Evaluation nachkommen. (4) Zur Durchführung der Evaluation setzt der Senat eine Arbeitsgruppe ein. Diese organisiert den Ablauf und die Auswertung der Evaluation. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe fassen die Evaluationsergebnisse in einem Bericht zusammen. Sie sind zur Vertraulichkeit und Verschwiegenheit verpflichtet.

(5) Die zu Evaluationszwecken erhobenen Daten dürfen nur in anonymisierter Form der Hochschulöffentlichkeit bekannt gemacht werden und als Grundlage für die Selbstevaluation oder ggf. für eine externe Evaluation herangezogen werden.

► **Peer-Beratung**

Beratung auf Augenhöhe durch Personen mit ähnlichem Erfahrungshintergrund – z. B. Studierende mit Behinderung, die andere Studierende beraten.

► **Raum der Stille**

Ein nicht-konfessioneller, geschützter Raum, der der Erholung, Reflexion, Rückzug oder dem Gebet dient. Besonders wichtig für Personen mit Stressbelastung, Reizempfindlichkeit oder spirituellem Bedürfnis.

► **Sensibilisierung**

bezeichnet Maßnahmen und Prozesse, die das Bewusstsein für Barrieren, Diskriminierungsformen und unterschiedliche Lebensrealitäten schärfen. Ziel ist es, Einstellungen, Perspektiven und Verhaltensweisen so zu verändern, dass ein respektvolles, inklusives und diskriminierungsfreies Miteinander möglich wird.

Sensibilisierung umfasst:

Wissen über Behinderung, chronische Erkrankungen, Ableismus und strukturelle Barrieren, Reflexion eigener Vorurteile und Privilegien, das Erkennen versteckter oder unbewusster Ausschlüsse (z. B. in Sprache, Lehre, Organisation), das Erlernen von Handlungsstrategien für einen wertschätzenden Umgang.

► **SIB (Sächsisches Immobilien- und Baumanagement)**

Staatliches Organ, zuständig für Bauunterhalt und bauliche Veränderungen an staatlichen Hochschulgebäuden in Sachsen. In vielen Fällen für Umsetzung baulicher Maßnahmen verantwortlich.

► **Studienassistenten**

Personen, die Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung im Studienalltag unterstützen – z. B. durch Mitschriften, Assistenz im Labor, Begleitung in Werkstätten oder bei Wegen im Gebäude.

► **Studierfähig**

Eine Person ist studierfähig, wenn sie die fachlichen Anforderungen erfüllen kann.

► **Studierfähig (im Kontext des Nachteilsausgleichs)**

bedeutet im hochschulischen Kontext, dass eine Person grundsätzlich in der Lage ist, ein Studium erfolgreich zu absolvieren, unabhängig davon, ob hierfür bestimmte Bedingungen oder Nachteilsausgleiche notwendig sind.

Studierfähigkeit hängt nicht vom Gesundheitszustand, einer Behinderung oder chronischen Erkrankung ab. Nachteilsausgleiche verändern nicht die Qualifikationsziele, sondern nur die Bedingungen, unter denen diese erreicht werden können. Im Rahmen des Nachteilsausgleichs bedeutet Studierfähigkeit, wenn sie die inhaltlichen Anforderungen des Studiengangs erfüllen können, sofern Barrieren abgebaut und passende Unterstützungen bereitgestellt werden.

► **Teilhabe**

Aktive und gleichberechtigte Beteiligung an Bildung, Arbeit, Gesellschaft und Kultur – unabhängig von individuellen Voraussetzungen oder Einschränkungen.

► **UN-BRK (UN-Behindertenrechtskonvention)**

Internationales Abkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. In Deutschland seit 2009 geltendes Recht. Verlangt: Barrierefreiheit, angemessene Vorkehrungen, inklusive Bildung.

► **Werkstätten (künstlerisch-technisch)**

An der HGB u. a. Radierung, Lithografie, Siebdruck, Fotografie, Audio, 3D-Druck. Zentrale Orte des Studiums – werden in Bezug auf bauliche, technische und kommunikative Barrieren betrachtet.

► **Zugänglichkeit**

Technischer und praktischer Begriff für die Frage: Kann eine Person ohne fremde Hilfe ein Angebot, einen Raum oder eine Information nutzen? Oft synonym mit „Barrierefreiheit“ verwendet.

Denn Inklusion ist keine Zusatzaufgabe.
Inklusion ist Qualität.
Inklusion ist Haltung.
Inklusion ist Hochschule.

LEGENDE II

AMD	Arbeitsmedizinischer Dienst
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
FB	Fachgebiete MG, BGD, Foto und MK
G	Galerie
GLS	Gleichstellung
HDS	Hochschuldidaktik Sachsen
HH	Referat Haushalt
Inkl	Inklusionsteam
K	Kanzler:in
O	Referat Innerer Dienst/Organisation
P	Referat Personal
PÖ	Öffentlichkeitsarbeit
R	Rektorat
RZ	Rechenzentrum /IT
Sen	Senat