

Begriffliche und gesetzliche Grundlagen der Aktionspläne der Technischen Universität Chemnitz zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (Stand November 2023)

Aktionspläne sollen eine Definition zentraler Begriffe vornehmen und diese sollen transparent und einheitlich verwendet werden (vgl. Braukmann/Frankenbach/Maetzel 2019, S. 8; Deutsches Institut für Menschenrechte 2020, S. 3).

Dies umfasst nachfolgend die Begriffe Behinderung im Sinne der UN-BRK, Zugänglichkeit, Barrieren und Barrierefreiheit, angemessene Vorkehrungen sowie das Leitmotiv der Inklusion. Zudem wird der Zusammenhang zwischen Inklusion und Diversität (bzw. Diversity) aufgezeigt.

1. Behinderung und Beeinträchtigung

Die UN-BRK hat ein neues Verständnis von Behinderung vorgelegt, welches sich inzwischen etabliert hat. Zunächst wird der Behindertenbegriff durch zwei Aspekte näher bestimmt, indem auf die Langfristigkeit und die Beeinträchtigungsform verwiesen wird. Dieser Blickwinkel auf die individuelle Beeinträchtigung ist jedoch stets zu einseitig, sondern **Behinderung** ist in Anlehnung an die Interpretationshilfe im Buchstabe e der Präambel UN-BRK immer das Ergebnis von Wechselwirkungen mit einstellungs- und/oder umweltbedingten Barrieren, also gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Diskriminierungstatbeständen.

„Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ (Art. 1 Abs. 2 UN-BRK)

„[...] in der Erkenntnis, dass das Verständnis von Behinderung sich ständig weiterentwickelt und dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern.“ (Präambel Buchstabe e der UN-BRK)

Der menschenrechtliche Blickwinkel auf Behinderung ist zudem nicht länger primär defizitorientiert, sondern eine Behinderung wird als normaler Bestandteil menschlichen Lebens begriffen und wertgeschätzt. Hierzu formuliert die UN-BRK den allgemeinen Grundsatz:

„[...] die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit.“ (Art. 3 Buchst. d UN-BRK)

Entsprechende Legaldefinitionen finden sich unter anderem auch im Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz vom 27.04.2002, BGG) und im Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz vom 23.12.2016, BTHG):

„Menschen mit Behinderungen im Sinne dieses Gesetzes sind Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können. Als langfristig gilt ein Zeitraum, der mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate andauert.“ (§ 3 BGG)

„Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.“ (§ 2 Abs. 1 BTHG)

Wortgleich zum Behindertengleichstellungsgesetz führt das Gesetz zur Stärkung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Inklusionsgesetz vom 02.07.2019, SächsInklusG) aus:

„Menschen mit Behinderungen im Sinne dieses Gesetzes sind Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft hindern können. Als langfristig gilt ein Zeitraum, der mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate andauert. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.“

Von Dauerhaftigkeit bzw. Langfristigkeit kann demnach bei einer bereits oder wahrscheinlich länger als sechs Monate andauernden Beeinträchtigung ausgegangen werden (Mindestdauer). Darunter fallen in der Regel auch chronische oder psychische Erkrankungen, welche im allgemeinen Sprachgebrauch nicht unmittelbar als Behinderungen aufgefasst werden (vgl. Cloerkes 2001, S. 7). Diesbezüglich merkt weiterhin Hirschberg (2011, S. 3) an, dass auch diese Mindestdauer „nicht mehr als ein Anhaltspunkt [sei], da chronische Erkrankungen aufgrund intensiverer oder schwächerer Schübe unterschiedlich lange dauern können. [...] Zum anderen ist das Kriterium „Alter“ nur für jüngere Altersgruppen plausibel. Ältere Menschen sind hingegen häufig gebrechlich und pflegebedürftig; in dieser Altersgruppe ist es dementsprechend sogar typisch, beeinträchtigt zu sein“. Eine Beeinträchtigung ist nicht an den Besitz eines Schwerbehindertenausweises, also einen amtlich festgestellten Grad der Behinderung (GdB), geknüpft.

Die aufgeführten Definitionen unterstreichen zudem, dass nicht nur körperliche, Seh-, Hör- und Sprachbeeinträchtigungen erfasst sind, sondern auch Menschen mit psychischen und chronisch-somatischen Erkrankungen zu den Menschen mit Behinderungen gemäß Art. 1 Abs. 2 UN-BRK bzw. § 3 BGG zählen und durch einstellungs- und umweltbedingte Barrieren Behinderungserfahrungen machen können. Auch Teilleistungsstörungen wie eine Lese-Rechtschreib-Schwäche (Legasthenie) oder eine Rechenstörung (Dyskalkulie) werden dazu gezählt, weiterhin können Mehrfachbehinderungen auftreten. **Daraus folgt, dass die Zielgruppe des Aktionsplanes – Menschen mit Behinderungen – sehr vielfältig und keine homogene Gruppe ist.**

Im Hochschulkontext wird häufig der Ausdruck „Studium mit Beeinträchtigung“ synonym für „Studium mit Behinderung oder chronischer Krankheit“ verwendet, was vor allem auf die 2012 veröffentlichte Studie des Deutschen Studentenwerkes „best1 -

beeinträchtigt studieren: Sondererhebung zur Situation von Studierenden mit Behinderung und chronischer Krankheit“ zurückgeführt werden kann. Diese Begrifflichkeit wird auch an der TU Chemnitz empfohlen und genutzt. Hintergrund ist, dass sich beispielsweise Studierende mit einer chronischen Erkrankung nicht als „behindert“ wahrnehmen und dies auch als stigmatisierender Begriff erlebt wird. Zudem haben nur 6 Prozent der Studierenden mit einer studienrelevanten gesundheitlichen Beeinträchtigung einen amtlich festgestellten Grad der Behinderung (GdB 20 bis 40) bzw. 9 Prozent eine amtlich festgestellte Schwerbehinderung (GdB 50 bis 100). Nach dem Begriffsverständnis der UN-BRK können einstellungs- und umweltbedingte Barrieren zum Ausgangspunkt einer Behinderung werden und Teilhabehindernisse darstellen. Insgesamt kann der Begriff der **Beeinträchtigung** als Synonym und in Entsprechung zu Art. 1 Abs. 2 UN-BRK bzw. § 3 BGG eingeordnet werden und ist im Übrigen im § 2 Abs. 1 BTHG in diesem Sinne angelegt.

Mit der UN-BRK kam es insgesamt zu einem „Paradigmenwechsel vom medizinischen zum menschenrechtlichen Modell“ (Degener 2015) oder auch „sozialen Modell von Behinderung“ (Degener 2016, S. 16), was sich auf den relevanten Verweis auf Wechselwirkungen mit umweltbedingten Barrieren (wie zum Beispiel schwergängige Türen, Unerreichbarkeit von Bedienelementen, zu kleine Schrift, zu geringe visuelle Kontrastgestaltung, fehlende Alternativtexte, fehlende Beratung und Unterstützung) oder einstellungsbedingte Barrieren (wie zum Beispiel Vorurteile, Diskriminierung, Stigmatisierung, Exklusion) bezieht.

2. Zugänglichkeit

Zugänglichkeit kann als einer der Schlüsselbegriffe der UN-BRK angesehen werden und wird in Art. 9, was „einer der detailliertesten Artikel der Konvention“ und grundlegend ein „menschenrechtliches Prinzip“ (Deutsches Institut für Menschenrechte 2015, S. 5) ist, behandelt. An dieser Stelle soll nicht unerwähnt bleiben, dass in der nicht-amtlichen deutschen Schattenübersetzung des englischen Begriffes „accessibility“ des Art. 9 mit „Zugänglichkeit“ und nicht mit „Barrierefreiheit“ wiedergegeben wurde (Bethke et al. 2015, S. 170). Daraus resultiert insgesamt eine gewisse Unschärfe.

„Um Menschen mit Behinderungen eine unabhängige Lebensführung und die volle Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, zu gewährleisten. Diese Maßnahmen, welche die Feststellung und Beseitigung von Zugangshindernissen und -barrieren einschließen [...]“ (Art. 9 Abs. 1 UN-BRK)

Zugänglichkeit stellt eine Voraussetzung für Unabhängigkeit, Teilhabe, Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung von Menschen mit Behinderung dar, woraus sich die besondere Bedeutung ergibt. „Ohne Zugang [...] hätten Menschen mit Behinderung keine Chancengleichheit“ (Deutsches Institut für Menschenrechte 2015, S. 8, zitiert den UN-Fachausschuss 2014).

Zum **Verhältnis von Zugänglichkeit und Barrierefreiheit**, welches keine Synonyme sind, lässt sich festhalten:

„Ob Zugänglichkeit gegeben ist oder nicht, kann nur vom Ergebnis her und nur unter Betrachtung des Einzelfalls beantwortet werden: Zugänglichkeit kann – durch Gewährung angemessener Vorkehrungen – einzelfallbezogen hergestellt werden, auch wenn allgemein betrachtet noch Zugangsbarrieren bestehen, und umgekehrt enthebt ein weitgehend barrierefreies Produkt oder Gebäude angesichts der Vielfalt individueller Beeinträchtigungen nicht von der Pflicht, im Bedarfsfall angemessene Vorkehrungen zu gewähren.“ (Deutsches Institut für Menschenrechte 2015, S. 5)

An der TU Chemnitz sind folglich Zugänge zu Gebäuden, zu Informationen, zu Angeboten usw. für Menschen mit Behinderung im Einzelfall zu ermöglichen und sicherzustellen. Diese sollen in gleichem Maße nutzbar sein. Um dies zu erreichen, müssen Zugangshindernisse und Zugänglichkeitsbarrieren erkannt und beseitigt werden sowie Zugänglichkeitsstandards eingehalten werden, was letztlich Kernanliegen dieses Aktionsplanes ist.

3. Barrieren und Barrierefreiheit

Rahmenbedingungen in einem bestimmten Kontext können zu umweltbedingten Barrieren führen, während soziale Reaktionen einstellungsbedingte Barrieren in Form von Stigmatisierungen oder Vorurteilen nach sich ziehen. **Barrieren** entstehen immer dann, wenn die Bedürfnisse von behinderten Menschen im Sinne von Art. 1 Abs. 2 UN-BRK nicht oder unzureichend berücksichtigt werden. Nach Schindler (2014) lassen sich für den Bereich Hochschule unter anderem bauliche, kommunikative, organisatorische, didaktische und strukturelle Barrieren differenzieren, welche Aktivitäten oder Teilhabemöglichkeiten für (potentielle) Mitglieder und Angehörige der Hochschule einschränken können. Zentrale Zielsetzung der UN-BRK ist, die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe etwa an Hochschulbildung oder am Arbeitsleben. Dies setzt die Zugänglichkeit bzw. Barrierefreiheit voraus, denn Behinderung entsteht nach menschenrechtlichem Verständnis aus dem Wechselverhältnis zwischen Beeinträchtigung und Barrieren.

Barrierefreiheit ist ein gesetzlich definierter Begriff, welchem insbesondere mit Art. 9 der UN-BRK ein eigener Artikel gewidmet ist. Erneut ist darauf hinzuweisen, dass in der nicht-amtlichen deutschen Übersetzung „Zugänglichkeit“ statt „Barrierefreiheit“ für den englischen Wortlaut „accessibility“ verwendet wurde, sich jedoch Barrierefreiheit „in Diskussion und Gesetzgebung in Deutschland durchgesetzt hat“ (Bethke 2015, S. 170).

„Um Menschen mit Behinderungen eine unabhängige Lebensführung und die volle Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, zu gewährleisten. Diese Maßnahmen, welche die Feststellung und Beseitigung von Zugangshindernissen und -barrieren einschließen, gelten unter anderem für a) Gebäude, Straßen, Transportmittel sowie andere Einrichtungen in Gebäuden und im Freien, einschließlich Schulen, Wohnhäusern, medizinischer Einrichtungen und Arbeitsstätten; b) Informations-, Kommunikations- und andere Dienste, einschließlich elektronischer Dienste und Notdienste.“ (Art. 9 Abs. 1 UN-BRK)

„Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete

Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Hierbei ist die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel zulässig.“ (§ 4 BGG)

„Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Hierbei ist die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel zulässig.“ (§ 3 SächsInklusG)

Für den Hochschulkontext relevant sind besonders die bauliche, informative und kommunikative Barrierefreiheit. Angebote und Einrichtungen sollen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis, grundsätzlich ohne fremde Hilfe, aber mit behinderungsbedingt notwendigen Hilfsmitteln auffindbar, zugänglich und nutzbar sein. Diese Punkte geben wichtige Anhaltspunkte zur Operationalisierung und Umsetzung von Barrierefreiheit: Der Fokus sollte auf die Feststellung und Beseitigung solcher Barrieren gerichtet werden, die das Auffinden, den Zugang und die Nutzung besonders erschweren oder nur mit fremder Hilfe möglich machen.

Das **Konzept der Barrierefreiheit** bezieht sich im Gegensatz zum **Konzept der angemessenen Vorkehrungen** auf Gruppen und meint damit „gruppenbezogene Standards“ (Gattermann-Kasper 2018, S. 12, vgl. auch Deutsches Institut für Menschenrechte 2015, S. 16). Einzelfall- und einzelpersonenunabhängig soll eine chancengleiche Teilhabe bzw. ein gleichberechtigter Zugang sichergestellt werden. „Die Pflicht zur Barrierefreiheit ist erfüllt, wenn bestimmte Standards (etwa Türbreite) eingehalten werden“ (Degener 2016, S. 39). Die Einhaltung derartiger Standards wie etwa DIN-Normen für barrierefreies Bauen ist für Menschen mit Behinderungen unverzichtbar, kommt jedoch auch anderen Nutzergruppen zugute. So ist ein stufenloser Zugang auch für diejenigen mit einem Kinderwagen, Rollator, Transport- oder Servicewagen (z. B. Reinigungs- oder Lieferpersonal) von Interesse. Im Idealfall können also verschiedene Personengruppen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen unter barrierefreien Bedingungen studieren und arbeiten. Barrierefreiheit wird durch Standardkonformität hergestellt und sichergestellt und zeichnet sich durch ein proaktives Handeln im Vorfeld bzw. die generelle Umsetzung von Barrierefreiheit aus. „Barrierefreie Gestaltungen sind [...] Gestaltungen, die im Vorgriff auf spätere Nutzungen unabhängig von konkreten Nutzer_innen erfolgen. Ob die gefundene Gestaltung am Ende nicht diskriminierend ist, kann sich daher erst in der konkreten Nutzung erweisen“ (Bethke et al. 2015, S. 172).

Seit einigen Jahren liegt besondere Aufmerksamkeit auf dem Thema **digitale Barrierefreiheit**. Für den Bereich barrierefreie Webseiten und Webseiten-Inhalte liegen ebenfalls entsprechende Standards und gesetzliche Anforderungen vor (vgl. Abb. 1).

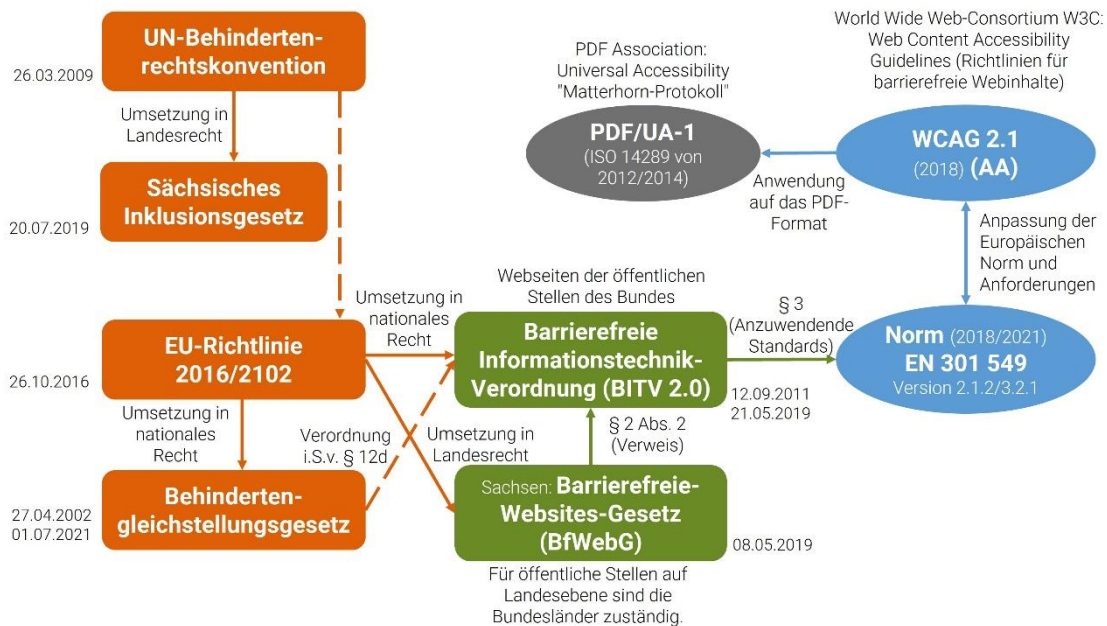


Abb. 1: Gesetze, Verordnungen und Standards digitaler Barrierefreiheit. Eigene Darstellung in Anlehnung an Dobroschke/Fischer 2019, Zimmermann 2020, vgl. auch Kerkmann 2015.

Digitale Barrierefreiheit ist entsprechend des Zugänglichkeitsgrundsatzes des Art. 9 Abs. 1 UN-BRK die Grundlage für den „gleichberechtigten Zugang [...] zu [...] Information und Kommunikation“. Die Umsetzung ist eine Daueraufgabe, da kontinuierlich Webseiten-Inhalte erstellt und gepflegt werden. Die Umsetzung ist zudem aufwendig, weil hierfür zeitliche und personelle Ressourcen eingesetzt, bestimmte Software-Anwendungen beherrscht werden müssen sowie ein Schulungsbedarf notwendig ist. Aber die „Pflicht zur Verwirklichung der Zugänglichkeit gilt vorbehaltlos, d.h. die zur Herstellung der Zugänglichkeit verpflichtete Stelle kann sich nicht auf die daraus resultierende Belastung berufen, wenn sie ihrer Pflicht nicht nachkommt“ (Deutsches Institut für Menschenrechte 2015, S. 16; zitiert den UN-Fachausschuss 2014). Vor diesem Hintergrund bleibt die digitale Barrierefreiheit an der TU Chemnitz eine besondere Herausforderung.

4. Angemessene Vorkehrungen

Zur Umsetzung von Gleichberechtigung und der Nichtdiskriminierung zeigt die UN-BRK das Instrument der **angemessenen Vorkehrungen** auf.

„Im Sinne dieses Übereinkommens bedeutet „angemessene Vorkehrungen“ notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können.“ (Art. 2 UN-BRK)

„Die Versagung angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen ist eine Benachteiligung im Sinne dieses Gesetzes. Angemessene Vorkehrungen sind Maßnahmen, die im Einzelfall geeignet und erforderlich sind, um zu gewährleisten, dass ein Mensch mit Behinderung gleichberechtigt mit anderen alle Rechte genießen und ausüben kann, und sie die Träger öffentlicher Gewalt nach § 1 Absatz 2 nicht unverhältnismäßig oder unbillig belasten.“ (§ 7 BGG)

Diese allgemeine Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen wird bezüglich des Rechtes auf Bildung (Art. 24 Abs. 5) und auf Arbeit (Art. 27 Art. 1 Buchst. i) innerhalb der UN-BRK wiederholt. Es handelt sich dabei um alle notwendigen, geeigneten, verhältnismäßigen und angemessenen Änderungen oder Anpassungen in einem konkreten Einzelfall möglicher Diskriminierung. Angemessene Vorkehrungen beziehen sich daher stets auf Einzelpersonen. Durch die generelle Umsetzung und Gestaltung von Barrierefreiheit „wird die Notwendigkeit zur Kompensation und zur individuellen Unterstützung auf das durch die Beeinträchtigung bedingte Maß reduziert“ (Rothenberg 2015, S. 163). Im Falle einer inklusiven Hochschule führt eine generelle Barrierefreiheit in möglichst vielen Bereichen dazu, dass es weniger individueller Anpassungen bedarf. Diskriminierung kann dabei nicht nur auf eine bestimmte Handlung, sondern auch auf das Versagen einer angemessenen Vorkehrung, also Unterlassung zurückgeführt werden (vgl. Bethke 2015, S. 171). Nach Gattermann-Kasper (2018, S. 13) haben angemessene Vorkehrungen und Nachteilsausgleiche eine synonyme Bedeutung.

Angemessene Vorkehrungen werden – anders wie die Begrifflichkeit vermuten lässt – im Nachhinein getroffen. Es ist also seitens der Universität ein reaktives Handeln in Bezug auf bestimmte Bedarfe. So werden etwa für einen bestimmten Student bzw. eine konkrete Studentin barrierefreie Studien oder Prüfungsbedingungen im Einzelfall hergestellt, um bestehende Barrieren im Einzelfall zu überwinden. Im Ergebnis studiert oder absolviert die Mehrheit eine Prüfung unter den vorgesehenen Bedingungen und bestimmte Studierende unter individuell angepassten Bedingungen (vgl. Gattermann-Kasper 2018, S. 14). Dazu zählen Nachteilsausgleiche für Prüfungen, ein Sonderformat eines Skriptes (Umsetzung) oder eine Verlegung in einen barrierefrei zugänglichen Raum.

„Bei Einzelpersonen, die seltene Beeinträchtigungen haben, welche bei der Entwicklung der Zugänglichkeitsstandards nicht berücksichtigt wurden, oder die nicht die Modi, Methoden oder Mittel verwenden, die zur Erreichung der Zugänglichkeit angeboten werden (die z.B. Braille-Schrift nicht lesen können), kann sogar die Anwendung von Zugänglichkeitsstandards möglicherweise nicht ausreichen, um ihnen den Zugang sicherzustellen. In solchen Fällen können angemessene Vorkehrungen anzuwenden sein.“ (Deutsches Institut für Menschenrechte 2015, S. 16)

Eine angemessene Vorkehrung soll einem behinderten Menschen im Sinne von Abs. 1 Abs. 2 UN-BRK durch Erreichung der Zugänglichkeit zur Verwirklichung der Menschenrechte verhelfen. Es gilt für einzelfallbezogene Maßnahmen bzw. angemessene Vorkehrungen der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, das heißt sie dürfen zu keiner unzumutbaren Belastung führen.

5. Inklusion

Eines der Schlüsselkonzepte ist das der **Inklusion**, obwohl „inclusion“ bzw. „inclusive“ nicht wie andere Begriffe im Art. 2 der UN-BRK grundlegend definiert werden bzw. „der Begriff Inklusion in der offiziellen deutschen Übersetzung der UN-BRK tatsächlich nicht vorkommt“ (Wansing 2015, S. 45). Hier einige Definitionsansätze:

„Inklusion (lat. *inclusio*, Einschließung) meint die Überwindung der sozialen Ungleichheit, der Aussonderung und Marginalisierung, indem alle Menschen in ihrer Vielfalt und Differenz, mit ihren Voraussetzungen und Möglichkeiten, Dispositionen und Habitualisierungen wahrgenommen, wert geschätzt und anerkannt werden“ (Ziemen 2013, S. 47).

„Die Inklusion hingegen will von Anfang an ein gemeinsames System für alle Menschen, ohne dass jemand ausgegrenzt oder stigmatisiert wird. Inklusion bedeutet, Rahmenbedingungen und Hilfen zu schaffen, wenn Menschen mit Behinderungen teilnehmen wollen. Wollen, nicht müssen“ (Wolters 2014, S. 14)

„Inklusion in diesem Sinne als Voraussetzung und Möglichkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe“ (Wansing 2015, S. 48)

„Inklusion bedeutet als Grundsatz der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in einem allgemeinen Sinne die Einbeziehung in die Gesellschaft. Es handelt sich um ein universell gültiges menschenrechtliches Prinzip mit dem Ziel, allen Menschen auf der Basis gleicher Rechte ein selbstbestimmtes Leben und die Teilhabe an allen Aspekten des gesellschaftlichen Lebens zu ermöglichen. [...] Der Inklusionsbegriff trägt dazu bei, diese Unrechtserfahrungen wahrzunehmen, und er liefert Impulse für die Veränderung gesellschaftlicher Bedingungen, bei der Menschen mit einer Behinderung aktiv einbezogen werden müssen, um ihren Interessen und Bedürfnissen gerecht zu werden.“ (Wansing 2015, S. 53)

„Inklusion ist eine Leitidee, bei der es darum geht, alle Lebensbereiche strukturell so zu gestalten, dass sie allen Menschen Teilhabemöglichkeiten eröffnet.“ (Kulke 2020, S. 92)

„Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch ganz natürlich dazu gehört“ (Aktion Mensch 2023).

Handlungsleitend sind damit die Prinzipien der Zugehörigkeit bzw. Einbeziehung etwa im Sinne gemeinsamer Hochschulbildung und Beschäftigung von behinderten und nicht-behinderten Menschen. Deutlich wird dies in Abgrenzung zu den Begriffen Exklusion und Integration (vgl. Abb. 2).



Abb. 2: Inklusion in Abgrenzung zu Exklusion und Integration. (Quelle: <https://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion> (04.08.2023))

Während exklusive Kulturen, Strukturen und Praktiken (vgl. Boban/Hinz 2003, S. 14) ausgrenzen, ist Inklusion das Gegenteil. Integration meint das Anpassen eines einzelnen Individuums in bestehende gesellschaftliche Kulturen, Strukturen und Praktiken etwa durch das Absolvieren einer Trainingsmaßnahme.

Inklusion markiert einen Paradigmenwechsel und wird erreicht durch das Verändern von Kulturen, Strukturen und Praktiken und zwar durch den Abbau von umwelt- und einstellungsbedingten Barrieren. „Das heißt, Inklusion erfordert vorrangig Anpassungsleistungen der Gesellschaft an die Individualität von Menschen mit Behinderungen, und nicht die Anpassung von Menschen mit Behinderungen an die Gesellschaft“ (Institut für Arbeit und Gesundheit 2014, S. 3). Es gilt, strukturelle Rahmenbedingungen von Beginn an so zu gestalten oder nach einer Bestandsanalyse so zu verändern, dass Menschen mit Behinderungen die gleiche Möglichkeit haben, ihre

Potentiale zu entfalten sowie in vollem Umfang und selbstbestimmt teilzuhaben. Dabei geht es zunächst um „Teilhabechancen“ in einem Teilsystem wie Hochschulbildung oder Arbeit (vgl. Kulke 2020, S. 88, 90). Inklusionsfördernde Maßnahmen zielen darauf ab, dass Menschen mit Behinderungen gemäß Art. 1 Abs. 2 UN-BRK mit ihren konkreten Voraussetzungen und individuellen Bedürfnissen nicht übersehen und stärker wertgeschätzt werden. Unter diesem Blickwinkel können, „faktische „Inklusionsrückstände“ von Menschen mit Behinderungen sichtbar und als mögliche Verletzung von Rechten wahrgenommen“ (Wansing 2015, S. 50) werden. Ein Inklusionsansatz fördert das „Aufmerksamwerden für diese Diskrepanz zwischen Anspruch (Inklusion und Teilhabe) und Wirklichkeit (Exklusion, Benachteiligung und Ausgrenzung)“ (Wansing 2015, S. 51).

Inklusion ist erreichbar durch eine zugängliche und barrierearme bzw. barrierefreie Angebote und Einrichtungen in Entsprechung zu Art. 9 der UN-BRK. Dies trifft auch auf den Hochschulbereich zu. So wurden alle sächsischen Hochschulen von der Landesregierung aufgefordert, jeweils eigene Aktionspläne zur Umsetzung der UN-BRK im Jahr 2017 vorzulegen und diese zu gegebener Zeit fortzuschreiben. Denn es wird deutlich, dass die Förderung von Inklusion und der Abbau von Barrieren als permanente Herausforderung betrachtet, eingeplant und durchgeführt werden muss. Dies führt zu der in der UN-BRK getroffenen Unterscheidung zwischen angemessenen Vorkehrungen und Barrierefreiheit. Beide Ansätze können und müssen für den Weg zu einer inklusiven Hochschule gewählt und beschränkt werden. Während angemessene Vorkehrungen verhältnismäßige Einzelmaßnahmen darstellen und sich auf Änderungen oder Anpassungen für eine konkrete Einzelperson beziehen (Art. 2 UN-BRK), geht es beim Abbau von Barrieren um allgemeine Maßnahmen für eine unbekannte Nutzergruppe, um generell eine chancengleiche Teilhabe bzw. gleichberechtigten Zugang im Sinne des Inklusionsgedankens sicherzustellen (Art. 9 Abs. 1 UN-BRK; § 4 BGG). Die schrittweise Minimierung von Barrieren in den unterschiedlichen Handlungs- und Gestaltungsfeldern der TU Chemnitz führt dazu, dass angemessene Vorkehrungen im Einzelfall reduziert werden können bzw. nicht mehr erforderlich sind.

Zusammenfassend wurde mit dem Aktionsplan "Die TU Chemnitz auf dem Weg zur inklusiven Hochschule" (2017, S. 261) folgendes Verständnis von Inklusion herausgearbeitet, welches nach wie vor handlungsleitenden Charakter hat und für den Aktionsplan 2023 nur leicht überarbeitet wurde:

Inklusion ist ein menschenrechtlicher Grundsatz und ganzheitlicher Maßnahmenkatalog zur Gestaltung von strukturellen Rahmenbedingungen und zur bestmöglichen Förderung und Unterstützung von Studieninteressierten, Studierenden, Teilnehmenden am lebenslangen Lernen bzw. an Weiterbildung, Auszubildenden sowie Beschäftigten in Lehre, Forschung, Verwaltung und Beratung mit einer Beeinträchtigung; zu deren gleichberechtigter Teilhabe am universitären Alltag sowie zu einem ungehinderten Zugang und einer barrierefreien Nutzung der Angebote der Hochschule.

6. Inklusion und Diversität

Sowohl Inklusion als auch **Diversität** betonen die Individualität und Vielfalt von Lebensentwürfen, erkennen diese an, wirken Ungleichbehandlung und Benachteiligung entgegen und wollen Teilhabebarrrieren verringern. Beim Diversity Management geht es darum, Vielfalt wertzuschätzen, respektvoll mit den Unterschiedlichkeitsdimensionen umzugehen und diese als Bereicherung wahrzunehmen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nennt sechs Diskriminierungsgründe: „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ und schützt und fördert damit Vielfalt.

Letztlich gibt es aber viele weitere Dimensionen von Diversity im Sinne von Unterschiedlichkeit, wobei neben der Persönlichkeit zwischen inneren (weitgehend unveränderbare), äußeren (sind veränderbar, wobei aber Religion und „Weltanschauung“ nicht immer frei wählbar sind) und organisationalen Dimensionen (von der Art der Zugehörigkeit innerhalb einer Organisation bestimmt) in Anlehnung an das bekannte Grundmodell „4 Layers of Diversity“ nach Gardenswartz/Rowe (1994) unterschieden werden kann. Somit finden sich in diesem Modell die Diskriminierungsverbote für die gesetzlich definierten Gründe und Merkmale und weitere mögliche Diversitätsdimensionen, ohne dass diese einen Anspruch auf Vollständigkeit haben. Nachfolgend zwei Varianten des ursprünglichen Modells für den Hochschulkontext (vgl. Abb. 3 und 4).

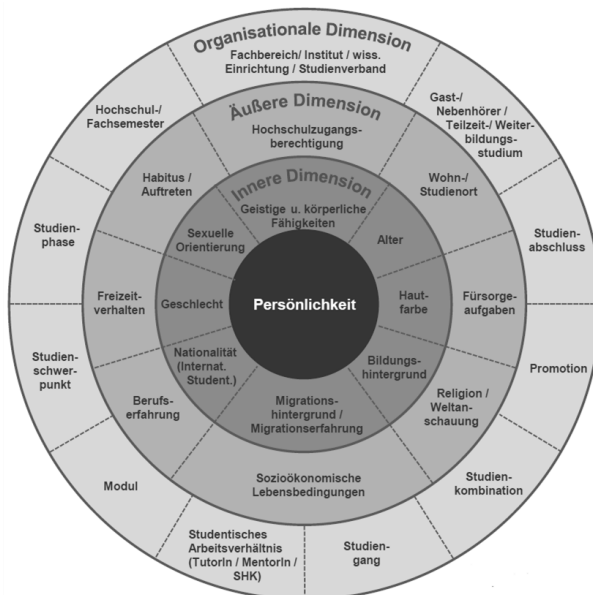


Abb. 3: Diversity-Dimensionen aus Perspektive Studierender. (Quelle: Auferkorte-Michaelis/Linde 2016).

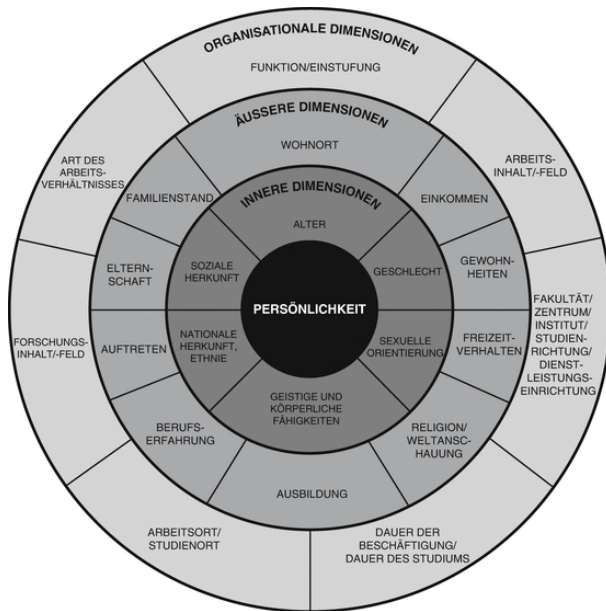


Abb. 4: Diversity-Dimensionen aus Perspektive Beschäftigter. (Quelle: Rosken 2016).

Die Nichtdiskriminierung von Menschen mit Behinderungen im Sinne von Art. 1 Abs. 2 UN-BRK ist also die gemeinsame Schnittstelle zwischen Inklusion und Diversity. Inklusion erscheint im Vergleich zu Diversität zunächst handlungsorientierter (vgl. Keuchel 2016), obwohl das Diversity Management ein ebenfalls handlungsorientiertes Konzept zum Umgang mit den Diversitätsdimensionen darstellt. Und letztlich braucht es ohne Diversität in Bezug auf gesundheitliche Beeinträchtigungen gar keine Inklusionsbemühungen mehr.

„Der Inklusionsbegriff impliziert Diversity, weil auch er die Anerkennung gesellschaftlicher Vielfalt, die Individualität und die Bedürfnisse des einzelnen Menschen sowie dessen Teilhabe an unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft zum handlungsleitenden Prinzip macht.“ (Georgi 2015, S. 27)

„Der Begriff Diversität ist eher dem kultursoziologischen Diskurs, der Begriff Inklusion eher dem pädagogischen zuzuordnen. Die Zielgruppenorientierung in der Entstehungsgeschichte lag bei der Gleichbehandlungsbewegung der Inklusion eher bei Menschen mit Behinderung, bei der Diversität eher bezogen auf Ethnien bzw. Herkunft. Der entscheidende Unterschied beider Begriffskonzepte liegt darin, dass Diversität lediglich eine Betrachtungsebene ist, Inklusion setzt dagegen Handlungsziele bzw. impliziert Handlungsstrategien [...]. Gemeinsam ist beiden Konzepten der positive „Perspektivwechsel“ auf Unterschiede [...]. So bezieht sich Inklusion eben nicht auf eine Gleichbehandlung und -betrachtung von Menschen innerhalb einer gesellschaftlichen Gruppe, sondern explizit auf das Konzept „Diversität“: Die Einzigartigkeit der oder des Einzelnen soll als Ressource in eine Gruppenkonstellation einfließen und dies wird nur durch individuelle Förderung möglich.“ (Keuchel 2016)

Zum Verhältnis der beiden Begriffe bzw. Konzepte kann festgehalten werden, dass eine Hochschule zwar divers, aber nicht inklusiv sein kann. Andererseits gibt es auch Arbeits- und Studienbedingungen, die zwar inklusiv, aber nicht divers sind. Beide zielen auf eine Arbeits- und Studenumgebung, die frei ist von Diskriminierung und die Verbesserung der Teilhabe und Chancengleichheit. Nichtdiskriminierung setzt die Feststellung von Zugangshindernissen voraus, die durch angemessene Vorkehrungen im konkreten

Einzelfall oder durch allgemeine Zugänglichkeit und Barrierefreiheit zu vermeiden, zu minimieren oder zu beseitigen sind.

Seit dem Sommersemester 2022 befindet sich die TU Chemnitz in der Phase der Auditierung für das Zertifikat „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft e. V. und wurde dafür neben zehn weiteren Hochschulen bundesweit ausgewählt. Die Teilnahme an diesem Audit ist im Hochschulentwicklungsplan bis 2025 verankert und soll die TUC befähigen, ihre Diversitätsstrategie weiter zu entwickeln und sich damit wettbewerbs- und zukunftsfähig aufzustellen. Strukturen, Instrumente und Maßnahmen werden analysiert und verbessert, um diverse Personengruppen im Hochschulalltag noch besser sichtbar zu machen und zu unterstützen. Im Steuerungskreis sind in einer entsprechenden Unterarbeitsgruppe das Dezernat Personal, die Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung, die Koordinatorin für Inklusion und der Personalrat vertreten und können somit Impulse einbringen und personalpolitische Maßnahmen in Bezug auf Diversity und Inklusion hinterfragen und ausbauen.

Im April 2023 hat die TU Chemnitz die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet (vgl. <https://www.tu-chemnitz.de/tu/pressestelle/aktuell/11806>) und tritt damit einem bundesweiten Diversity-Netzwerk von Institutionen und Unternehmen bei, in dem ein reger Austausch über gelebte Vielfalt in allen Dimensionen des Diversity-Managements stattfindet. Damit präsentiert sich die TU Chemnitz als weltoffene, vielfältige und tolerante Universität nach außen, womit die Beschäftigungsquote in den Diversitätskategorien erhöht werden soll. Kern der „Charta der Vielfalt“ ist zudem die Selbstverpflichtung, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen und geprägt von gegenseitigem Respekt ist, unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Beeinträchtigungen, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.

Über diese Aktivitäten – Auditprozess „Vielfalt gestalten“ und Beitritt zur „Charta der Vielfalt“ – konnte der Sensibilisierungsprozess für die Bedürfnisse von Mitarbeitenden und Studierenden mit Beeinträchtigungen intensiviert, die inneruniversitäre Vernetzung in diesem Themenfeld verbessert und Diversity und Inklusion als ganzheitliche Querschnittsaufgaben positioniert werden. Im Rahmen des sogenannten 2. Selbstreport im Auditierungsverfahren wird auf den Aktionsplan Inklusion verwiesen, ohne dass im Audit „Vielfalt gestalten“ zusätzlich inklusionsbezogene Ziele verortet werden.

Quellen

- Aktion Mensch (2023): Was ist Inklusion? Internet: <https://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion> (04.08.2023).
- Auferkorte-Michaelis, N./Linde, F. (2016): Diversity Management an Hochschulen. In: Genkova, P./Ringeisen, T. (Hrsg.): Handbuch Diversity Kompetenz: Perspektiven und Anwendungsfelder. Wiesbaden: Springer. o. S. E-Book: <https://link.springer.com/referencework/10.1007/978-3-658-08003-7> (09.08.2023).
- Bethke, A. et al. (2015): Barrierefreiheit. In: Degener, T./Diehl, E. (Hrsg.): Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bonn. S. 170-188.
- Boban, I./Hinz, A. (2003): Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln. (in der originalen, englischsprachigen Fassung entwickelt von Booth, T./Ainscow, M.). Internet: <http://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20German.pdf> (16.02.2017).
- Braukmann, J./Frankenbach, P./Maetzel, J. (2019): Evaluation des Landesaktionsplans zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Land Schleswig-Holstein. Erstellt von der Prognos AG. Internet: https://www.landtag.ltsh.de/export/sites/ltsh/beauftragte/lb/publikationen/Evaluation-LAP-SH_final.pdf (02.08.2023).
- Cloerkes, G. (2001): Soziologie der Behinderten. Eine Einführung. Heidelberg: Winter.
- Degener, T. (2015): Vom medizinischen zum menschenrechtlichen Modell von Behinderung: Konzepte für Behindertenrecht und -politik. In: Attia, I./Köbsell, S./Prasad, N. (Hrsg.): Dominanzkultur reloaded: Neue Texte zu gesellschaftlichen Machtverhältnissen und ihren Wechselwirkungen. Bielefeld: transcript Verlag. S. 155-168.
- Degener, T. (2016): Völkerrechtliche Grundlagen und Inhalt der UN BRK. In: Degener, T. et al. (Hrsg.): Menschenrecht Inklusion: 10 Jahre UN-Behindertenrechtskonvention. Bestandsaufnahme und Perspektiven zur Umsetzung in sozialen Diensten und diakonischen Handlungsfeldern. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG. S. 11-51.
- Deutsches Institut für Menschenrechte / Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention (Hrsg.) (2015): Information der Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention zur Allgemeinen Bemerkung Nr. 2 des UN-Fachausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Artikel 9: Zugänglichkeit. Internet: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Information_der_Monitoring_Stelle_zur_UN-Behindertenrechtskonvention_Allgemeine_Bemerkung_Nr2.pdf (02.08.2023).
- Deutsches Institut für Menschenrechte / Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention (Hrsg.) (2020): Handreichung Menschenrechtliche Aktions- und Maßnahmenpläne. Internet: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/MSt_UN-BRK_2019_Handreichung_Aktionsplaene.pdf (01.08.2023).
- Dobroschke, J./Fischer, J. (2019): Neuerungen der BITV für die Hochschulen in Sachsen. Vortrag im Rahmen eines Treffens der sächsischen Hochschulen initiiert von der Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen. Input zum Thema „Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung“. Unveröffentlicht.
- Gattermann-Kasper, M. (2018): Nachteilsausgleich für Studierende mit Beeinträchtigungen. Arbeitshilfe für Beratende im Auftrag des Deutschen Studentenwerkes/Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung. Berlin. Internet: https://www.studierendenwerke.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Studieren_mit_Behinderung/IBS-Toolbox/2019_ibs-arbeitshilfe_nachteilsausgleiche.pdf (03.08.2023).

- Georgi, V. (2015): Integration, Diversity, Inklusion. Anmerkungen zu aktuellen Debatten in der deutschen Migrationsgesellschaft. In: Zeitschrift für Erwachsenenbildung 2015(2), Migration, S. 25-27.
- Hirschberg, M. (2011): Behinderung: Neues Verständnis nach der Behindertenrechtskonvention. Positionen Nr. 4 der Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. Internet: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/positionen_nr_4_behinderung_neues_verstaendnis_nach_der_behindertenrechtskonvention_02.pdf (02.08.2023).
- Institut für Arbeit und Gesundheit (2014): UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Vision einer inklusiven Gesellschaft. Wissensbaustein auf der Lernplattform des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Internet: <http://www.dguv.de/medien/inhalt/presse/hintergrund/aktionsplan/wissensbaustein.pdf> (21.07.2017).
- Kerkmann, F. (2015): Der rechtliche Rahmen – Ein Überblick über Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Normen zu barrierefreier Information und Kommunikation. In: Kerkmann, F./Lewandowski, D. (Hrsg.): Barrierefreie Informationssysteme: Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderung in Theorie und Praxis. Berlin: De Gruyter. S. 11-48.
- Keuchel, S. (2016): Zur Diskussion der Begriffe Diversität und Inklusion – mit einem Fokus der Verwendung und Entwicklung beider Begriffe in Kultur und Kultureller Bildung. Internet In: Kulturelle Bildung Online: <https://www.kubi-online.de/artikel/zur-diskussion-begriffe-diversitaet-inklusion-einem-fokus-verwendung-entwicklung-beider> (09.08.2023).
- Krah, F./ Zimmermann, L. (2015): Das Konzept der angemessenen Vorkehrungen in der deutschen Rechtsordnung. Working paper Nr. 6 der Humboldt Law Clinic Grund- und Menschenrechten (HCLMR). Internet: http://hlcmr.de/wp-content/uploads/2015/04/Working_Paper_Nr.6.pdf (08.02.2023).
- Kulke, D. (2020): Teilhabe und Inklusion. In: Hartwig, S. (Hrsg.): Behinderung. Stuttgart: Metzler. S. 87-93.
- Poskowsky, J. et al. (2018): beeinträchtigt studieren – best2. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17. Berlin: Deutsches Studentenwerk (DSW).
- Rosken, A. (2016): Konzept Diversity Management – Definition, Abgrenzung und Beurteilung. In: Genkova, P./Ringelstein, T. (Hrsg.): Handbuch Diversity Kompetenz: Perspektiven und Anwendungsfelder. Wiesbaden: Springer. o. S. E-Book: <https://link.springer.com/referencework/10.1007/978-3-658-08003-7> (09.08.2023).
- Rothenberg, B. (2015): Der Arbeitsansatz des Dortmunder Zentrums Behinderung und Studium als übertragbarer Weg zu einer »Hochschule für Alle«. In: Degener, T./Diehl, E. (Hrsg.): Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bonn. S. 162-169.
- Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (2016): Aktionsplan der Sächsischen Staatsregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Internet: https://www.behindern.verhindern.sachsen.de/download/Kampagnenmaterial/SMS_Aktionsplan_barrierefrei.pdf (20.11.2023).
- Schindler, C. (2014): Auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule. In: Zeitschrift für Inklusion-online.net, Heft 1-2/2014. Internet: <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/219/220> (19.07.2017).

- Wansing, G. (2015): Was bedeutet Inklusion? Annäherungen an einen vielschichtigen Begriff. In: Degener, T./Diehl, E. (Hrsg.): Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bonn. S. 43-54.
- Wolters, M. (2014): Besonders normal. Wie Inklusion gelebt werden kann. Berlin: Christoph Links Verlag.
- Ziemen, K. (2013): Kompetenz für Inklusion. Inklusive Ansätze in der Praxis umsetzen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Zimmermann, G. (2020): Relevante Gesetze & Standards. Vortrag im Rahmen eines Online-Treffens der Ansprechpersonen für das Thema „Barrierefreie Informationstechnik“ an den Hochschulen in Sachsen initiiert von der Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen. Input zum Thema „integrierte Funktionalitäten“. Unveröffentlicht.