

**Bericht zur Befragung von Angehörigen der TH  
Deggendorf mit einer Beeinträchtigung zur  
aktuellen Situation und zum Bedarf**

**Projekt „Inklusion durch die Implementierung von  
Universal Design in Lern-Management-Systemen für  
mehr digitale Barrierefreiheit an Hochschulen“**

## HINWEIS

Diese Publikation wurde im Rahmen des Forschungs- und Praxisverbundes „Inklusion an Hochschulen und barrierefreies Bayern“, erstellt. Dieses Projekt ist gefördert durch den bayerischen Landtag. Der bayerische Landtag hat die Ergebnisse nicht beeinflusst. Die in dieser Publikation dargelegten Ergebnisse und Interpretationen liegen in der alleinigen Verantwortung der Autorinnen und Autoren.

## IMPRESSUM

**Autor/Autorin/Autoren:** Benjamin Nädele, Karolina Emmerdinger und Dr. Martina Reitmaier-Krebs

**Herausgegeben von:** Projekt „Inklusion an Hochschulen und barrierefreies Bayern“ an der Technischen Hochschule Deggendorf

**Datum:** März 2019

## Inhalt

1 Einleitung.....	4
2 Methode.....	6
2.1 Ziele der Befragung .....	6
2.2 Untersuchungspopulation .....	6
2.3 Ablauf der Untersuchung/ Datenerhebung .....	7
2.4 Auswertungsmethode und Datenanalyse.....	9
3 Ergebnisse .....	11
4 Folgerungen und Ausblick .....	17
5 Literaturverzeichnis.....	20
6 Anhang.....	21
A) Einwilligungserklärung.....	21
B) Interviewleitfaden .....	22
C) Kodierleitfaden.....	24

## 1 Einleitung

Barrierefreiheit wird mehr und mehr ein Thema im Bundesland Bayern und an bayerischen Universitäten und Hochschulen. In einer Regierungserklärung des damaligen Ministerpräsidenten Horst Seehofer im November 2013 wurde das Ziel formuliert, Bayern bis zum Jahr 2023 im gesamten öffentlichen Raum und im gesamten öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) barrierefrei zu machen. Auch der jetzige Ministerpräsident steht hinter „Bayern barrierefrei“ (zu sehen in einem [Video-Statement von Ministerpräsident Dr. Markus Söder \(o. J.\) mit Deutscher Gebärdensprache und Untertitel](#)).

Universitäten und Hochschulen haben, neben anderen öffentlichen Einrichtungen, eine gewisse Vorbildfunktion in dieser Hinsicht. Laut der 21. Sozialerhebung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung aus dem Jahr 2016, leiden rund 11 % der Studentinnen<sup>1</sup> an einer oder mehreren studienerschwerenden Gesundheitsbeeinträchtigungen und wechseln häufiger ihren Studiengang und / oder ihre Hochschule als ihre Kommilitonen (vgl. Middendorff et. al. 2017: 8, 12).

Das Ziel, gleiche Chancen für Menschen mit Behinderung beim Hochschulstudium zu schaffen wurde schon vor einigen Jahren formuliert (Hochschulrektorenkonferenz 2009). Ebenso wurde nach Bemühungen um barrierefreie Hochschullehre (vgl. Lelgemann, Rothenberg und Schindler 2013: 231-240) verlangt. Um dieser Vorbildfunktion gerecht zu werden und die Situation beeinträchtigter Menschen künftig stärker zu berücksichtigen, arbeiten seit Januar 2017 sechs bayerische Universitäten und Hochschulen innerhalb des Forschungs- und Praxisverbundes „Inklusion an Hochschulen und barrierefreies Bayern“ zusammen. Der bayerische Landtag unterstützt dieses Projekt finanziell. Ziel des Projektes ist es, durch die Zusammenführung und wissenschaftliche Begleitung

---

<sup>1</sup> Werden Personenbezeichnungen aus Gründen der Einheitlichkeit lediglich in der weiblichen Form verwendet, so schließt dies das männlichen Geschlecht mit ein. Um die Anonymität zu wahren, wird nur die weibliche Form verwendet.

einzelner Hochschulinitiativen, sowie dem Ausbau praxisorientierter Forschung, der Entwicklung neuer Lehrformen, der Netzwerkbildung und der Formulierung von Handlungsempfehlungen, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben voranzubringen. Von den Ergebnissen sollen sämtliche Bildungseinrichtungen und darüber hinaus Museen, Kinos und andere Kulturinstitutionen profitieren (vgl. Julius-Maximilians-Universität Würzburg (o. J)).

Als einem der Projektpartner besteht der Fokus der Technischen Hochschule Deggendorf darin, Barrieren im virtuellen Raum an Hochschulen aber auch in allgemeinen Situationen abzubauen und die Zugänglichkeit zu digitalen Lerninhalten zu erhöhen – durch eine Befragung wurden aus diesem Grund Informationen zur aktuellen Situation und zum Bedarf beeinträchtigter Hochschulangehöriger erhoben. Dazu wurden qualitative Interviews mit Betroffenen durchgeführt und mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach P. Mayring ausgewertet.

## **2 Methode**

### **2.1 Ziele der Befragung**

Das Ziel der vorliegenden Befragung war primär die Ermittlung von Informationen des Ist-Standes beeinträchtigter Hochschulangehöriger an der TH Deggendorf bezüglich der Thematik Inklusion. Die Befragung unterteilte sich dabei in die aktuelle Situation für beeinträchtigte Hochschulangehörige und die wahrgenommenen Hürden. Die Schwerpunkte der Ist-Analyse lagen dabei sowohl auf der physikalischen und sozialen Situation, der Lehrsituation, der Beratungssituation sowie Unterstützungsleistungen der Hochschule.

Weiterhin wurde der Bedarf für Hochschulangehörige mit Beeinträchtigung im Allgemeinen, in der Lehre im Präsenzbereich und dem virtuellen Bereich, der Bedarf an Informationen sowie die Zufriedenheit der Hochschulangehörigen mit einer Beeinträchtigung erhoben.

### **2.2 Untersuchungspopulation**

Die Zielgruppe der Untersuchung umfasste alle Angehörigen der Technischen Hochschule Deggendorf mit einer Beeinträchtigung. Die Zielgruppe wurde somit von Personen mit Sehbeeinträchtigung auf allgemein Personen mit einer Beeinträchtigung erweitert. Die Hochschulangehörigen setzen sich zusammen aus Beschäftigten und Studentinnen. Die Beschäftigten wiederum sind entweder in der Organisation selbst tätig und haben einen Büroarbeitsplatz oder sind Lehrende.

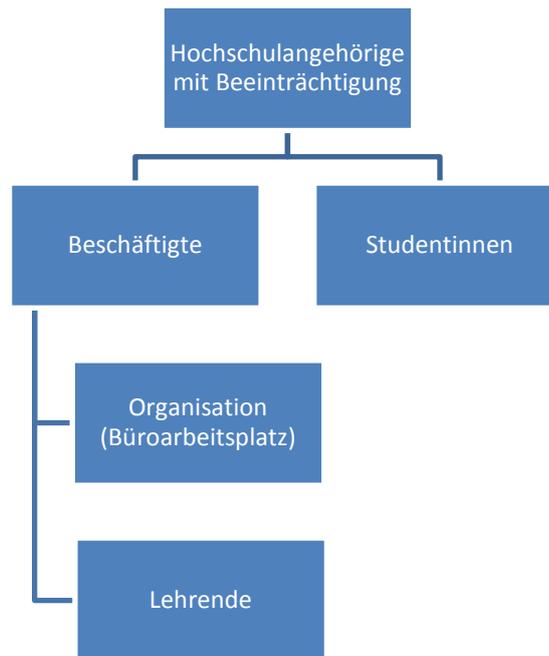


Abbildung 1: Aufteilung der Hochschulangehörigen in Beschäftigte und Studentinnen

Die Untersuchungspopulation setzte sich aus zwei Studentinnen und acht Beschäftigten der Technischen Hochschule Deggendorf zusammen.

### 2.3 Ablauf der Untersuchung/ Datenerhebung

Alle Angehörigen der Technischen Hochschule Deggendorf wurden mittels einer elektronisch versandten Einladung (E-Mail) gebeten, im Rahmen des Projekts „Inklusion an Hochschulen und barrierefreies Bayern“, an einer Befragung zur Situation von beeinträchtigten Personen an der Hochschule freiwillig teilzunehmen. Da die Zielgruppe nicht namentlich bekannt war und es aus Datenschutzgründen auch nicht möglich war, diese Gruppe vorab herauszufiltern, wurde die E-Mail an alle Hochschulangehörigen verschickt. In der Einladung wurden die Studentinnen und Beschäftigten, die eine Beeinträchtigung hatten, gebeten an der Befragung teilzunehmen und sich zu melden, sofern sie zur Zielgruppe gehörten. Die Einladung wurde Mitte Mai 2018 an 635 Beschäftigte und circa 6.300 Studentinnen versandt.

Es wurden individuelle Interviewtermine mit denjenigen vereinbart, die sich gemeldet hatten, und die Befragung wurde, je nach Wunsch, am Arbeitsplatz oder in den Seminarräumen des ITC <sup>2</sup> durchgeführt. Dort wurden die Befragten zunächst begrüßt und ihnen für ihre Teilnahme gedankt. Nachdem ihnen die Anonymisierung ihrer Daten zugesichert wurde und sie eine Einverständniserklärung (Anhang A) ausgefüllt hatten, wurde die Tonaufnahme des Interviews gestartet. Die Befragten wurden mit Hilfe einer kurzen Instruktion darüber informiert, dass es in der Befragung darum ging, ein detailliertes und vielschichtiges Bild von der Ist-Situation beeinträchtigter Hochschulangehöriger zu erhalten – mit dem Ziel, konkrete Verbesserungsmaßnahmen zu erarbeiten und Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen, um damit die Barrierefreiheit im Hochschulalltag zu verbessern.

Das Interview umfasste zehn Fragen und erkundigte sich nach der persönlichen Sicht der Befragten (Anhang B). Den Befragten wurde daher mitgeteilt, dass es bei der Beantwortung der Fragen keine richtigen oder falschen Aussagen gab und dass die Nichtbeantwortung einer Frage unproblematisch sei.

Die Fragen beinhalteten als Erstes eine Beurteilung der allgemeinen Situation beeinträchtigter Menschen an der THD - den Befragten wurden durch Stichworte Hilfestellungen bei der Beantwortung gegeben und des Weiteren nach Unterschieden zwischen Studentinnen und Beschäftigten gefragt. Daraufhin wurde sich nach potentiellen Einschränkungen im Arbeitsalltag erkundigt und überprüft, ob bei den Befragten Einblick in die Lehre bestand und wo sie Herausforderungen für Studentinnen und Verbesserungspotenzial bezüglich der virtuellen Lehre sahen. Weiter wurden die Befragten direkt nach der Lokalisation der größten Hürden für Studentinnen und Beschäftigte und nach möglichen Maßnahmen zur Verbesserung ihres Alltags gefragt. Die nächsten Fragen erkundigten sich nach der Verfügbarkeit von Informationen und Anlaufstellen für beeinträchtigte Menschen, diesbezüglichem Verbesserungspotenzial, ob die Befragten auf Hilfen angewiesen seien und welche Maßnahmen sie sich darüber hinaus wünschten. Abschließend wurde erhoben, ob die Befragten eine Empfehlung hinsichtlich der

THD an andere Menschen mit einer Beeinträchtigung aussprechen würden und ihre spezifischen Gründe dafür.

Der Interviewleitfaden ist im Anhang beigefügt (Anhang B).

## 2.4 Auswertungsmethode und Datenanalyse

Die durch das Interview gewonnenen Daten wurden anonym, streng vertraulich und unter Wahrung der Datenschutzbestimmungen erhoben, gespeichert und ausgewertet. Der Projektordner wurde zusätzlich mit einem Programm (Cryptomator) verschlüsselt, sodass auf die Primärdaten nur mit einem Passwort zugegriffen werden konnte. Da es sich um eine rein freiwillige und komplett anonyme Befragung handelte, wurde der Personalrat der Technischen Hochschule Deggendorf nicht eingebunden - es wurde jedoch vorab eine, vom Datenschutzbeauftragten bestätigte, Verfahrensbeschreibung im Data Privacy Management erstellt. Die Befragung wurde so gestaltet, dass keine persönlichen Fragen gestellt wurden, sondern nur um eine Einschätzung der aktuellen Situation an der THD bezüglich Inklusion und möglicher Verbesserungen gebeten wurde.

Zuerst wurden die Aufnahmen der Befragung mit der Software f4 transkribiert – diese wurden anschließend von einer anderen Person auf ihre Richtigkeit überprüft.

Die Auswertung der Interviewdaten erfolgte anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring und folgte dem Ablaufmodell einer inhaltlichen Strukturierung (vgl. Mayring 2015: 104). Dafür wurde zuerst ein Kodierleitfaden (Anhang C) erstellt, der die Formulierung von Definitionen, Kodierregeln und Ankerbeispielen beinhaltete (vgl. Mayring 2015: 111). Die Entnahme von repräsentativen Ankerbeispielen erfolgte direkt aus den Transkripten. Das Kategoriensystem wurde im Voraus deduktiv festgelegt und unterteilte sich in die Hauptkategorien „Aktuelle Situation für beeinträchtigte Hochschulangehörige“,

„Hürden“, „Verbesserungen“ und „Attraktivität“ – wobei sich die Hauptkategorien teilweise noch in Unterkategorien unterteilen.

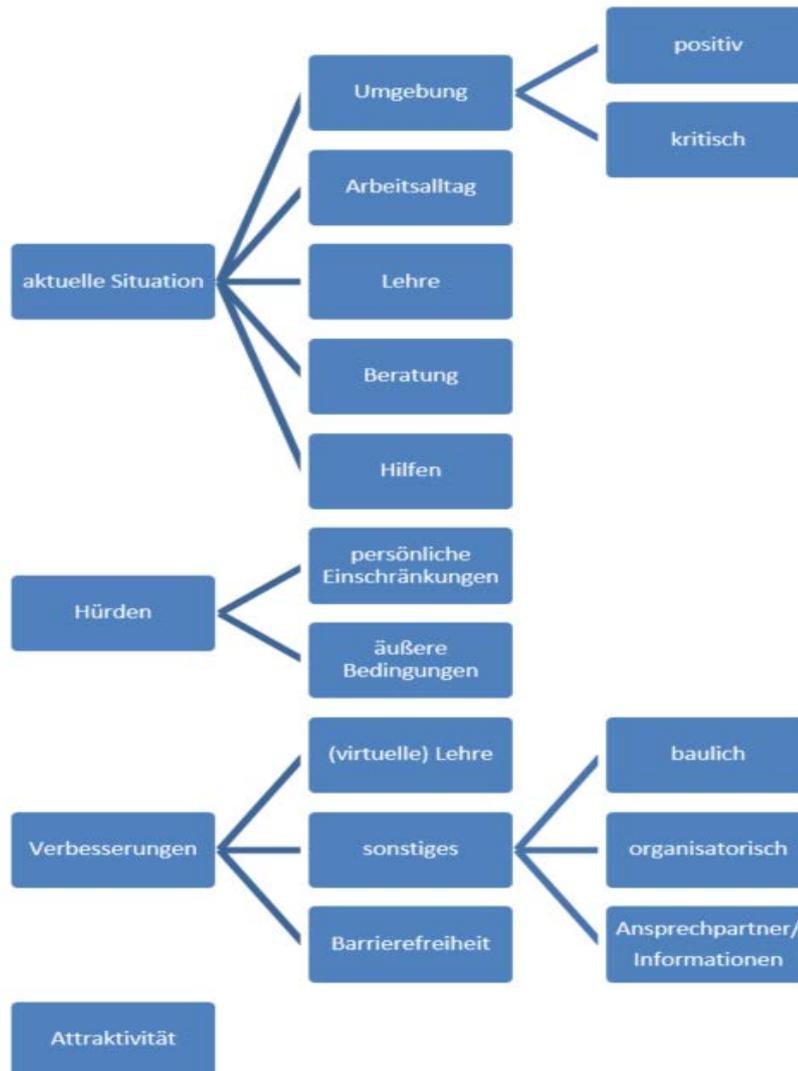


Abbildung 2: Visualisierung des Kategoriensystems

Bei einem ersten Materialdurchlauf wurden relevante Textstellen (farblich) im Transkript markiert, die Codes und die für die Übersichtlichkeit benutzten Farben der Markierungen, wurden zuvor im Kodierleitfaden festgelegt. Dabei wurde das Kategoriensystem überprüft und minimal angepasst. Im Hauptmaterialdurchlauf wurden anschließend die Fundstellen in eine Excel-

Tabelle extrahiert und der genaue Fundort festgehalten (Anhang D – kann bei Bedarf eingesehen werden). Hierfür wurden die Originalzitate aus dem Transkript entnommen, paraphrasiert und generalisiert (vgl. Mayring 2015: 72) und den entsprechenden Kategorien zugeordnet. Die Inhalte der Excel-Tabelle wurden anschließend nach den Kategorien/ Unterkategorien gefiltert und für jede eine separate Registerkarte erstellt, welche auch die Reduktion (vgl. Mayring 2015: 72) der Daten enthielt.

### 3 Ergebnisse

Die erste Frage des Interviews erkundigte sich nach der allgemeinen Situation für Menschen mit Beeinträchtigung an der Hochschule Deggendorf. Die Äußerungen flossen hauptsächlich in die Hauptkategorie „Aktuelle Situation für beeinträchtigte Hochschulangehörige“, welche sich in sechs weitere Unterkategorien unterteilte – darunter die Unterkategorien „Umgebung“ (separat für positive und kritische Kommentare), „Arbeitsalltag“, „Lehre“, „Beratung“ und „Hilfen vom Arbeitgeber beziehungsweise der Hochschule“.

In der Unterkategorie „Umgebung“ mit den „positiven“ Aspekten, äußerte sich die Hälfte der Befragten positiv über das Vorhandensein von Aufzügen und Rampen. Somit könne größtenteils eine „Barrierefreiheit durch die ganzen Aufzüge und die Rampen, damit die Rollstuhlfahrer rauffahren können“ (B5, Abs. 2) hergestellt werden. Einer Befragten<sup>2</sup> zufolge gäbe es auch an den „Eingangstüren zu den Gebäuden [...] häufig so einen Schalter bei dem die Tür automatisch aufgeht“ (B1, Abs. 4).

Neben den positiven Äußerungen zur Umgebung wurde andererseits bei den „kritischen“ Aspekten die Situation und Orientierung für Sehbeeinträchtigte als

---

<sup>2</sup> Werden Personenbezeichnungen aus Gründen der Einheitlichkeit lediglich in der weiblichen Form verwendet, so schließt dies das männlichen Geschlecht mit ein. Um die Anonymität zu wahren, wird nur die weibliche Form verwendet.

schwierig bezeichnet. Insbesondere wurde hier die Verwendung von Kopfsteinpflaster – „Für Blinde ist es zum Teil schon problematisch. Weil wir Kopfsteinpflaster haben. Ganz verbreitet am Campus, das ist nicht wirklich geeignet.“ (speziell für die Orientierung mit dem Blindenstock, B1, Abs. 4) und der Blindenschrift genannt – „...was ich jetzt so ein bisschen mitbekommen habe mit der Blindenschrift, da ist es ja ein bisschen problematisch bei uns“ (B6, Abs. 2). Darüber hinaus wurde angemerkt, dass nicht alle Türen gut für Rollstuhlfahrer seien und dass es zu wenig Behindertenparkplätze an der THD gäbe.

In der Unterkategorie „Arbeitsalltag“ wurden Äußerungen zum Arbeits- und Studieralltag, bezüglich der sozialen Komponente, gesammelt. Hier war keine generelle Aussage möglich, da die soziale Einbindung von der spezifischen Abteilung beziehungsweise dem sozialen Umfeld der Beschäftigten beziehungsweise Studierenden abhängig war. Die soziale Einbindung wurde von einer Befragten als „relativ positiv“ (B4, Abs. 7) bezeichnet – das betraf die Geduld der Arbeitskollegen (wegen Sprachproblemen bei der Befragten) und deren Hilfe in der Mensa („Mich nehmen sie jetzt mit in die Mensa und holen mir Essen“ (B4, Abs. 29)). Auf der anderen Seite wurde erwähnt, dass es an „der Akzeptanz der nicht beeinträchtigten Personen mangelt“ (B1, Abs. 10) und dass sich Beschäftigten schwertun würden „mit Menschen mit Behinderung zu arbeiten und [sich] darauf einzustellen“ (B9, Abs. 4).

Die Unterkategorie „Lehre“ beinhaltete Äußerungen zum Oberbegriff „Lehre“, sowohl zu Präsenzveranstaltungen als auch zum virtuellen Lernen. Die Möglichkeit Material zuhause vorzubereiten und „das dann in Präsenzvorlesungen nochmal vertieft durchzuarbeiten“ (B3, Abs. 14) wurde lobenswert erwähnt. Allerdings wurde von der Befragten B7 angemerkt, dass nicht viele individuelle Lösungen bestehen würden – so könnte aus Sicht der befragten Person beispielsweise eine Studentin mit kognitiver Beeinträchtigung der Lehrveranstaltung möglicherweise nicht folgen.

Die nächste Unterkategorie enthielt alle Nennungen bezüglich dem Beratungsangebot an der THD – sie enthielt gleichermaßen Äußerungen von

Studierenden und Beschäftigten hinsichtlich Ansprechpartnern, Anlaufstellen, Aufklärung, Hilfen und so weiter. Die Ergebnisse der Unterkategorie „Beratung“ fielen teils sehr unterschiedlich aus. Während sich beide befragten Studentinnen (zwei von zehn Befragten) sehr positiv über die Beratung äußerten, stellen sich die Ergebnisse bei den Beschäftigten umgekehrt dar. Hier bemerkten vier der zehn Befragten, dass es zu wenig Informationen und Anlaufstellen für Menschen mit Beeinträchtigung gäbe. Eine der Befragten drückt dies sogar noch deutlicher aus und meint, es „mangelt [...] schon noch krass“ (B1, Abs. 14). Generell wurde bemängelt, dass „in der Personalabteilung [...] ein Ansprechpartner“ (B8, Abs. 18) fehlen würde und dass die Klärung von Zuständigkeiten schwierig sei. Aber zumindest sei die Existenz eines Schwerbehindertenbeauftragten bekannt.

Die letzte Unterkategorie „Hilfen Arbeitgeber/ Hochschule“, in welche die aktuelle Situation für beeinträchtigte Hochschulangehörige unterteilt wurde, enthielt Äußerungen von Studentinnen oder Beschäftigten zu jeglichen Hilfen von der Hochschule beziehungsweise dem Arbeitgeber. Darunter fielen konkrete Hilfen wie beispielsweise flexible Arbeitszeiten oder Prüfungszeitverlängerungen – nicht nur die bloße Beratung. Die Befragten nannten insbesondere individuelle Wiedereingliederungsprogramme, ein kostenfreies Studium für Menschen mit Beeinträchtigung (auf Antrag) und flexible Arbeitszeiten – „weil ich doch öfter mal Arzttermine habe, da ist das schon praktisch mit Gleitzeit“ (B6, Abs. 21). Die Möglichkeit der Prüfungszeitverlängerung wurde von zwei Befragten und auch die Möglichkeit einer Deputatsverringerung wurde positiv erwähnt. Dadurch, dass die THD als Arbeitgeber einkalkuliert, „dass eine Person mit Behinderung eventuell ein paar Tage öfter ausfällt als jemand ohne Behinderung“ (B6, Abs. 21), werde auch deren soziale Grundhaltung erkennbar. Im speziellen Fall einer Befragten erfordert die Erkrankung Nahrungsaufnahme während der Arbeitszeit, was auch ermöglicht werde. Eine Befragte bemerkte allerdings, dass Beschäftigte besser behandelt würden als Studentinnen.

Eine weitere Unterteilung die bei der Auswertung der Befragung vorgenommen wurde, war die Kategorie „Hürden“. Diese kennzeichneten sich durch eine hohe subjektive Relevanz und nicht nur eine bloße "Zur-

Kenntnisnahme" und einer eventuellen persönlichen Beeinträchtigung. Die erste der beiden Unterkategorien, die „persönlichen Einschränkungen“, enthielt störende persönliche Hindernisse und Einschränkungen für die Arbeit beziehungsweise das Studium an der THD. Hier wurden unter anderem ein weiter Laufweg, Konzentrationsverlust durch eine Diabeteserkrankung, wenige Auswahlmöglichkeiten für Veganer in der Mensa, erhöhte Müdigkeit und eine herabgesetzte Belastbarkeit genannt. Da eine Befragte „vom Sprechen ziemlich eingeschränkt“ war, bedeutete das, dass sie „halt nicht telefonieren und Vorstellungsgespräche führen kann“ (B4, Abs. 11). Die gleiche Befragte nannte auch ihren Mangel an Spontanität – „Das dauert einfach alles extrem lang bei mir durch den Rollstuhl und die motorische Einschränkung. Also irgendwo hingehen und schnell was machen, das funktioniert halt nicht“ (B4, Abs. 17). Zwei Befragten zufolge stellen die Akzeptanz der Krankheit, „Mut zu fassen auf die Leute zuzugehen und halt auch sagen: „Das und das ist Tatsache, wie kann mir da geholfen werden und natürlich diese Hilfe dann auch in Anspruch zu nehmen“ (B3, Abs. 16), die größten Hürden für die Betroffenen dar.

Die „Hürden“ beinhalteten auch noch in die Unterkategorie „äußere Bedingungen“ – in dieser waren alle Bemerkungen zu äußeren Bedingungen enthalten, die als störend für die Arbeit beziehungsweise das Studium an der THD empfunden wurden. Einer Nennung zufolge habe man es als Sehbeeinträchtigter oder blinder Mensch „sehr, sehr schwer an unserer Hochschule“ (B1, Abs. 14). Besonders die Nutzung des Lernmanagementsystems kam hier zur Sprache – „Die können die Plattform nicht nutzen, wenn zum Beispiel die Skripte der Dozenten nicht angepasst sind an diese Behinderung“ (B9, Abs. 14). Des Weiteren seien die auf dem Campus verbauten automatischen Türen „prinzipiell gut, aber die Schwelle, die da drinnen ist, könnte man nicht als barrierefrei bezeichnen“ (B4, Abs. 31). Für Personal das in der Lehre tätig ist, wurde die Bewältigung des Arbeitsumfangs als Hürde wahrgenommen, für andere Befragte der persönliche Stressfaktor – eine dritte Person nannte die fehlende Akzeptanz anderer „bei nicht sichtbaren Beeinträchtigungen oder nicht kontinuierlichen

Beeinträchtigungen“ (B8, Abs. 16). Das unberechtigte Parken auf den Behindertenparkplätzen wurde ebenfalls als sehr störend empfunden.

Eine weitere Kategorie stellten die Möglichkeiten zu „Verbesserungen“ dar – bezüglich der „virtuellen Lehre“ wurden die Studierenden und Beschäftigten explizit dazu befragt. Eine Befragte bezeichnete es sogar als „Grundvoraussetzung [...] dafür, dass sie überhaupt dozieren können“, dass „die Dozenten [...] geschult werden müssten, wie sie ein Skript aufzubereiten haben“ (B9, Abs. 18). Einer anderen Befragten zufolge „wäre es ganz gut, wenn man das [die Lehrveranstaltung] irgendwie aufzeichnen könnte für die Teilnehmer“ (B3, Abs. 14).

Hinsichtlich der Unterkategorie „Barrierefreiheit“ wurden Hinweise zu Verbesserungsmöglichkeiten bezüglich rollstuhlgerechter Tische (in den Hörsälen), besserer Umfahrbarkeit der Abstufungen (speziell in den Hörsälen der A- und B-Gebäude), den Finanzmitteln zur Herstellung von Barrierefreiheit und der Anordnung von Schüssel und Spülung (Behindertentoilette in der Mensa) gemacht. Für Sehbeeinträchtigte/ Blinde die auf einen Stock angewiesen sind und Mobilitätseingeschränkte „wäre so ein glattes Pflaster eher geeignet. Wo dann der Stock weniger hängen bleibt“ (B1, Abs. 4). Außerdem könnte man „was Digitales schaffen, um sich per GPS zu orientieren, wo die besten Wege sind für Menschen mit Behinderung“ (B1, Abs. 14). Auch die Eingangstüren zu den Gebäuden wurden angesprochen – es wurde um die Verlängerung der Öffnungszeiten und um einen elektrischen Türöffner zu einem der Gebäude (ITC<sup>2</sup>) gebeten, „weil es ziemlich schwer ist, die Tür aufzuziehen und gleichzeitig hat man ja da noch so eine kleine Schwelle, wo man mit dem Rollstuhl drüber kommen muss, wofür man beide Hände benötigt“ (B4, Abs. 3).

Die „Verbesserungen“ beinhalteten auch noch die Unterkategorie „sonstiges“, die sich wiederum erneut in die Unterkategorien „bauliches“, „organisatorisches“ und „Ansprechpartner/ Information“ unterteilte. In der Unterkategorie bezüglich baulicher Verbesserungsmöglichkeiten wurde mehrmals eine bessere Klimatisierung der Büros und Hörsäle, „eine Ausweichmöglichkeit,

wenn es mir einfach zu heiß wird. Dass ich da auf einen anderen Raum ausweichen könnte“ (B8, Abs. 24) und „einen Raum für Menschen mit Beeinträchtigung [...], nicht dass man den ausnutzt aber einfach damit man da ein bisschen sitzt und sich zurückziehen kann“ (B10, Abs. 36) genannt. Des Weiteren wünschten sich die Befragten mehr Parkplätze und die Verfügbarkeit von Einzeltoiletten.

Eine bessere Kennzeichnung bezüglich der Inhaltsstoffe von Nahrungsmitteln in der Mensa und mehr Flexibilität hinsichtlich dem arbeiten von Zuhause wurde in der Unterkategorie „sonstiges - organisatorisches“ zusammengefasst.

Betreffs der Unterkategorie „sonstiges - Ansprechpartner/ Information“, müsse aus Sicht der Befragten B1 „mehr investiert werden in die Personalstruktur für Menschen mit Beeinträchtigung. Ich denke der Behindertenbeauftragte bräuchte mehr Mitarbeiter [...] da bräuchte man mehr Ressourcen. Finanziell und personell“ (B1, Abs. 14). Speziell der Behindertenvertreter sollte „anders auftreten und bessere Antworten geben können. Auch die Zeit dafür haben. Also den zeitlichen Rahmen von der Hochschulleitung freigegeben zu bekommen, um sich voll und ganz damit auseinanderzusetzen“ (B9, Abs. 30). Informationen und Anlaufstellen für Menschen mit Behinderung sollten für Studierende im Erstsemesterprogramm enthalten sein beziehungsweise im Einstellungsgesprächen erwähnt werden. Speziell die Möglichkeit zur Prüfungszeitverlängerung müsse deutlicher kommuniziert werden, denn „Man erfährt das nicht einfach vom Arzt, dass man da Anspruch darauf hat“ (B5, Abs. 34). Die Notwendigkeit einer anonymen Stelle respektive eines Ansprechpartners in der Personalabteilung wurde ebenfalls genannt.

Die „Attraktivität“ der THD wurde überwiegend positiv bewertet und fast alle Befragten würden eine Empfehlung an Menschen mit Beeinträchtigung aussprechen – lediglich eine Befragte sprach nur eine Empfehlung für Beschäftigte aus. Die Gründe hierfür sind vielfältig – einer Befragten zufolge ist Deggendorf „eine schöne Stadt, die Hochschule ist sehr familiär, hat sehr viel

Charme. Auch wenn man Beeinträchtigungen hat, kann man sich trotzdem hier zurechtfinden und sich durchbeißen. Und ich glaube auch, dass wir [...] eine Entwicklung haben hin zu mehr Inklusion. [...] Ich denke, dass die Hochschule inklusiver werden wird in den Folgejahren“ (B1, Abs. 18). Eine andere Befragte machte eine ähnliche Beobachtung und bemerkte Gleichbehandlung und Rücksichtnahme auf Menschen mit Beeinträchtigung an der Hochschule. Aufgrund der Toiletten und der Verfügbarkeit von Aufzügen und Rampen wird die Situation an der THD als „sehr Behindertenfreundlich“ (B4, Abs. 27) wahrgenommen und bietet gewisse Freiheiten was die Arbeitszeiten oder in einem anderen Fall das Essen während der Arbeitszeit anbelangt. Es wird auch positiv zur Kenntnis genommen, dass bereits viele Menschen mit Beeinträchtigung an der THD tätig seien und einem in Form von Anlaufstellen und Anderem „auch wirklich geholfen wird“ (B5, Abs. 32). Das breite Hilfsangebot ist ein weiterer Grund für eine Empfehlung der THD an Menschen mit Beeinträchtigung – „Professoren haben die Möglichkeit eine Deputatsverringerung zu beantragen. [...] Studenten haben die Möglichkeit Fristen zu verlängern und Prüfungen zu verschieben“ (B7, Abs. 24).

#### **4 Folgerungen und Ausblick**

Die vorliegende Befragung liefert einen guten Überblick über den Ist-Stand beeinträchtigter Hochschulangehöriger an der TH Deggendorf, sowie deren Bedarf.

Eine physische Barrierefreiheit ist in Form von Aufzügen, Rampen, elektrischen Türöffnern und Ähnlichem auf dem Campus bis auf Einschränkungen, wie zum Beispiel Kopfsteinpflaster für Blinde, gegeben – während das Thema der digitalen Barrierefreiheit bei den Befragten kaum bis gar nicht präsent ist, was sich an der geringen Menge der Nennungen erkennen lässt. Die Notwendigkeit barrierefreier Dokumente, Skripte und PDF-Dateien ist den wenigsten bewusst. Vor dem Hintergrund der „EU-Richtlinie 2016/2102 über den barrierefreien Zugang

zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen“ ist diese Tatsache bedenklich. Besonders das Lehrpersonal muss dafür sensibilisiert werden, dass alte Inhalte zwar noch eine Schonfrist bis 2020 haben, neue Inhalte aber bis Oktober 2019 barrierefrei gestaltet sein müssen. Ein wichtiger Schritt diesbezüglich wurde mit dem „Tag der digitalen Barrierefreiheit“ am 20. November 2018 im Glashaus der THD getan, an dem Hochschulangehörige über die kommenden rechtlichen Vorgaben informiert und auf das Thema „digitale Barrierefreiheit“ aufmerksam gemacht wurden.

Es wurde jedoch häufig eine bessere Klimatisierung der Räumlichkeiten gewünscht – der flächendeckende, oder zumindest teilweise, Einbau von Klimaanlage wäre daher überlegenswert, da die Leistungs- und Aufnahmefähigkeit stark von der Temperatur abhängig ist.

Die Beurteilung des Ist-Standes hinsichtlich des Beratungsangebotes an der THD ist ambivalent – während alle befragten Studierenden das Beratungsangebot als gut empfanden, beklagt ein Großteil der Beschäftigten einen Mangel an Informationen und Anlaufstellen für Menschen mit Beeinträchtigung. Die Ergebnisse deuten auf ein beratungsspezifisches Ungleichgewicht hin. Es ist denkbar, dass es aufgrund der geringen Teilnehmerzahl, die Untersuchungspopulation ist leider nicht repräsentativ, eine Verzerrung gibt – nichtsdestotrotz muss das Informations- und Beratungsangebot sowohl für Beschäftigte wie auch Studierende an der THD verbessert und die Schwerbehindertenvertretungen präsenter sein.

Zur sozialen Einbindung im Arbeitsalltag ist wiederum keine generelle Aussage möglich, da diese von der jeweiligen Abteilung abhängig ist. Nur wenige Befragte äußerten sich dazu - hier wäre ein repräsentativeres Meinungsbild wünschenswert, da die soziale Integration stark mit der wahrgenommenen Attraktivität (des Arbeitgebers) zusammenhängt. Zudem ist denkbar, dass es Vorbehalte gegenüber Menschen mit Beeinträchtigung gibt solange diese eine

eher abstrakte Gruppe darstellen, die zum Beispiel von Gesetzes wegen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden müssen – es sich aber anders darstellt, wenn es sich bei der Beeinträchtigten um eine konkrete Person, wie eine Kollegin, handelt.

Unter dem Gesichtspunkt der Barrierefreiheit wäre zudem der vermehrte Einsatz von E-Learning Kursen hilfreich. Das würde Menschen mit Beeinträchtigung den Studieralltag deutlich erleichtern, da dadurch ein Großteil der physischen Hindernisse eliminiert und zusätzlich mehr individuelle Lösungen ermöglicht würden.

Generell stellt sich die Attraktivität der THD für Beschäftigte und Studierende sehr positiv dar – fast 100% der Befragten würden die Hochschule für Menschen mit Beeinträchtigung weiterempfehlen. Dieses Resultat ist ein wichtiges Zeichen hinsichtlich der Inklusion an der THD und würdigt die Bemühungen die im Hinblick auf Barrierefreiheit bereits gemacht wurden. Die vorliegende Arbeit stellt einen wichtigen Beitrag dar, künftige Maßnahmen gezielt umsetzen zu können und sich der Bedürfnisse beeinträchtigter Hochschulangehöriger anzunehmen. Die Ergebnisse und Verbesserungsvorschläge werden der Hochschulleitung wie auch der Behindertenbeauftragten vorgetragen und soweit vom Kosten-/ Zeitaufwand möglich, umgesetzt.

## 5 Literaturverzeichnis

Hochschulrektorenkonferenz (2009): Eine Hochschule für Alle. Empfehlung der 6. Mitgliederversammlung am 21.4.2009, [online]

[https://www.hrk.de/uploads/tx\\_szconvention/Entschiessung\\_HS\\_Alle.pdf](https://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Entschiessung_HS_Alle.pdf)  
[9.10.2018].

Julius-Maximilians-Universität Würzburg (o. J): Inklusion an Hochschulen und barrierefreies Bayern, [online]

<https://www.uni-wuerzburg.de/inklusive-hochschule-und-barrierefreies-bayern/das-projekt/gegenstand-und-ziele> [05.08.2018].

Lelgemann, R., B. Rothenberg und C. Schindler (2013): *Inklusive Bildung in Hochschulen und die Professionalisierung der Lehrenden*, in: Hans Döbert (Hrsg.) und Horst Weishaupt (Hrsg.), *Inklusive Bildung professionell gestalten. Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen*, Münster: Waxmann Verlag GmbH, S. 231-240.

Mayring, P. (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*, 12. Aufl., Weinheim/ Basel: Beltz.

Middendorff, E., B. Apolinarski, K. Becker, P. Bornkessel, T. Brandt, S. Heißenberg und J. Poskowsky (2017): *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. Zusammenfassung zur 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung*, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Söder, M. (o. J): Bayern barrierefrei, [online]

<https://www.barrierefrei.bayern.de/fakten/programm/index.php> [6.11.2018].

## 6 Anhang

### A) Einwilligungserklärung

#### **Einwilligungserklärung zur Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Interviewdaten**

Mit meiner Unterschrift stimme ich der Durchführung und digitalen Aufzeichnung des Interviews im Rahmen des Projekts: „Inklusive Hochschule und barrierefreies Bayern“ zu.

Die Ergebnisse des Interviews dürfen nur anonymisiert veröffentlicht werden. Mir ist bekannt, dass die Daten alleinig für Forschungszwecke erhoben, digital gespeichert und verarbeitet werden (nach Art. 7 und Art. 89 DSGVO).

Eine Weitergabe der digitalen Aufzeichnung an Dritte erfolgt nicht.

Hinweis zur Rechtslage (Art. 7 DSGVO):

Sie sind berechtigt, diese Einwilligung zu verweigern bzw. Sie können sie jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Nach einem schriftlichen Widerruf ist eine Verwendung Ihrer Daten für das Projekt: „Inklusive Hochschule und barrierefreies Bayern“ nicht mehr zulässig.

\_\_\_\_\_  
Ort und Datum

\_\_\_\_\_  
Interviewer (Vorname, Nachname)

\_\_\_\_\_  
Interviewer (Vorname, Nachname)

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Interviewer

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Interviewer

## B) Interviewleitfaden

### Interviewleitfaden: Befragung der Beschäftigten / Studentinnen zur Inklusion

Herzlichen Dank, dass Sie sich für das Gespräch Zeit nehmen. Mit Ihrem Einverständnis zeichnen wir das Gespräch auf. Das Interview wird **anonymisiert** und damit ist kein **Rückschluss auf Ihre Person** möglich.

#### **Einverständniserklärung ausfüllen**

#### **Aufnahme starten**

Im Rahmen des Projekts „Inklusive Hochschule“ befragen wir Hochschulangehörige bzgl. ihrer Erfahrungen an der Hochschule Deggendorf. Es geht darum ein detailliertes und vielschichtiges Bild von der IST-Situation von beeinträchtigten Hochschulangehörigen zu erhalten, um konkrete Verbesserungsmaßnahmen zu erarbeiten.

Ziel der Befragung ist es, konkrete Entwicklungsmöglichkeiten und Maßnahmen zu entwickeln und damit die Barrierefreiheit im Hochschulalltag zu verbessern.

Die so gewonnenen Erkenntnisse werden an die zuständigen Stellen weitergegeben.

Bei der Beantwortung der Fragen gibt es **kein richtig oder falsch**. Bitte berichten Sie, wie es sich aus Ihrer **persönlichen Sicht** darstellt. Falls Sie eine Frage nicht beantworten möchten oder können, ist das unproblematisch. Bitte sagen Sie dann, dass diese Frage für Sie nicht beantwortbar ist.

#### **WICHTIG:**

Der Fokus der Befragung liegt auf der Arbeit / dem Studium mit Beeinträchtigung an der Hochschule.

#### **1. Wie beurteilen Sie allgemein die Situation für Menschen mit Beeinträchtigung an der Hochschule Deggendorf?**

(Stichwörter: Generelle Organisation, Beratungsangebot, Soziale Einbindung, Ausstattung, Arbeitsplatz usw... )

#### **2. Gibt es da Unterschiede zwischen Studentinnen und Beschäftigten?**

#### **3. Gibt es Situationen in denen Sie in Ihrem Arbeitsalltag eingeschränkt sind, wenn ja wodurch?**

#### **4. Haben Sie Einblicke in die Lehre?**

**Wo sehen Sie hier Herausforderungen für Studentinnen?**

**5. Wo sehen Sie Verbesserungspotenzial in der virtuellen Lehre (in Bezug auf Beeinträchtigungen)?**

**6. Wo sehen Sie die größten Hürden für Studentinnen und Beschäftigte?**

(Stichwörter: Ansprechpartner, mangelnde Übersichtlichkeit der Website, Klärung von Zuständigkeiten bei auftauchenden Problemen, Zugang zu barrierefreien Inhalten)

**7. Gibt es Maßnahmen, die Ihren Alltag an der Hochschule deutlich verbessern würden?**

**8. Sind Ihrer Meinung nach genügend Informationen / Anlaufstellen für Menschen mit Beeinträchtigung vorhanden? Wo gibt es Verbesserungspotenzial?**

**9. Sind Sie auf Hilfen im Studium oder im Arbeitsalltag angewiesen? Wenn ja, welche Maßnahmen und was würden sie sich wünschen?**

**10. Empfehlen Sie die Hochschule für Menschen mit Beeinträchtigung weiter? Und wenn ja / nein, warum?**

## C) Kodierleitfaden

Kategorie	Unterkategorie	Bezeichnung	Definition	Ankerbeispiele	Kodierregeln
Aktuelle Situation für beeinträchtigte Hochschulangehörige	Umgebung - positiv	A			
		A 1.1	Die aktuelle Situation an der THD für beeinträchtigte Personen bezüglich der Umgebung (physikalische Umstände) - positive Aspekte	"Für Rollstühle gibt es bestimmte Rampen, vor der Mensa z.B... Es gibt in den meisten Gebäuden, evtl. sogar in allen Aufzüge."	Positive Äußerungen zur physikalischen/ baulichen Situation -> IST-Zustand z.B. Gebäude, Wege etc.
	Umgebung - kritisch	A 1.2	Die aktuelle Situation an der THD für beeinträchtigte Personen bezüglich der Umgebung (physikalische Umstände) - kritische Aspekte	"Für Blinde ist es zum Teil schon problematisch. Weil wir Kopfsteinpflaster haben. Ganz verbreitet am Campus, das ist nicht wirklich geeignet."	Kritische Äußerungen zur physikalischen/ baulichen Situation -> IST-Zustand z.B. Gebäude, Wege etc.
	Arbeitsalltag	A2	Die aktuelle Situation an der THD für beeinträchtigte Personen bezüglich dem Arbeitsalltag (soziale Situation)	"... die soziale Einbindung, die ist ja von der Abteilung abhängig. Die ist bei uns jetzt relativ positiv finde ich."	Äußerungen zum Arbeits-/ Studieralltag bezüglich der sozialen Komponente -> IST- Zustand z.B. Vorgesetzter, Kollegen, Arbeitsatmosphäre etc.
	Lehre	A3	Die aktuelle Situation an der THD für beeinträchtigte Personen bezüglich der Lehre (jegliche Lehrveranstaltungen)	"... das man zuerst Zuhause etwas vorbereitet und das dann in Präsenzvorlesungen nochmal vertieft durcharbeitet, das fand ich an sich ganz gut."	Äußerungen zur Lehre (von Studenten und Professoren), sowohl Präsenzveranstaltungen als auch virtuelles Lernen -> IST- Zustand
Beratung	A4	Die aktuelle Situation an der THD für beeinträchtigte Personen bezüglich der Beratung	"Habe aber bisher auch noch nichts gefunden (Anlaufstelle)."	Äußerungen zum Beratungsangebot an der THD für Studenten und Mitarbeiter gleichermaßen -> IST- Zustand z.B. Ansprechpartner, Anlaufstellen, Aufklärung, Hilfen etc.	
	Hilfen Arbeitgeber/ Hochschule	A5	Die aktuelle Situation an der THD für beeinträchtigte Personen bezüglich Hilfen vom Arbeitgeber/ Hochschule	"... es werden ... individuelle Wiedereingliederungsprogramme gemacht."	Äußerungen von Studenten oder Mitarbeiter zu jeglichen Hilfen von der Hochschule/ Arbeitgeber (konkret, nicht nur Beratung) -> IST- Zustand z.B. Arbeitszeiten, Prüfungszeitverlängerung etc.
Hürden	persönliche Einschränkungen	B1.1	Störende persönliche Hindernisse und Einschränkungen für die Arbeit/ Studium an der THD	"... ich bin vom Sprechen ziemlich eingeschränkt, das heißt, dass ich halt nicht telefonieren und Vorstellungsgespräche führen kann. Dadurch sind die Arbeitsmöglichkeiten sehr eingeschränkt. "	Hohe subjektive Relevanz (nicht nur "Zur-Kennntnisnahme") auch persönliche Beeinträchtigung
	äußere Bedingungen	B1.2	Äußere Bedingungen die störend für die Arbeit/ Studium an der THD sind	"Ich denke, wenn man Blind ist, hat man es sehr sehr schwer an unserer Hochschule."	Hohe subjektive Relevanz (nicht nur "Zur-Kennntnisnahme") auch persönliche Beeinträchtigung
Verbesserungen	(virtuelle) Lehre	C1	Verbesserungsvorschläge bezüglich der "(virtuellen) Lehre"	"Wäre es ganz gut, wenn man das irgendwie aufzeichnen könnte für die Teilnehmer" (Webinar).	Verbesserungsvorschläge/ Wünsche (Lehre, auch virtuell) -> SOLL-Zustand realistisch, greifbar
	sonstiges - baulich	C2.1	Verbesserungsvorschläge bezüglich "baulichem"	"... fände ich das praktisch, wenn es Einzeltoiletten gäbe."	Verbesserungsvorschläge/ Wünsche (bauliches) -> SOLL-Zustand realistisch, greifbar
	sonstiges - organisatorisch	C2.2	Verbesserungsvorschläge bezüglich "organisatorischem"	"... ein Bisschen Flexibilität wäre super, also gerade, wenn viel ansteht, möchte man nicht krank werden. Oder müsste man sich nicht krankmelden. Wenn der Arbeitgeber erlaubt, dass man auch von zuhause ein bisschen was abends, in der Nachtstunde..."	Verbesserungsvorschläge/ Wünsche (organisatorisches) -> SOLL-Zustand realistisch, greifbar
	sonstiges - Ansprechpartner/ Information	C2.3	Verbesserungsvorschläge bezüglich "Ansprechpartnern/ Informationen"	"... einen Ansprechpartner, wo man solche Probleme einfach einer anonymen Stelle, wo man das besprechen könnte um gemeinsam Lösung ausarbeiten zu können..."	Verbesserungsvorschläge/ Wünsche (Ansprechpartner/ Informationen) -> SOLL-Zustand realistisch, greifbar
	Barrierefreiheit	C3	Verbesserungsvorschläge bezüglich der "Barrierefreiheit"	"... einen elektrischen Türöffner (Eingang ITC2)."	Verbesserungsvorschläge/ Wünsche (Barrierefreiheit) -> SOLL-Zustand realistisch, greifbar
Attraktivität		D	Attraktivität der THD für Studierende/ Beshäftigte mit Beeinträchtigung Wird die THD weiterempfohlen? Wenn ja, wieso?	"Auf jeden Fal  - Aus dem Grund ... , dass es hier sehr Behindertenfreundlich ist."	Empfehlung (ja/ nein) Grund (logisch, nachvollziehbar)