

Alireza Darvishy, Ingeborg Hedderich,  
Franziska Oberholzer, Rolf Sethe



**Accessible  
research and  
teaching at  
universities**

**Barrierefreies  
Forschen und  
Lehren an  
Hochschulen**

**v/dlf**

Alireza Darvishy, Ingeborg Hedderich,  
Franziska Oberholzer, Rolf Sethe



**Accessible**  
research and  
teaching **at**  
universities

**Barrierefreies**  
Forschen und  
Lehren **an**  
Hochschulen

**v/d/f**

Reihe **Barrierefrei** • Hrsg. Alireza Darvishy

Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften



Universität  
Zürich<sup>UZH</sup>

Sponsored by / Gefördert durch

**swissuniversities**

Additional information /  
Weiterführende Informationen:

[www.sdr.uzh.ch](http://www.sdr.uzh.ch)



# Content

Foreword .....	4
<b>1 Introduction .....</b>	<b>6</b>
1.1 Situation .....	7
1.2 Objective of these guidelines .....	10
1.3 Structure of the guidelines .....	9
<b>2 Structural measures .....</b>	<b>10</b>
2.1 Raising awareness .....	13
2.2 Staff position in the university management and specialist unit for R+T .....	15
<b>3 Support measures .....</b>	<b>18</b>
3.1 Additional time requirements .....	19
3.2 Additional expenses .....	21
3.3 Assistance .....	23
3.4 Promoting young academics .....	25
<b>4 Infrastructure measures .....</b>	<b>26</b>
4.1 Physical infrastructure .....	27
4.2 Digital infrastructure .....	29
4.3 Help in case of fire or disaster .....	31
<b>5 Conclusion .....</b>	<b>32</b>



## Foreword

This book presents recommendations for enabling universities to become (more) accessible for researchers and teachers with disabilities or chronic illnesses. The target audience for these recommendations are the university management officials and university staff responsible for structural measures, digital channels, lecture halls, diversity offices, etc.

The basis for these recommendations developed as part of a research project funded by *swissuniversities*. The idea for this research project came from Alireza Darvishy, a severely visually impaired professor who, in his daily work, encountered numerous barriers, including inaccessible applications, lecterns and projectors, infrastructure in lecture halls, a lack of personal support in the creation of teaching materials, and inaccessible application forms and other documents. An assistant was often missing on-site when he visited external conferences and events.

Franziska Oberholzer interviewed some 30 researchers and teachers with disabilities and chronic illnesses to identify the barriers in their daily work. She then transcribed and scientifically analyzed the interviews while also consulting the current state of the

literature. Based on this evaluation of the interviews and literature, the four authors in this volume developed the present recommendations.

In addition to the presentation of barriers and the possibilities for their removal, this book pursues further concerns:

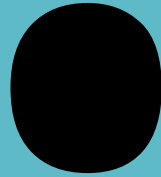
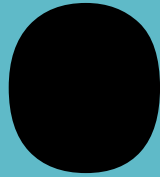
- The presentation is based on the social model of disability, which posits that people are not disabled by their impairment or difference but rather by existing barriers in society. For example, if the entrance to a building has stairs, some architect created this barrier. Had the architect considered the needs of people with disabilities, the entrance would not be a barrier.
- This volume shows that the range of tasks of diversity offices at universities includes not only the situation of students with disabilities but also that of researchers and teachers with disabilities.
- This book implements the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, which was unanimously adopted by the UN Assembly in 2006 and ratified by Switzerland in 2014.



- This work sets an example of how to take the needs of teachers and researchers with disabilities as a matter of course. With the help of the checklists, it can help identify any barriers so that they can be removed in a targeted manner. Without such a general approach, persons affected must find individual solutions for their needs – causing unnecessary stress and generating additional efforts. Our goal is to enable universities to recognize everyone’s needs.

Zurich, 12 March 2024

Alireza Darvishy, Ingeborg Hedderich,  
Franziska Oberholzer, and Rolf Sethe



# Introduction





## 1.1 Situation

People with disabilities and permanent impairments greatly depend on the solidarity and support of their fellow human beings. Including them in the areas of work and education is an essential part of this support, and is at the same time a prerequisite for equal participation in society.

People with disabilities are specifically protected by the state in this regard. In signing the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (SR 0.109, effective in Switzerland since May 15, 2014), Switzerland has committed to dismantling barriers for disabled persons, to protect them against discrimination and to give them the opportunity to be included and equal in society. This is also set down in Article 8, Paragraphs 2 and 4 of the Federal Constitution as well as in the Disability Discrimination Act. Persons with disabilities include those who have long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments which, in interaction with various barriers, may hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others (Art. 1 (2) UN-CRPD 2006).

The guidelines below were created within the framework of the project “Accessible teaching and researching at Swiss universities!” funded by swissuniversities. They are based on a scientific study which included

interviews and expert testimony about the situation of those affected. The study showed that researchers and teachers who live with a physical or mental impairment or a chronic disorder (hereinafter referred to as R+T) encounter various barriers in their everyday lives at universities, which can be classified as follows:





Area	Dimensions
Communication level	<ul style="list-style-type: none"><li>● Requirement and/or personal need to reveal one's impairment(s)</li><li>● Communication difficulties in professional social interactions</li><li>● Lack of a qualified and accessible specialist unit</li></ul>
Acceptance, tolerance and consideration	<ul style="list-style-type: none"><li>● Social marginalisation</li><li>● Lack of flexibility in the workplace</li><li>● Lacking willingness and ability to empathise</li><li>● Lack of individual solutions</li></ul>
Additional temporal and financial effort	<ul style="list-style-type: none"><li>● No availability of required assistance services</li><li>● Needing to expand additional effort to overcome barriers</li><li>● Needing to expand additional effort for travel, participation in conferences, sabbaticals, continued education etc.</li><li>● Slow and inflexible support from social security, which is perceived as degrading</li><li>● Difficulties in financing additional needs</li><li>● Being dependent on assistance</li><li>● Inhibitions preventing active requests for assistance</li></ul>
Discrimination, stigmatisation and lack of trust	<ul style="list-style-type: none"><li>● Feeling overwhelmed due to career expectations being too high</li><li>● Overt discrimination, including harassment</li><li>● Lacking trust in matters relating to career planning and implementation</li><li>● Precarious employment conditions in teaching and research departments</li><li>● (Age) discrimination after long career breaks due to the impairment</li><li>● Coping with the personal impact of stigmatisation</li></ul>



Area	Dimensions
Buildings and infrastructure	<ul style="list-style-type: none"><li>● Inadequate working conditions in the personal workspace</li><li>● Spatial barriers on the way to work and in accessing the buildings</li><li>● Insufficient information for orientation within buildings</li><li>● Lack of inclusion of affected persons in construction, planning, and execution, as well as in the design of library concepts and laboratory facilities</li><li>● Lack of relaxation rooms</li></ul>
Digital and traditional learning and working materials	<ul style="list-style-type: none"><li>● Unadapted digital media (accessibility of websites, applications, documents, hardware and software, keyboards, screens etc.)</li><li>● Barriers to using material at libraries</li><li>● Unsuitable devices such as printers, projectors, high lecterns in lecture halls, office furniture, chairs etc.</li><li>● Barriers in library facilities, e.g. lack of rooms for reading out loud</li></ul>



## 1.2 Objective of these guidelines

The guidelines address the above-mentioned areas and offer solutions for the removal of barriers. In addition, checklists are provided to help the people responsible to make an initial assessment of their university's accessibility for R+T.

Subsequently, it is critical to open a dialogue with those affected, because the high number of different impairments and chronic disorders means that there is no “one-size-fits-all” solution. In addition to standard solutions such as wheelchair ramps, talking elevators and automatic doors, individual adjustments will be necessary in most cases.

These guidelines and the checklists can only make an initial contribution to dismantling or reducing potential barriers for R+T at universities. The attitudes of people working at universities are crucial to the successful implementation of these guidelines. Removing individual barriers requires cooperation between all departments involved and the people affected.

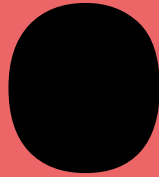
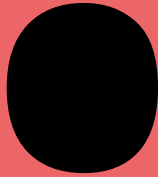
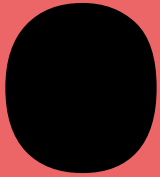
There are already guidelines regarding students with disabilities at universities (e.g. The ZHAW's guidelines “Hindernisfreie Hochschule”, 2012). By contrast, the guidelines in this document are specifically geared towards the situation of R+T, because R+T have special needs which have not or have only marginally been broached by these other guidelines.

These guidelines should not be understood as being conclusive, but are intended to serve as a working instrument with the potential for elaboration.



## 1.3 Structure of the guidelines

The findings from the interviews conducted with those affected revealed three main areas in which R+T need support. Accordingly, these guidelines are subdivided into structural measures (2), support measures (3), and infrastructure measures (4).



# **Structural measures**

# 2



## 2.1 Raising awareness

When people with disabilities were interviewed about their experience of working life, one issue that was mentioned very frequently was the lack of awareness in their social environment. The extent of this lack of awareness is directly related to the visibility (or invisibility) of the impairment. The mindset and empathy of others towards the affected person's situation are crucial factors for the removal of all barriers. Improving awareness within the social environment thus plays a major role. Awareness-raising events are therefore important. Disabilities and chronic disorders should also be addressed as a topic in continued training courses for university executives. Moreover, universities should organise events for people with disabilities or chronic disorders to inform them about their rights.

**a** During the study interviews, interviewees said that they had suffered stigmatisation in various situations. As soon as such people are visible in daily working life, improvements can be achieved, since stigmatisation is reduced when other staff members come into direct contact with those affected and realise that they make a valid contribution in the given circumstances.

- b** People with disabilities encounter difficulties with university application procedures. They tend to ask themselves whether they should mention their impairment in their application documents or perhaps, if it is an invisible impairment, during the application procedure. With regard to applications by R+T, the question arises as to whether the university is willing to adapt the job profile in question to the applicant's impairment.
- c** If an impairment arises later in a person's life, they run a greater risk of losing their job than other employees (even if this is legally inadmissible). To avoid this, job profiles need to be adapted to the impairment. By doing so, affected employees can continue with their job even if, due to their impairment, they no longer fulfil all requirements of their original job profile but still reach their work goals in different ways.



## Checklist: Raising awareness

- Do job offers explicitly address people with disabilities or chronic disorders?
- Have further training courses on “impairments” been put in place?
- Are these further training courses obligatory for university executives in particular?
- Are disabilities addressed in an appropriate way during courses on university management?
- Do universities actually implement their diversity policies in relation to people with disabilities and chronic disorders?
- Are there awareness-raising events which are open to everyone at the university?
- Does the university endeavour to look for individual solutions for affected R+T?
- Are employees regularly surveyed on their well-being?
- Are disabilities considered in these surveys?
- Is the university prepared to adapt the applicants’ job profiles to their impairments?
- In the case of impairments arising later in an employee’s career, are individual adjustments to their workplace and workflow offered?



## 2.2 Staff position in the university management and specialist unit for R+T

- a** While several universities now have their own specialist unit for students with disabilities, they often do not have any specific contact person or institution for R+T. In most cases, the specialist units for students do not offer consultation for R+T. Nor do they consider themselves representatives of R+T interests within the university. It would therefore be advisable to install a unified department/specialist unit for students and R+T on an operational level. In addition, round tables with those affected and those responsible for working conditions at the university have proven to be helpful. The results of the round tables can facilitate the work of the specialist unit for R+T. R+T interests can also be rendered visible by appointing an affected person as an employee representative.
- b** People with disabilities or impairments are often dismayed at the slow implementation of accessibility measures. This mainly occurs because different departments within the university are responsible for partial aspects of such measures. As a result, the urgency of the matter tends not to be recognised. A central, superordinate position (staff position) is therefore necessary, which has strategic tasks, and
- which drives and monitors the accessibility measures (depending on the size of the university, this specialist unit may consist of just one person). In addition, budgeting issues often determine whether and when a pressing measure is implemented. Since these measures and their financing affect various areas (construction department, signage, office equipment, IT infrastructure, university budget, faculty budgets, parking management, coordination with disability insurance etc.), this position carries out cross-sectional tasks. It is therefore necessary to establish this unit as a staff position at the management level. This is the only way to guarantee that it receives the necessary support within the university and that it is granted the required funding. Furthermore, being high up in the hierarchy allows this position to become networked more easily with other authorities such as public offices, city councils and social security departments.
- c** To ensure that the specialist unit and the superordinate staff position function as points of contact, they need to be well known. All students and R+T at a university should be introduced to the unit and its





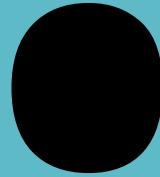
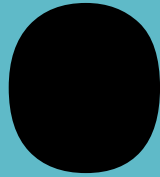
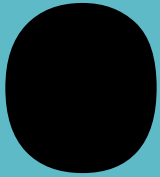
role when they start studying or working at the university. If it becomes known to the specialist unit or the staff position that a person with an impairment or chronic disorder is studying or working at the university, it shall contact this person in order to take the necessary accessibility measures to dismantle barriers. The units should support R+T in their negotiations with their superiors and thereby assume a mediatory role. Since the inclusion of R+T constitutes a cross-sectional task, the staff position should be consulted in all important decisions by the university management.

**d** When establishing the specialist unit, it is crucial to involve R+T in the process (either as members of or advisors to the staff position), so that the needs of R+T can be specifically addressed (this applies in particular to persons whose impairments are not visible). It would also be ideal for the members of the specialist unit and the staff position to regularly attend further training on accessibility measures.



## Checklist: Staff position

- Does a specific specialist unit exist, not only for students but also for R+T?
- Has a staff position been established within the university management?
- Is this staff position involved when R+T start working at the university?
- Is this staff position involved when R+T have meetings with their superiors?
- Are adjustments to the workplace or workflow made with the help of the specialist unit?
- Are affected people involved in the establishment and operation of the specialist unit and the staff position?
- Are affected people surveyed anonymously on a regular basis regarding their expectations of the specialist unit and the staff position (for instance, as part of a staff survey)?
- Do employees at the specialist unit and the staff position attend regular further training courses?
- Are the interests of R+T actively attended to by the staff position, and are the personality rights of R+T protected?
- Does the staff position operate an easily accessible platform that contains regularly updated information relevant to R+T?
- Does the staff position make target agreements with the university management or with individual faculties which envisage concrete improvements for R+T? Are these target agreements evaluated on a regular basis?



**Support  
measures**

**3**



## 3.1 Additional time requirements

R+T require more time for some tasks; this is the case, for instance, when people with visual impairments are preparing lecture notes. It is important that these additional time requirements are acknowledged by superiors, so that R+T are not discriminated against in this regard.

- a** R+T need more breaks. They often follow a daily routine that does not conform to the underlying norm of working life. Flexible working hours are thus important for them.
- b** Especially with regard to conference participation, additional travel time should be granted. Those affected should not encounter barriers to participating in meetings, conferences or other events. For example, transport could be organised by the hosting university. When participating in conferences, R+T often need more time to recover and can thus attend the specialist presentations but not the supporting programme. For this reason, they have significantly less contact with their expert colleagues. Sufficiently long breaks in the conference programme are therefore important for R+T.

- c** When designing job profiles, the interests of R+T should be considered appropriately. To allow for the additional time requirements of people with visual impairments, for example, teaching responsibilities could be reduced and a different task could be increased in turn.



## Checklist: Additional time requirements

- To what extent are R+T's working hours flexible (e.g. different regular or core working hours, home office, longer training periods, more breaks)?
- Are all employees required to accomplish the same amount of work in the same time, or are adjustments to working hours or work content possible?
- Have R+T been asked whether they need more time to accomplish their tasks or to travel to work?
- Has the question been asked as to how this additional time could be remunerated or offset, for example?
- When planning conferences, do universities take into account that R+T need more time for travel or participation in the supporting programme?
- When organising conferences, do universities make sure that rest periods allow R+T enough time to withdraw and recover?
- Does the university grant R+T an entitlement to part-time employment if they need to reduce their workload due to their impairment?
- Does the university envisage a reduction in teaching responsibilities for R+T?



## 3.2 Additional expenses

- a** Adjustments to the workplace or workflow often require funding. Social security is actually responsible for this. However, its procedures are often lengthy and complicated. It would make sense if the university could advance the necessary funds. Necessary adjustments to the workplace or workflow need to be discussed individually with those affected.
- b** R+T often need additional funds for business trips. If they have to finance their trip with an organisational unit's individual budget, the university should consider the required additional expenditure when calculating this budget. For example, it is more difficult for people with a visual impairment or reduced mobility to travel on public transport if they are not familiar with the surroundings or if their destination does not have easy accessibility. In these cases, they would need additional funds for a taxi. Higher funding is also often required for participation in conferences abroad. Instead of an economy-class flight, R+T may need to book a business-class flight if they cannot sit for longer stretches of time. For R+T with a mental impairment, travel times and costs may increase if travelling is very exhausting for them and they need to arrive at a conference one day in advance or leave a day later. The guidelines for the approval of business trips should contain a flexibility clause for R+T that takes additional expenditure into account.
- c** Universities should furthermore provide central financial resources for R+T, which should be granted to professorships and faculties in addition to their regular resources to avoid placing organisational units that employ many R+T at a disadvantage.



## Checklist: Additional expenses

- Are the costs of adjustments to workplaces and workflows borne by the university or by social security?
- Has the university provided enough central financial resources to finance adjustments and work equipment quickly (e.g. an inclusion budget to finance reconstruction measures or further training, or to provide a financial advance for measures that are later refunded by social security)?
- Do R+T need to cover additional expenditure to be able to carry out their work on an equal basis? Is this additional expenditure reimbursed?
- Is all work equipment paid for?
- Has the work equipment or aid been selected in direct consultation with the R+T?
- Are R+T asked during their recruitment or at the beginning of their employment whether additional financial resources are required?
- Are the university's internal guidelines for travel expenses sufficiently flexible to cover potential additional expenditure for R+T travels?
- Are R+T asked what financial resources they need to participate in conferences?
- If the university is organising a conference, is there a point of contact for R+T to assist in keeping the organisational complexity (and thus also the financial cost) of their journey low? (e.g. What is the local situation? Is there accessible accommodation for the disabled?)
- Are R+T subject to wage discrimination because of their impairment?



## 3.3 Assistance

- a** In many cases, it is not enough to merely compensate for additional time and expenses (see sections 3.1 and 3.2 above) because many R+T depend on help from assisting staff either occasionally or continually. If this need is not covered by social security, it is the university's responsibility to meet R+T's need for assistance. Part of the assistance necessary in everyday working life is provided informally by work colleagues and without pay. However, this should not be taken for granted and cannot always be expected of those assisting nor of those affected. It makes a crucial difference to a person's autonomy whether they constantly depend on other people's goodwill or if fixed and reliable structures for assistance are in place. Universities should arrange for assistance to be possible and to be paid.
- b** Assistance is especially important with regard to mobility. People with perceptual or mobility impairments depend on assistance for business trips (finding locations, access to buildings, communication). However, assisting staff may also often be necessary in the workplace. For instance, people with visual impairments may need to have someone explain graphics to them or lay out a text or slide for them.
- c** It is essential to speak with the R+T to determine the areas in which they need assistance. This means that superiors should ask R+T as soon as they start working – and subsequently at regular intervals – whether they need assistance and, if necessary, they should clarify how it is funded. Conference organisers should already ask on their registration form or their website whether any special assistance is required. In doing so, they can contact the individuals in question to clarify what kind of assistance is required so that they may enjoy accessible participation.





## Checklist: Assistance

- Is R+T's need for assistance discussed with the persons affected already at the start of their employment?
- Does the staff position have sufficient knowledge about assistance?
- Does the staff position have access to a pool of assistance staff who they can recruit? Does the staff position help arrange with their employment?
- Are R+T informed of the extent to which assistance is financed?
- Are there additional assistance staff at the university who are not financed by social security?
- When organising conferences, does the university explicitly ask about people's need for assistance?
- Does the university make sure that assistance staff are available and paid for at conferences?
- Does the university bear the cost of assistance staff (e.g. wages or travel expenses)?



## 3.4 Promoting young academics

Due to their impairments, trainee R+T need more time, and possibly more financial resources, to qualify for an academic career.

So far, support from the SNSF and the individual universities has focused on gender issues, which has resulted in specific support programmes. It would be desirable to expand such programmes to include trainee R+T.

### Checklist: Promoting young academics

- Are special support programmes for R+T offered by the university or the research agencies?
- Does the university consider filling vacancies with persons with disabilities?



# **Infrastructure measures**

# 4



## 4.1 Physical infrastructure

Among the various needs of R+T, physical (constructional) infrastructure has been given the most attention by universities so far. This is probably because such infrastructure measures are highly visible (ramps, automatic doors, audio response in elevators), because there are legal requirements addressing them (you can find the corresponding documents on the following website [available in German and French]: <https://www.procap.ch/de/angebote/beratung-information/bauen-und-verkehr/gesetze-und-vorschriften.html>), and because these measures are taken not only for an individual person but rather for a variety of affected people. However, even in this area there is still considerable need for improvement at universities:

- a** There are still disabled toilets, for example, which cannot be used as such, because they serve as storage rooms for the cleaning staff, or because they cannot be accessed with a Eurokey or have not been constructed in an accessible way.
- b** The acoustics in lecture halls or meeting rooms are often poorly suited to people with hearing impairments. Adjusting the acoustics would not only be

beneficial for people with hearing impairments; people with regular hearing would likewise benefit from such adjustments.

- c** Signage is often incomplete, outdated or illegible for people with visual impairments. It is imperative that those affected are involved in the design of signage and that all types of impairments are taken into account.
- d** Often elevators are not accessible because controls are positioned too high or consist of touch panels unsuitable for the visually impaired, or because the elevators do not have audio response. Broken elevators are not always repaired immediately and are sometimes even out of order for longer periods of time.
- e** Adjustments and accessibility measures should not only be considered when constructing new or refurbishing existing buildings but should also be checked on a regular basis afterwards. If necessary, existing buildings should also be retrofitted. For this purpose, a budget for the corresponding construction measures should be set aside during the annual finance planning process.



## Checklist: Constructional infrastructure

- Does the university apply the Universal Design concept to its structural facilities?
- Are legal requirements for accessible buildings already considered in tenders for construction measures?
- Are the legal requirements for accessible buildings implemented in the construction of the building?
- Are rooms, toilets etc. checked for accessibility on a regular basis?
- Are the control elements of the elevator suitable for all people with impairments?
- Is the elevator regularly maintained?
- Is there another accessible elevator in case the main elevator experiences malfunction?
- Are working spaces, libraries, lecture halls etc. regularly checked for possible improvements to accessibility, and are these improvements carried out?
- Have the acoustics in lecture halls, seminar rooms or offices been adjusted?
- Are the disabled toilets accessible, and are they used for their intended purpose?
- Is the signage outside and inside the building clearly visible, accurate and also readable by touch?
- Is signage adapted if there are any changes?
- Are entrances for the disabled signposted sufficiently, and are there floor markers for the visually impaired? Are any parking spaces reserved for people with impairments?
- Are the access routes to buildings and toilets well communicated (especially on the internet)?
- Is the infrastructure in the lecture hall suitable for R+T (sturdy lectern, technical equipment suited for all types of impairments, etc.)?



## 4.2 Digital infrastructure

Digital infrastructure often poses problems for R+T:

- a** Not all software is accessible for R+T. When purchasing but also when implementing software (podcasts, PowerPoint slides), only accessible programs and formats should be used. If a crucial software or program is not accessible, assistance staff become necessary (see above under 3.3).
- b** When purchasing books and other documents, their digital accessibility should also be taken into consideration. This holds especially true for libraries. If accessibility is not guaranteed at a library, it needs to establish a call system, so that library employees can assist. Alternatively, assistance staff may be employed (see above under 3.3).



## Checklist: Digital infrastructure

- Is digital accessibility of the library given enough consideration?
- Where the books are not accessible, is there a call system and/or assisting staff?
- Are books and journals digitised for the visually impaired on a regular basis or upon request?
- Is the hardware and software used at the university accessible?
- If the programs are not accessible, is there assistance staff to help R+T use these programs?
- Does the library offer consultation hours for R+T where they can borrow books together with library employees or obtain them digitally?
- Is digital accessibility considered sufficiently in procurement?
- Is the university's IT department sufficiently aware of digital accessibility issues?
- Are tenders, competitions and notifications for employees written in an accessible way?



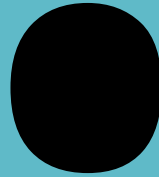
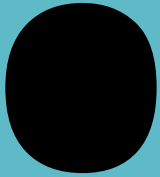
## 4.3 Help in case of fire or disaster

Most universities don't have a centralised register of persons who need help in the event of fire or disaster. Elevators are deactivated in the event of a fire, which results in persons with restricted mobility becoming trapped in the building. Rescue plans often do not take this situation into account.

### Checklist: Fires and disasters

- Does the university have a centralised register of people who depend on help in the event of fire or disaster (e.g. via an emergency app)?
- Are fires and disasters announced only acoustically or also in other ways (visualisation with flashing lights)?





**Conclusion**

**5**



Inclusion of R+T in the working environment at universities can only be successful if the needs of people with impairments are addressed, even if these needs may vary significantly from case to case. Individual solutions are thus required. This, in turn, necessitates an open-minded approach by managers and colleagues to individual adjustments so that R+T can have access to the best possible working and framework conditions.

Universities that implement these guidelines are not only adhering to the legal requirements (especially those of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, as well as national provisions), but also create added value for all employees who benefit from the improvements proposed (for instance, good signage or acoustics).



# Inhalt

Vorwort .....	36
<b>1 Einführung .....</b>	<b>38</b>
1.1 Ausgangslage .....	39
1.2 Ziel des Leitfadens .....	42
1.3 Aufbau des Leitfadens .....	43
<b>2 Strukturelle Massnahmen .....</b>	<b>44</b>
2.1 Sensibilisierung .....	45
2.2 Stabsstelle bei der Hochschulleitung sowie Fachstelle für F+L .....	47
<b>3 Massnahmen zur Unterstützung .....</b>	<b>50</b>
3.1 Zeitlicher Mehraufwand .....	51
3.2 Finanzieller Mehraufwand .....	53
3.3 Assistenzleistung .....	55
3.4 Nachwuchsförderung .....	57
<b>4 Massnahmen der Infrastruktur .....</b>	<b>58</b>
4.1 Bauliche Infrastruktur .....	59
4.2 Digitale Infrastruktur .....	61
4.3 Hilfe im Brand- und Katastrophenfall .....	63
<b>5 Fazit .....</b>	<b>64</b>



## Vorwort

Dieses Buch stellt Empfehlungen vor, wie Hochschulen für Forschende und Lehrende mit Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen barrierefrei(er) gestaltet werden können. Das Zielpublikum dieser Empfehlungen sind Hochschulleitungen sowie Hochschulmitarbeitende, die für bauliche Massnahmen, digitale Kanäle, Vorlesungshörsäle, Diversity-Stellen usw. zuständig sind.

Die Grundlagen für diese Empfehlungen wurden im Rahmen eines von *swissuniversities* geförderten Forschungsprojektes erarbeitet. Die Idee zu diesem Forschungsprojekt stammt von Alireza Darvishy, einem stark sehbehinderten Professor. Bei der täglichen Arbeit begegnete ihm zahlreiche Barrieren, darunter nicht barrierefreie Applikationen, Rednerpulte und Beamer, Infrastruktur in Hörsälen, fehlende persönliche Unterstützung bei der Erstellung von Unterrichtsmaterialien sowie nicht barrierefreie Antragsformulare und andere Dokumente. Bei Besuchen von auswärtigen Konferenzen und Veranstaltungen fehlte oft eine Assistenzperson vor Ort.

Um die Barrieren bei der täglichen Arbeit zu ermitteln, interviewte Franziska Oberholzer rund 30 Forschende und Lehrende mit Beeinträchtigungen sowie chronischen Erkrankungen. Die Gespräche wurden

transkribiert und von Franziska Oberholzer wissenschaftlich ausgewertet. Gleichzeitig wurde der aktuelle Stand der Literatur konsultiert. Basierend auf der Auswertung der Interviews und Literatur, haben die vier Autorinnen und Autoren die vorliegenden Empfehlungen ausgearbeitet.

Neben der Darstellung von Barrieren und den Möglichkeiten zu ihrer Beseitigung verfolgt dieses Buch weitere Anliegen:

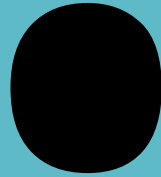
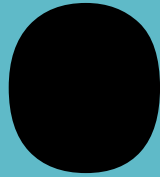
- Die Darstellung geht von dem sozialen Begriff der Behinderung aus, d.h. dass Menschen nicht behindert sind, sondern behindert werden. Hat beispielsweise der Eingang eines Gebäudes Treppen, so wurde diese Barriere von Architektinnen und Architekten geschaffen. Hätten sie die Bedürfnisse der Menschen mit Beeinträchtigungen berücksichtigt, wäre der Eingang keine Barriere.
- Wir möchten darauf aufmerksam machen, dass das Aufgabenspektrum der Diversity-Stellen an Hochschulen nicht nur die Situation der Studierenden mit Beeinträchtigungen umfasst, sondern auch diejenige von Forschenden und Lehrenden mit Beeinträchtigungen.



- Das vorliegende Buch dient der Umsetzung der UNO-Konventionen über die Rechte von Menschen mit Behinderung, welche im Jahre 2006 von der UNO-Versammlung einstimmig verabschiedet und von der Schweiz im Jahr 2014 ratifiziert wurde.
- Mit diesem Werk möchten wir ein Zeichen setzen, damit die Bedürfnisse von Lehrenden und Forschenden mit Beeinträchtigungen selbstverständlich mitberücksichtigt werden. Mithilfe der Checklisten können allfällige Barrieren identifiziert werden, um diese gezielt abbauen zu können. Ohne einen solchen generellen Ansatz müssen die Betroffenen individuelle Lösungen für ihre Bedürfnisse finden. Dies verursacht unnötigerweise Stress und generiert einen Mehraufwand ihrerseits. Wir wünschen uns eine Hochschule, die die Bedürfnisse aller Menschen berücksichtigt.

Zürich, den 12.3.2024

Alireza Darvishy, Ingeborg Hedderich,  
Franziska Oberholzer und Rolf Sethe



# Einführung





## 1.1 Ausgangslage

Menschen mit Behinderungen und dauernden Beeinträchtigungen sind im besonderen Mass auf die Solidarität und die Unterstützung durch ihre Mitmenschen angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Menschen mit Behinderungen unterstehen daher dem besonderen Schutz des Staates. Durch die Unterzeichnung der UN Behindertenrechtskonvention (SR 0.109, in Kraft getreten für die Schweiz am 15. Mai 2014) verpflichtet sich die Schweiz dazu, Hürden für behinderte Menschen abzubauen, sie vor Diskriminierung zu schützen und ihnen die Möglichkeit zur Inklusion und zur Gleichstellung in der Gesellschaft zu eröffnen. Dies wird auch in Art. 8 Abs. 2 und 4 der Bundesverfassung und im Behindertengleichstellungsgesetz gefordert. 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 2006).

Der Leitfaden ist im Rahmen des von swissuniversities finanzierten Projekts «Lehren und Forschen an der Hochschule – barrierefrei!» entstanden. Er basiert auf einer wissenschaftlichen Untersuchung der Situation von Betroffenen durch Interviews sowie zahlreichen Expertenanhörungen. Dabei stellte sich heraus, dass Forschende und Lehrende, die mit einer physischen oder psychischen Behinderung oder dauernden Erkrankung leben (im Folgenden F+L), im Alltag an Hochschulen zahlreichen Barrieren begegnen, die sich in folgende Bereiche unterteilen lassen:





Bereich	Dimensionen
Kommunikationsebene	<ul style="list-style-type: none"><li>● Notwendigkeit und/oder Bedürfnis der Sichtbarmachung von Beeinträchtigungen</li><li>● Verständigungsschwierigkeiten in beruflichen sozialen Interaktionen</li><li>● Fehlen einer kompetenten und zugänglichen Fachstelle</li></ul>
Akzeptanz und Toleranz, Rücksichtnahme	<ul style="list-style-type: none"><li>● Soziale Ausgrenzung</li><li>● Bedarf an Flexibilität</li><li>● Fehlen von Verständnisbereitschaft und -fähigkeit</li><li>● Bedürfnis nach individuellen Lösungen</li></ul>
Zeitlicher und finanzieller Mehraufwand	<ul style="list-style-type: none"><li>● Fehlende Verfügbarkeit benötigter Assistenzleistungen</li><li>● Mehraufwand für die Bewältigung von Hindernissen</li><li>● Mehraufwand bei der Durchführung von Reisen, bei der Teilnahme an Kongressen, im Sabbatical, bei Weiterbildungen etc.</li><li>● Langsame, unflexible und als entwürdigend empfundene Unterstützung durch die Sozialversicherung</li><li>● Finanzierungsschwierigkeiten eines notwendigen Zusatzbedarfs</li><li>● Abhängigkeit von Hilfeleistungen</li><li>● Hemmung zur aktiven Einforderung von Hilfeleistungen</li></ul>
Diskriminierung, Stigmatisierung und fehlendes Zutrauen	<ul style="list-style-type: none"><li>● Überforderung durch zu hohe berufliche Erwartungen</li><li>● Offene Diskriminierung bis hin zu Mobbingtendenzen</li><li>● Fehlendes Zutrauen in Angelegenheiten der eigenen Karriereplanung und -durchführung</li><li>● Prekäre Anstellungsbedingungen in Lehre und Forschung</li><li>● (Alters-)Diskriminierung nach längeren Karriereunterbrüchen aufgrund der Beeinträchtigung</li><li>● Ausblenden von Stigmatisierungen</li></ul>



Bereich	Dimensionen
Bau und Infrastruktur	<ul style="list-style-type: none"><li>● Ungeeignete Arbeitsbedingungen in der persönlichen Arbeitsplatzsituation</li><li>● Räumliche Hindernisse auf dem Arbeitsweg und beim Gebäudezugang</li><li>● Unzureichende Informationen zur Orientierung in Gebäuden</li><li>● Nichteinbeziehen von Betroffenen bei der Bauplanung sowie der Durchführung des Baus, der Bibliothekskonzepte und Laboreinrichtungen etc.</li><li>● Nichtvorhandensein von Ruheräumen</li></ul>
Digitale sowie herkömmliche Lern- und Arbeitsmittel	<ul style="list-style-type: none"><li>● Unangepasste digitale Medien (Zugänglichkeit der Websites, Applikationen, Dokumente, Hard- und Software, Tastatur, Bildschirme etc.)</li><li>● Hindernisse bei der Nutzung von Materialien in Bibliotheken</li><li>● Ungeeignete Gerätschaften wie Drucker, Projektoren, Stehpulte in Vorlesungssälen, Büromöbel, Stühle etc.</li><li>● Barrieren in der Bibliotheksausstattung, z.B. fehlende Vorleseräume</li></ul>



## 1.2 Ziel des Leitfadens

Der Leitfaden greift die genannten Bereiche auf und bietet Lösungsvorschläge zur Beseitigung der Barrieren an. Zusätzlich findet sich jeweils eine Checkliste, um den Verantwortlichen eine erste Einschätzung der Zugänglichkeit ihrer Hochschule für F+L zu ermöglichen.

Anschliessend ist es in jedem Fall notwendig, das Gespräch mit den betroffenen Personen zu suchen, da sich aufgrund der Vielzahl der Behinderungen und chronischen Erkrankungen keine «one size – fits all»-Lösung anbietet. Neben Standardlösungen, wie Rollstuhlrampen, sprechenden Liften und automatischen Türen, werden zumeist auch noch individuelle Anpassungen notwendig sein.

Der vorliegende Leitfaden und die Checklisten können nur ein erster Beitrag zur Beseitigung oder Reduzierung von potenziellen Barrieren im Hochschulbereich für F+L sein. Zentral ist die innere Einstellung aller an der Hochschule tätigen Personen. Zur Beseitigung der individuell auftretenden Hindernisse bedarf es einer Kooperation aller beteiligten Stellen mit den Betroffenen.

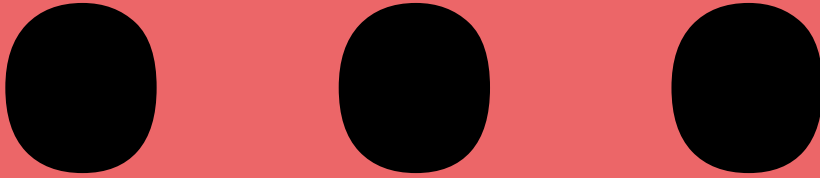
Es existieren bereits Leitfäden zur Situation von Studierenden an Hochschulen (z.B. der Leitfaden der ZHAW, Hindernisfreie Hochschule, 2012). Der vorliegende Leitfaden ist dagegen spezifisch auf die Situation von F+L ausgerichtet, weil sie besondere Bedürfnisse haben, die in diesen anderen Leitfäden bislang nicht oder nur am Rande angesprochen sind.

Der Leitfaden ist keineswegs abschliessend zu verstehen, sondern dient als Arbeitsinstrument, das sich fortentwickeln lässt.



## 1.3 Aufbau des Leitfadens

Entsprechend den Erkenntnissen der Befragung von Betroffenen haben sich drei grosse Bereiche herauskristallisiert, in denen F+L Unterstützung benötigen. Entsprechend ist daher der Leitfaden gegliedert in strukturelle Massnahmen (2), Unterstützungsmassnahmen (3) und Massnahmen der Infrastruktur (4).



# **Strukturelle Massnahmen**

# 2



## 2.1 Sensibilisierung

Bei der Befragung der interviewten Personen mit Beeinträchtigungen nach ihren Erfahrungen im Arbeitsalltag zog sich wie ein roter Faden die fehlende Sensibilisierung des sozialen Umfelds durch die Antworten. Das Ausmass der fehlenden Sensibilisierung korrespondiert dabei mit der Sichtbarkeit der Beeinträchtigung. Entscheidend für die Beseitigung jeglicher Hindernisse ist der Mindset des Umfeldes und dessen Einfühlungsvermögen in die Situation der betroffenen Personen. Sensibilisierung des Umfeldes spielt also die zentrale Rolle, weshalb entsprechende Sensibilisierungsveranstaltungen zielführend sind. Das Thema Behinderung und chronische Erkrankung sollte auch in der Weiterbildung für Führungskräfte Platz finden. Die Hochschule sollte zudem Veranstaltungen für Personen mit Beeinträchtigungen oder chronischen Krankheiten organisieren, welche sie über ihre Rechte informieren.

**a** Bei den durchgeführten Interviews signalisieren die interviewten Personen, dass sie in unterschiedlichen Situationen Stigmatisierungen erfahren haben. Sobald diese Personen im Arbeitsalltag sichtbar sind, kann eine Besserung erzielt werden, denn Stigmatisierungen werden reduziert, sofern das

Arbeitsumfeld Kontakt zu den Betroffenen hat und sieht, dass sie unter den gegebenen Umständen entsprechend leistungsfähig sind.

- b** Personen, die eine Beeinträchtigung mitbringen, haben Schwierigkeiten bei Stellenausschreibungen an Hochschulen. Aus ihrer Sicht stellt sich die Frage, ob die Beeinträchtigung in den Bewerbungsunterlagen und – bei nicht sichtbaren Beeinträchtigungen – im Bewerbungsverfahren kommuniziert werden sollte oder nicht. Weiterhin stellt sich bei Bewerbungen von F+L die Frage, ob die Hochschule bereit ist, das Stellenprofil an die vorhandene Beeinträchtigung anzupassen.
- c** Für die Betroffenen mit einer später eintretenden Beeinträchtigung ist die Gefahr eines Stellenverlustes höher als bei anderen Arbeitnehmern (auch wenn dies rechtlich an sich nicht zulässig ist). Um dies zu vermeiden, müssen Anforderungsprofile an die Beeinträchtigung angepasst werden. So können Personen auch dann weiterbeschäftigt werden, wenn sie aufgrund der Beeinträchtigung eventuell nicht alle Vorgaben des ursprünglichen Anforderungsprofils erfüllen, aber trotzdem auf eine andere Art und Weise das Arbeitsziel erreichen.



## Checkliste Sensibilisierung

- Werden in den Ausschreibungen Personen mit Beeinträchtigung oder chronischen Krankheiten explizit angesprochen?
- Sind Weiterbildungsangebote in Bezug auf die Thematik «Beeinträchtigungen» vorhanden?
- Sind diese Weiterbildungsangebote besonders für Führungskräfte obligatorisch?
- Wird in Kursen zu Management und Führung der Hochschulen die Thematik von Beeinträchtigungen angemessen adressiert?
- Setzen die Hochschulen ihre Diversitätspolicies auch in Bezug auf Personen mit Beeinträchtigungen und chronischen Krankheiten tatsächlich um?
- Gibt es Sensibilisierungsveranstaltungen, an welchen alle Personen der Hochschulen teilnehmen können?
- Wird darauf geachtet, dass nach individuellen Lösungen für die betroffenen F+L gesucht wird?
- Gibt es regelmässige Befragungen der Arbeitnehmenden in Bezug auf das Wohlbefinden? Wird dabei der Aspekt der Beeinträchtigung beachtet?
- Besteht die Bereitschaft, Anforderungsprofile von Bewerbern und Bewerberinnen an die Beeinträchtigung anzupassen?
- Werden bei später auftretenden Beeinträchtigungen individuelle Anpassungen des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs angeboten?



## 2.2 Stabsstelle bei der Hochschulleitung sowie Fachstelle für F+L

- a** Während einige Hochschulen inzwischen über eine eigenständige Fachstelle für Studierende mit Behinderung verfügen, fehlt für F+L oft eine spezifische Ansprechperson oder Institution. Die Fachstellen für Studierende übernehmen zumeist nicht auch die Beratung von F+L. Auch sehen sie sich nicht als Vertretung von deren Belangen innerhalb der Hochschule. Anzuraten wäre daher auf operativer Ebene die Schaffung einer einheitlichen Abteilung/Fachstelle für Lernende sowie für F+L. Auch hat sich in der Praxis ein runder Tisch von Betroffenen und in der Hochschule für die Arbeitsbedingungen verantwortlichen Personen als hilfreich erwiesen. Die am runden Tisch erarbeiteten Ergebnisse können die Arbeit der Fachstelle für F+L erleichtern. Eine weitere Möglichkeit, um die Belange von F+L sichtbar zu machen, wäre die Bestellung eines Betroffenen zum Mitglied der Arbeitnehmervertretung.
- b** Betroffene beklagen sehr häufig die lange Dauer der Umsetzung von Massnahmen zur Beseitigung von Barrieren. Hauptursache ist der Umstand, dass verschiedene Abteilungen innerhalb der Hochschule für Teilaspekte solcher Massnahmen zuständig sind und die Dringlichkeit der Angelegenheit innerhalb der Instanzen versickert. Notwendig ist daher eine übergeordnete zentrale Stelle (Stabsstelle), welche strategische Aufgaben hat und die Massnahmen zur Beseitigung von Barrieren vorantreibt und überwacht (je nach Grösse der Hochschule kann die Stabsstelle aus einer einzelnen Person bestehen). Hinzu kommt, dass sehr häufig Budgetfragen darüber entscheiden, ob und wann eine dringende Massnahme umgesetzt wird. Da diese Massnahmen und deren Finanzierung zahlreiche Bereiche berühren (Bauabteilung, Beschilderung, Büroausstattung, IT-Infrastruktur, Budget der Hochschule, Budget der Fakultäten, Parkplatzverwaltung, Koordination mit der IV etc.), nimmt diese Stelle Querschnittsaufgaben wahr. Daher ist es notwendig, sie auf Ebene der Hochschulleitung als Stabsstelle anzusiedeln. Nur so wird der notwendige Rückhalt innerhalb der Hochschule gewährleistet und sichergestellt, dass auch erforderliche Gelder gesprochen werden können. Zudem erlaubt eine hohe hierarchische Einordnung der Stelle eine bessere Vernetzung mit anderen Verantwortlichen, wie beispielsweise mit den Ämtern der Stadt oder der Sozialversicherung.



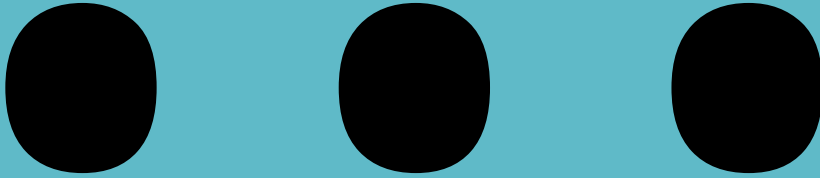


- c** Um sicherzustellen, dass die Fachstelle und die übergeordnete Stabsstelle als Ansprechpartner genutzt werden, ist ihre Bekanntheit wichtig. Daher sollten alle Studierenden und alle F+L der Hochschule beim Antritt des Studiums/einer Arbeitsstelle über das Vorhandensein und das Angebot dieser Stellen informiert werden. Sofern die Fach- oder die Stabsstelle von sich aus Kenntnis von einer Person mit einer Beeinträchtigung oder chronischen Krankheit in der Hochschule erhält, nimmt sie Kontakt auf, um notwendige Massnahmen zur Beseitigung von Barrieren vornehmen zu können. Die Stellen sollen die F+L bei Verhandlungen mit Vorgesetzten unterstützen und dabei eine verbindende Rolle einnehmen. Da die Inklusion von F+L eine Querschnittsaufgabe darstellt, soll die Stabsstelle auch bei allen wichtigen Entscheidungen der Hochschule angehört werden.
- d** Beim Aufbau der Fachstelle und der Stabsstelle ist es zentral, dass F+L involviert werden (entweder als Mitarbeitende oder als Beratende der Stabsstelle), so dass spezifisch auf die Bedürfnisse dieser Personengruppe eingegangen werden kann (dies gilt insbesondere auch für Personen, deren Beeinträchtigung äusserlich nicht sichtbar ist). Zudem wäre es wünschenswert, dass die in der Fachstelle und der Stabsstelle Beschäftigten eine regelmässige Aus- und Weiterbildung in Bezug auf Massnahmen zur Beseitigung von Barrieren absolvieren.



## Checkliste Stabsstelle

- Ist eine spezifische Fachstelle nicht nur für Studierende, sondern auch für F+L vorhanden?
- Ist bei der Hochschulleitung eine Stabsstelle angesiedelt?
- Wird die Stabsstelle bei einem Stellenantritt von F+L einbezogen?
- Wird die Fachstelle bei Gesprächen mit Vorgesetzten beigezogen?
- Werden Anpassungen am Arbeitsplatz oder am Arbeitsablauf mit Hilfe der Fachstelle vollzogen?
- Werden betroffene Personen beim Aufbau und Betrieb der Fachstelle und der Stabsstelle miteinbezogen?
- Werden betroffene Personen regelmässig in anonymisierter Form befragt, was sie von der Fach- und der Stabsstelle erwarten (zum Beispiel im Rahmen einer Mitarbeitendenbefragung)?
- Bilden sich die Personen, welche in der Fach- und der Stabsstelle arbeiten, regelmässig fort?
- Werden von der Stabsstelle die Belange der F+L aktiv wahrgenommen und werden dabei die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen gewahrt?
- Betreibt die Stabsstelle eine leicht auffindbare Plattform, auf der die für F+L relevanten Informationen vorhanden sind und aktualisiert werden?
- Schliesst die Stabsstelle mit der Hochschulleitung oder einzelnen Fakultäten Zielvereinbarungen ab, in denen konkrete Verbesserung für F+L vorgesehen sind? Werden diese Zielvereinbarungen regelmässig evaluiert.



# **Massnahmen zur Unterstützung**

# 3



## 3.1 Zeitlicher Mehraufwand

F+L haben einen zeitlichen Mehraufwand, wie etwa Sehbehinderte bei der Vorbereitung von Vorlesungsunterlagen. Wichtig ist, dass dieser zeitliche Mehraufwand vonseiten der Vorgesetzten wahrgenommen wird und die F+L aufgrund dessen keine Diskriminierungen erleben.

- a** F+L benötigen häufiger Pausen. Sie haben oft einen Tagesablauf, der nicht der dem Arbeitsleben zugrunde gelegten Norm entspricht. Daher sind flexible Arbeitszeiten für sie wichtig.
- b** Besonders beim Besuch von Kongressen sollte zusätzliche Reisezeit gewährleistet werden. Es sollte für die betroffenen Personen kein Problem darstellen, an einer Tagung, einem Kongress oder anderen Events teilnehmen zu können. Beispielsweise könnte der Transport von der ausführenden Hochschule organisiert werden. Bei der Teilnahme an Kongressen benötigen F+L häufig mehr Zeit für die Regeneration, und sie können an den Fachvorträgen, nicht aber am Rahmenprogramm teilnehmen. Dadurch haben sie deutlich weniger Kontakte zu anderen Kongressteilnehmern. Ausreichende Pausenzeiten im Konferenzprogramm sind daher für die betroffenen Personen wichtig.

- c** Bei der Formulierung von Stellenprofilen sind die Belange von F+L angemessen zu berücksichtigen. Um beispielsweise den zeitlichen Mehraufwand von Sehbehinderten zu berücksichtigen, könnte die Lehrverpflichtung reduziert und eine andere Aufgabe angehoben werden.



## Checkliste zeitlicher Mehraufwand

- Inwieweit kann die Arbeitszeit von F+L flexibel eingeteilt werden (z.B. andere Regel- oder Kernarbeitszeiten, Homeoffice, längere Einarbeitungszeit, vermehrte Pause)?
- Wird von allen die gleiche Arbeit in der gleichen Zeit verlangt oder sind auch Anpassungen in Bezug auf die Arbeitszeit oder den Arbeitsinhalt möglich?
- Wurden F+L befragt, ob sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben oder für den Weg zur Arbeit mehr Zeit benötigen?
- Wurde darüber gesprochen, wie diese zusätzliche Zeit beispielsweise entlohnt oder ausgeglichen werden könnte?
- Achten Hochschulen bei der Planung von Konferenzen darauf, dass betroffene F+L mehr Zeit für die Anreise oder die Teilnahme am Rahmenprogramm benötigen?
- Achten Hochschulen bei der Planung von Kongressen darauf, dass Ruhezeiten so gelegt sind, dass sich die F+L zurückziehen und erholen können?
- Räumt die Hochschule F+L einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ein, wenn diese aufgrund ihrer Beeinträchtigung ihr Arbeitspensum reduzieren müssen?
- Sieht die Hochschule für F+L eine Reduktion des Lehrdeputats vor?



## 3.2 Finanzieller Mehraufwand

- a** Anpassungen des Arbeitsplatzes oder Arbeitsablaufs erfordern häufig eine Finanzierung. Für diese ist an sich die Sozialversicherung zuständig. Deren Verfahren sind oft langwierig und aufwändig. Hier wäre es sinnvoll, wenn die Hochschule die notwendigen Mittel vorstrecken könnte. In Bezug auf den Arbeitsplatz oder -ablauf notwendige Anpassungen müssen mit den betroffenen Personen individuell abgestimmt werden.
- b** F+L haben bei Dienstreisen oft einen finanziellen Mehraufwand. Sofern sie ihre Reise aus einem individuellen Budget einer Organisationseinheit bezahlen müssen, sollte die Hochschule diesen Mehraufwand bei der Bemessung dieses Budgets berücksichtigen. Beispielsweise ist es für Personen mit einer Mobilitäts- oder Sehbeeinträchtigung schwieriger, mit öffentlichen Verkehrsmitteln anzureisen, wenn ihnen eine fremde Umgebung nicht vertraut oder das Ziel nicht barrierefrei zu erreichen ist. Sie benötigen daher zusätzliche finanzielle Mittel für ein Taxi. Auch der Besuch von Kongressen im Ausland erfordert oft grössere finanzielle Hilfe. So kann statt eines Fluges in der Economy Class ein solcher in der Business Class notwendig werden, wenn die betroffene Person nicht längere Zeit sitzen kann. Bei F+L mit einer psychischen
- Beeinträchtigung können die Reisedauer und damit die Kosten erhöht sein, wenn für sie die Anreise sehr ermüdend ist und sie daher einen Tag früher zu einer Tagung an- oder einen Tag später abreisen müssen. Um den finanziellen Mehraufwand für Dienstreisen zu berücksichtigen, sollte die Bewilligungsrichtlinie für Dienstreisen eine Öffnungsklausel für die Belange von F+L enthalten.
- c** Zudem sollten die Hochschulen zentrale finanzielle Ressourcen für F+L bereitstellen, die den Lehrstühlen und Fakultäten zusätzlich zu den regulären Mitteln gewährt werden, um zu verhindern, dass Organisationseinheiten benachteiligt werden, die vermehrt F+L beschäftigen.



## Checkliste finanzieller Mehraufwand

- Wurden oder werden Anpassungen am Arbeitsplatz oder Arbeitsablauf von der Hochschule oder Sozialversicherung übernommen?
- Hat die Hochschule genügend zentrale finanzielle Ressourcen bereitgestellt, um Anpassungen und Arbeitsmittel schnell finanzieren zu können (z.B. ein Inklusionsbudget, aus dem Umbaumaßnahmen oder Fortbildungen finanziert werden oder das der Vorfinanzierung von Massnahmen dient, die später von der Sozialversicherung erstattet werden)?
- Haben die F+L einen finanziellen Mehraufwand zu tragen, um ihre Arbeit gleichberechtigt vollziehen zu können? Wird dieser erstattet?
- Werden alle Arbeitsmittel bezahlt?
- Wurden die Arbeits- oder Hilfsmittel mit den F+L gemeinsam ausgewählt?
- Werden F+L bereits bei der Anstellung oder beim Eintrittsgespräch danach gefragt, ob zusätzliche finanzielle Ressourcen notwendig sind?
- Sind die hochschulinternen Reisekostenrichtlinien so flexibel ausgestaltet, dass auch ein allfälliger Mehraufwand bei Reisen von F+L abgedeckt wird?
- Wird mit den F+L besprochen, welche finanziellen Ressourcen sie für den Besuch von Konferenzen benötigen?
- Gibt es, falls die Hochschule die Konferenz selbst organisiert, eine Anlaufstelle, an welche sich F+L wenden können, um den organisatorischen (und damit auch den finanziellen) Aufwand der Anreise gering zu halten? So liesse sich beispielsweise frühzeitig klären, wie die örtlichen Verhältnisse sind und ob es eine behindertengerechte Unterkunft gibt.
- Kommt es aufgrund der Beeinträchtigung bei F+L zu Lohndiskriminierungen?



## 3.3 Assistenzleistung

- a** Allein der Ausgleich von zeitlichem oder finanziellem Mehraufwand (s.o. 3.1 und 3.2) ist in vielen Fällen nicht ausreichend, da Betroffene auf die punktuelle oder dauernde Hilfe einer Assistenzperson angewiesen sind. Sofern dieser Bedarf nicht von der Sozialversicherung gedeckt wird, ist es Aufgabe der Hochschule, den Bedarf an Assistenzleistung mit der F+L zu regeln. Im Berufsalltag wird ein Teil der Hilfestellungen informell und unbezahlt von Kolleginnen und Kollegen übernommen. Dies ist jedoch keineswegs selbstverständlich und auch den Helfenden oder der betroffenen Person nicht immer zuzumuten. Es ist ein wesentlicher Unterschied im Hinblick auf die eigene Selbstständigkeit, ob man immer auf den mehr oder weniger grossen Goodwill anderer Leute angewiesen ist oder ob es feste Strukturen der Hilfeleistung gibt, auf die man sich verlassen kann. Die Hochschulen sollten vorsehen, dass Assistenzleistungen möglich sind und bezahlt werden.
- b** Gerade in Bezug auf die Mobilität ist die Assistenzleistung notwendig. Personen mit Beeinträchtigungen der Wahrnehmung oder der Mobilität sind bei Dienstreisen auf die Hilfe einer Assistenzperson angewiesen (Auffinden von Räumlichkeiten, Zugang zu Gebäuden, Kommunikation). Aber auch am
- Arbeitsplatz selbst besteht oft die Notwendigkeit einer Assistenzperson. So kann es etwa bei Personen mit einer Sehbeeinträchtigung notwendig sein, dass Grafiken erklärt werden oder die Erstellung des Layouts eines Textes/einer Folie übernommen wird.
- c** Um klären zu können, in welchen Bereichen die F+L eine Assistenz benötigen, ist das Gespräch mit den Betroffenen unabdingbar. Dies bedeutet, dass sich der Vorgesetzte bei Stellenantritt und später in regelmässigen Abständen bei den F+L erkundigt, ob Assistenzleistungen nötig sind, und ggf. klärt, wie diese finanziert werden. Die Organisatoren von Kongressen sollten bereits auf dem Anmeldetalon oder der Website eine Abfrage vorsehen, ob spezifische Hilfe benötigt wird. So können sie mit den Betroffenen Kontakt aufnehmen, um zu klären, welche Assistenzleistung für einen barrierefreien Kongressbesuch notwendig ist.





## Checkliste Assistenzleistung

- Wird der Bedarf an Assistenz mit der betroffenen Person bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses abgesprochen?
- Kennt sich die Stabsstelle im Bereich der Assistenz genügend gut aus?
- Hat die Stabsstelle einen Pool von Assistenzpersonen, die sie vermitteln kann? Hilft sie bei deren Anstellung?
- Werden die F+L darüber informiert, inwiefern die Assistenzleistung finanziert wird?
- Gibt es zusätzliche Assistenzpersonen an der Hochschule, welche nicht über die Sozialversicherung finanziert werden?
- Wird bei der Organisation von Konferenzen durch die Hochschule gezielt nach Assistenzbedarf gefragt?
- Wird an Konferenzen der Hochschule darauf geachtet, dass Assistenzpersonen zur Verfügung stehen und finanziert werden?
- Werden die Kosten für die Assistenzperson (z.B. Gehalt oder Reisekosten) von der Hochschule übernommen?



## 3.4 Nachwuchsförderung

Angehende F+L benötigen aufgrund ihrer Beeinträchtigung mehr Zeit und u.U. mehr finanzielle Ressourcen, um sich für eine Laufbahn an der Hochschule zu qualifizieren.

Die bisherige Förderung durch den SNF und einzelne Hochschulen konzentrierte sich auf den Genderaspekt und hat daher spezielle Förderprogramme aufgelegt. Es wäre sinnvoll, solche Programme auch im Hinblick auf angehende F+L auszubauen.

## Checkliste Nachwuchsförderung

- Bieten die Hochschule oder Forschungsagenturen spezielle Förderprogramme für F+L an?
- Zieht die Hochschule bei Stellenvakanzen in Betracht, die Stelle durch eine Person mit einer Beeinträchtigung zu besetzen?



# **Massnahmen der Infrastruktur**

# 4

## 4.1 Bauliche Infrastruktur

Die bauliche Infrastruktur ist unter den Belangen von F+L diejenige, der von Hochschulen bislang am meisten Aufmerksamkeit gewidmet wurde. Dies liegt sicherlich daran, dass solche Infrastrukturmassnahmen besonders wahrnehmbar sind (Rampen, automatische Türen, Sprachausgabe in Aufzügen), der Gesetzgeber hier Vorgaben gemacht hat (die entsprechenden Dokumente finden Sie auf folgender Webseite: [www.procap.ch/de/angebote/beratung-information/bauen-und-verkehrsgesetze-und-vorschriften.html](http://www.procap.ch/de/angebote/beratung-information/bauen-und-verkehrsgesetze-und-vorschriften.html)) und die Massnahmen nicht nur für ein Individuum ergriffen werden, sondern für eine Vielzahl von Betroffenen. Dennoch besteht auch in diesem Bereich an Hochschulen noch Verbesserungsbedarf, da eine für alle Nutzer zugängliche Bauinfrastruktur (Stichwort: Universal Design) oft fehlt:

- a** Die Akustik in Vorlesungsräumen oder Sitzungszimmern ist für Personen mit Hörbeeinträchtigung oft schlecht geeignet. Anpassungen der Akustik sind nicht nur für Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung hilfreich. Auch hörende Personen würden von solchen Anpassungen profitieren.
- b** In Bezug auf Beschriftungen besteht ein Defizit, denn sie sind oft unvollständig oder veraltet oder für Sehbehinderte nicht lesbar. Es ist zwingend, dass betroffene Personen in die Gestaltung der Beschriftung miteinbezogen werden und allen Behinderungsarten Rechnung getragen wird.
- c** Aufzüge sind häufig nicht barrierefrei, da die Bedienelemente zu hoch angebracht sind oder aus für Sehbeeinträchtigte ungeeigneten Touchpanels bestehen oder keine Sprachausgabe haben. Defekte Aufzüge werden nicht immer sofort repariert oder fallen gar längere Zeit aus.
- d** So finden sich immer noch Behindertentoiletten, die nicht als Toilette genutzt werden können, weil sie dem Reinigungspersonal als Aufbewahrungsräume dienen, nicht mit einem Eurokey zugänglich sind oder nicht barrierefrei gebaut wurden.
- e** Alle Anpassungen und Zugänglichkeiten sollten nicht nur bei dem Neubau oder Umbau eines Gebäudes, sondern auch danach regelmässig überprüft werden. Sofern notwendig, sollten auch bereits vorhandene Gebäude nachgerüstet werden. Zu diesem Zweck sollten Mittel für entsprechende Baumassnahmen im Rahmen der jährlichen Finanzplanung berücksichtigt und gegebenenfalls das Gespräch mit dem Denkmalschutz gesucht werden.



## Checkliste bauliche Infrastruktur

- Folgt die Hochschule bei den baulichen Anlagen den Prinzipien des Universal Designs?
- Werden die Vorschriften für hindernisfreies Bauen bereits in der Ausschreibung von Baumassnahmen berücksichtigt?
- Werden die Vorschriften für hindernisfreies Bauen beim Bau des Gebäudes umgesetzt?
- Wird die Zugänglichkeit zu den Räumen, Toiletten etc. regelmässig kontrolliert?
- Sind die Bedienelemente des Lifts für alle Personen mit Beeinträchtigung geeignet?
- Wird der Lift regelmässig gewartet?
- Gibt es bei einem Ausfall des Lifts einen zugänglichen Ersatzlift?
- Werden Verbesserungen der Barrierefreiheit der Arbeitsräumlichkeiten, der Bibliotheken, der Vorlesungssäle etc. regelmässig überprüft und ggf. vorgenommen?
- Gibt es in den Vorlesungssälen, Seminarräumen oder Büros Anpassungen der Akustik?
- Sind die Behindertentoiletten barrierefrei und werden sie zweckentsprechend genutzt?
- Sind die Beschriftungen an und im Gebäude gut sichtbar und auch richtig sowie taktil wahrnehmbar?
- Werden die Beschriftungen immer wieder angepasst, falls sich etwas verändern sollte?
- Werden behindertengerechte Eingänge genügend gut ausgeschildert und sind für Sehbehinderte Leitlinien vorhanden? Sind Parkplätze für Personen mit Beeinträchtigungen reserviert?
- Werden die Zugänge zu Gebäuden, Toiletten gut kommuniziert (insb. im Internet)?
- Ist die Infrastruktur im Hörsaal für F+L geeignet (stabiles Rednerpult, technische Ausstattung für alle Beeinträchtigungsarten geeignet etc.)?



## 4.2 Digitale Infrastruktur

Die digitale Infrastruktur stellt oft für Forschen und Lehren (F+L) ein Problem dar:

- a** Nicht jede Software ist für F+L zugänglich. Bei der Anschaffung, aber auch bei der Umsetzung (Podcast, Powerpoint-Folien) sollte darauf geachtet werden, dass nur Programme und Formate verwendet werden, welche hindernisfrei sind. Falls ein für die Arbeit unentbehrliches Programm nicht zugänglich sein sollte, besteht die Notwendigkeit einer Assistentenperson («3.3 Assistenzleistung»).
- b** Bei der Anschaffung von Büchern und anderen Dokumenten sollte deren digitale Zugänglichkeit mitberücksichtigt werden. Darauf sollte besonders in den Bibliotheken geachtet werden. Ist sie dort nicht gewährleistet, muss ein Rufsystem eingerichtet werden, so dass eine Bibliothekskraft Hilfeleistung leistet. In Betracht kommt auch der Einsatz einer Assistentenperson («3.3 Assistenzleistung»).



## Checkliste digitale Infrastruktur

- Wird die digitale Zugänglichkeit in der Bibliothek ausreichend berücksichtigt?
- Ist, falls die Bücher nicht zugänglich sind, ein Rufsystem und/oder eine Assistenzperson vorhanden?
- Werden Bücher und Zeitschriften für Sehbehinderte regelmässig oder auf Anfrage digitalisiert?
- Ist die Hard- und die Software, die an der Hochschule zum Einsatz kommt, barrierefrei?
- Falls die Programme nicht barrierefrei sind, gibt es Assistenzpersonen, welche bei der Bedienung der Programme behilflich sind?
- Gibt es in der Bibliothek Sprechstunden für F+L, um mit dem Bibliothekspersonal gemeinsam Bücher auszuleihen oder diese digital zu beziehen?
- Wird im Beschaffungswesen die digitale Zugänglichkeit ausreichend berücksichtigt?
- Ist die hochschuleigene IT-Stelle ausreichend auf das Thema digitale Zugänglichkeit sensibilisiert?
- Sind Ausschreibungen, Wettbewerbe und Mitteilungen an die Mitarbeiter barrierefrei verfasst?



## 4.3 Hilfe im Brand- und Katastrophenfall

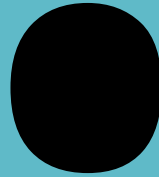
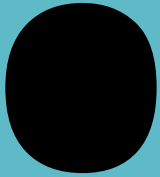
Die meisten Hochschulen verfügen nicht über eine zentrale Erfassung von Personen, die im Brand- und Katastrophenfall auf Hilfe bei der Rettung angewiesen sind.

Aufzüge werden bei einem Brand abgeschaltet, so dass mobilitätsbehinderte Personen im Gebäude festsitzen. Rettungspläne sind hierauf oft nicht ausgerichtet. Hörbehinderte Personen können akustische Warnungen nicht wahrnehmen.

## Checkliste Brand- und Katastrophenfall

- Verfügt die Hochschule über eine zentrale Erfassung von Personen, die im Brandfall Hilfe benötigen (z.B. über eine App für den Brand- und Katastrophenfall)?
- Wird der Brand- und Katastrophenfall nur akustisch oder auch auf andere Weise kommuniziert (Visualisierung durch blinkende Lampen)?





**Fazit**

**5**



Eine Inklusion von F+L in das Hochschularbeitsleben gelingt nur, wenn man auf die Bedürfnisse von Personen mit Beeinträchtigungen eingeht, die im Einzelfall sehr unterschiedlich sein können. Es bedarf folglich individueller Lösungen. Dies wiederum bedeutet Offenheit von Führungskräften und Kollegen, sich auf individuelle Anpassungen einzulassen, so dass F+L möglichst gute Arbeits- und Rahmenbedingungen haben.

Hochschulen, die die Anforderungen dieses Leitfadens umsetzen, befolgen damit nicht nur die rechtlichen Vorgaben (insbesondere jene der UN-Behindertenrechtskonvention sowie nationale Vorschriften), sondern schaffen auch einen Mehrwert für alle Mitarbeitenden der Hochschule, die von den vorgeschlagenen Verbesserungen (zum Beispiel gute Beschriftungen oder Akustik) profitieren.

This work ist licensed under creative commons licence  
CC BY 4.0 international:



**Bibliographic information published by the Deutsche Nationalbibliothek /  
Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

The Deutsche Nationalbibliothek lists this publication in the Deutsche Nationalbibliografie;  
detailed bibliographic data are available in the Internet at <http://dnb.dnb.de>.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;  
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-7281-4179-8 (Print version / Printausgabe)

**Download open access:**

ISBN 978-3-7281-4180-4 / DOI 10.3218/4180-4

© 2024, vdf Hochschulverlag AG, [www.vdf.ch](http://www.vdf.ch), [verlag@vdf.ch](mailto:verlag@vdf.ch)

This book presents recommendations on how universities can be made (more) accessible for researchers and teachers with disabilities or chronic illnesses. The target audience for these recommendations is university management and university staff responsible for structural measures, digital channels, lecture halls, diversity offices, etc.

With the help of the checklists, any barriers can be identified so that they can be removed in a targeted manner. Without such a general approach, those affected must find individual solutions for their needs. This causes unnecessary stress and generates additional work on their part. We would like to see a university that recognizes everyone's needs.

Dieses Buch stellt Empfehlungen vor, wie Hochschulen für Forschende und Lehrende mit Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen barrierefrei(er) gestaltet werden können. Das Zielpublikum dieser Empfehlungen sind Hochschulleitungen sowie Hochschulmitarbeitende, die für bauliche Massnahmen, digitale Kanäle, Vorlesungshörsäle, Diversity-Stellen usw. zuständig sind.

Mithilfe der Checklisten können allfällige Barrieren identifiziert werden, um diese gezielt abbauen zu können. Ohne einen solchen generellen Ansatz müssen die Betroffenen individuelle Lösungen für ihre Bedürfnisse finden. Dies verursacht unnötigerweise Stress und generiert einen Mehraufwand ihrerseits. Wir wünschen uns eine Hochschule, die die Bedürfnisse aller Menschen berücksichtigt.

ISBN 978-3-7281-4179-8 (Print version)

**Download open access:**

ISBN 978-3-7281-4180-4 / DOI 10.3218/4180-4

[www.vdf.ch](http://www.vdf.ch), [verlag@vdf.ch](mailto:verlag@vdf.ch)

