

Tätigkeitsbericht der AG barrierefreies Arbeiten und Studieren

Studienjahr 2020/21

AG barrierefreies Arbeiten und Studieren (AG bAS)

Inhalt

1	Zweck, Aufgaben und Zusammensetzung der AG bAS	2
1.1	Zweck der AG	2
1.2	Aufgaben der Arbeitsgruppe	2
1.3	Zusammensetzung	2
1.4	Sitzungen	3
1.4.1	Vorstellung der AG im Senat	3
2	Themensetzungen/Tätigkeiten im Berichtszeitraum	4
2.1	Bezug zum Entwicklungsplan 2022-2027	4
2.2	Bedarfserhebung und Status Quo	5
2.3	Vorschläge an das Rektorat	5
2.3.1	Vorschläge der AG barrierefreies Arbeiten und Studieren für eine inklusive Personalpolitik	5
3	Anhang	8
3.1	Tabellarische Übersicht Bedarfserhebung	8

1 Zweck, Aufgaben und Zusammensetzung der AG bAS

1.1 Zweck der AG

Die Vernetzung und Bündelung von Anliegen, Erfahrungen, Kompetenzen und Ideen, die folgende Gleichstellungsziele betreffen:

- a. den Abbau von Barrieren im Bereich der Studien- und Arbeitsbedingungen
 - b. die Verbesserung von Karrierechancen bzw. eine aktive Förderung von Menschen mit Behinderungen im künstlerisch-wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personal
 - c. die Auseinandersetzung mit der Frage nach der Normativität von (Nicht-)Behinderung in der künstlerisch-wissenschaftlichen Betätigung in Forschung und Lehre.
-

1.2 Aufgaben der Arbeitsgruppe

- a. Evaluierung von betrieblichen Maßnahmen zur Herstellung von möglichst barrierefreien Arbeits- und Studienbedingungen
 - b. Erarbeitung von Empfehlungen und (Projekt-)Ideen zur Umsetzung der in Punkt 3 genannten Ziele, z.B. Leitfäden zur möglichst barrierefreien Gestaltung von Veranstaltungen, Empfehlungen zur Aufbereitung von Lehrmaterialien oder zu E-Accessibility, Vorschläge für infrastrukturelle Anschaffungen, beispielsweise die Einrichtung von barrierefreien Medienproduktionsstationen, taktilen Leitsystemen, Regenerationsräumen, induktiven Höranlagen usw.
 - c. Erarbeitung von Empfehlungen für innerbetriebliche Fortbildungs- und bewusstmachende und reflektierende Maßnahmen im Bereich Teilhabe und Inklusion
 - d. Erarbeitung von strukturbildenden Maßnahmen zur Öffnung der Akademie für Studierende mit Behinderungen z.B. durch Etablierung von Informationsformaten, die Wege zum Studium an der Akademie für Studieninteressierte mit Behinderungen aufzeigen
 - e. Veröffentlichung eines jährlichen Tätigkeitsberichts
-

1.3 Zusammensetzung

- a. zwei Behindertenvertrauenspersonen der Betriebsräte
 - a. allg. Personal: Daniela Mautner Markhof, Christian Müllner (Stellvertreter)
 - b. kü.-wi. Personal: keine BVP
- b. Behindertenbeauftragte für die Studierenden
 - a. Christina Fasching
- c. zwei Vertreter_innen des AfG

2 Tätigkeitsbericht, AG barrierefreies Arbeiten und Studieren

- a. Anna Lena Janowiak (bis 12/2021)
- b. Anna Pritz
- d. zwei Vertreter_innen der ÖH
 - a. Rosalie Lorenz
 - b. Johannes Rips
- e. eine für die Personalentwicklung zuständige Person
 - a. Martin Leupold

1.4 Sitzungen

Von Juli 2020 bis Juni 2021 fanden folgende sieben Sitzungen der AG barrierefreies Arbeiten und Studieren mit TN und Gästen statt:

1. Sitzung: 20.7.2020
2. Sitzung: 10.9.2020
3. Sitzung: 30.10.2020
4. Sitzung: 4.12.2020 (Gast: Rektor Johan Hartle)
5. Sitzung: 23.3.2021 (Gast: Vizerektorin Celestine Kubelka)
6. Sitzung: 12.4.2021
7. Sitzung: 2.6.2021

An vielen Sitzungen haben Gäste aus unterschiedlichen Bereichen und Abteilungen der Akademie teilgenommen:

Thomas Gruber/Abteilungsleitung GTB
 Linda Klösel/BfÖ, Webverantwortliche
 Hind Ahmed/Generalsansierung
 Andreas Ferus/Leitung Bibliothek
 Patrizia Wiesner-Ledermann/Bibliothek
 Marion Thuswald/IKL, Lehre
 Moira Hille/IKW, kü.-wi. Personal
 Bettina Wöss/Studierende

Teilnahme einer Vertretung an Sitzungen des Gleichstellungsrats.

1.4.1 Vorstellung der AG im Senat

Teilnahme von Vertreter_innen an Senatssitzung am 1.6.2021. Folgende Inhalte wurden thematisiert:

- Vorstellung des Auftrags der AG, basierend auf dem Gleichstellungsplan.
- Einforderung der Unterstützung der Anliegen im Bereich Barrierefreiheit durch den Senat.
- Inhaltlicher Schwerpunkt: Forderung nach inklusiverer Personalpolitik an der Akademie
 - Ausschreibung von spezifischen Stellen für Menschen mit Behinderung
 - Anpassung der Ausschreibungspolitik: Kontaktadressen, Veröffentlichung auf entsprechenden Plattformen
 - Nachbesetzung entsprechender Stellen am Beispiel der Arbeitsplätze in der Bibliothek

- Optionen an den Instituten erarbeiten (Personal, Projekte, Bauliches...)
- Vorschläge/Forderungen in Besprechungen mit dem Rektorat einbringen (IL-Jour fixe, ÖH...)
- Unterstützungsschreiben an das Rektorat durch den Senat.

2 Themensetzungen/Tätigkeiten im Berichtszeitraum

2.1 Bezug zum Entwicklungsplan 2022-2027

Die Intention der Sichtung des Entwicklungsplans 2022-2027 war es, auszugsweise Stellen aus diesem Positionspapier der Akademie der bildenden Künste Wien zu sammeln, wo Inklusion oder ein auf dieses gesellschaftliche Prinzip hinweisender, anderer Begriff (z.B. Barrierefreiheit) vorkam.

Die pragmatisch numerische Suche nach dem Begriff ergab über 30 Vorkommen in den gut 70 Seiten.

Bei eingehender Sichtung des Papiers wird klar, dass Inklusion an mehreren Stellen im gesellschaftlichen Sinne (Klassismus) gedacht aufscheint, es ist davon die Rede, was unternommen wird, „um die Diversitätskompetenzen [...] weiter zu steigern.“ und „[...], die soziale Inklusion von Studierenden aus Nicht-EU-Staaten und von Studierenden mit Migrationshintergrund zu verbessern sowie die Diversität und Internationalität der Akademieangehörigen zu erhöhen“(EP, S.4). Hierbei zielt die Ausrichtung allein auf Internationalisierung und Inklusion wird dergestalt reduziert verwendet: Diversität wird nicht als breites Konzept gedacht, sondern ausschließlich in Bezug auf die Differenzkategorie Herkunft verengt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Akademie eine hohe Willensbekundung zur Weiterentwicklung in gesellschaftsrelevanten Kategorien aufweist, die Spezifizierung von Inklusion als Auftrag jedoch eigens dafür eingerichteten Arbeitsgruppen (AG bAS), Projekten (Plattform Vielfalt) und Initiativen (AgidS) überantwortet wird. Potenziale für ein strategisches Andocken im Sinne von Inklusion lassen sich reichlich an den ausgewiesenen Stellen finden, werden sie doch explizit formuliert und scheinen damit Perspektiven zu öffnen. Kritisch ist anzumerken, dass im Entwicklungsplan der Akademie mit dem Terminus Inklusion meist die Differenzkategorie soziale oder allenfalls auch (sogenannte) ethnische Herkunft und viel weniger oft Menschen mit Behinderung gemeint sind. Als Ausnahme ist im letzten Kapitel „Gesellschaftliche Verantwortung“ das Unterkapitel „Gleichstellungspolitik und Diversitätsmanagement“ (EP, S.60–61) zu erwähnen, wo zwar der Begriff Inklusion nicht vorkommt, aber von „Behinderung“ (S.60) und „Menschen mit Beeinträchtigungen“(S.61) die Rede ist.

Auch bei einer augenscheinlich positiven Bilanz gibt es bei genauerem Studium des Textes großes Potenzial an der Akademie der bildenden Künste Wien, Inklusion in einem breiten Sinne und vor allem betreffend Menschen mit Behinderung als Zukunftsprojekt für die gesamte Institution voranzubringen. (Anna Pritz)

2.2 Bedarfserhebung und Status Quo

Basierend auf den Inhalten des GSP hat die AG eine Sammlung des aktuellen Standes und der Bedarfe in den Bereichen Barrieren, Zugänglichkeit und Inklusion an der Akademie erstellt.

In einer tabellarischen Übersicht sind diese aufgelistet und gegliedert nach Themenbereichen im GSP. In den Bereichen wurden vereinzelt Aktivitäten gesetzt:

- Personalverfahren und Personalentwicklung:
 - Vorschläge für eine inklusivere Personalpolitik
- Zulassungsverfahren / Zugang zum Studium
 - Vorlage für Vereinbarung über abweichende Prüfungsmethoden
- Gestaltung einer möglichst barrierefreien Lehre
 - Interne Weiterbildung „barrierearme Lehre“
- Öffentliche Veranstaltungen
- Informationspolitik
 - Einrichtung Funktionsadressen: accessibility@akbild.ac.at
 - Behindertenvertrauenspersonen: behindertenvertrauenspersonen@akbild.ac.at
- Bauliche und infrastrukturelle Maßnahmen
 - Umfassende externe Gutachten zur Barrierefreiheit der Akademiestandorte

Die Tabelle mit allen Details befindet sich im Anhang, am Ende des Dokuments. Verbesserte und erledigte Anliegen sind mit einem ok markiert.

2.3 Vorschläge an das Rektorat

In zwei Terminen wurden Vorschläge an das Rektorat für eine inklusivere Personalpolitik an der Akademie herangetragen:

1. Sitzung: 4.12.2020 (Gast: Rektor Johan Hartle)
2. Sitzung: 23.3.2021 (Gast: Vizerektorin Celestine Kubelka)

Von folgenden Vorschlägen wurde das Rektorat in Kenntnis gesetzt. Bisher ist es noch zu keiner Umsetzung gekommen:

2.3.1 Vorschläge der AG barrierefreies Arbeiten und Studieren für eine inklusiveren Personalpolitik

Allgemeine Zielsetzung

In den kommenden Jahren soll der Anteil der Mitarbeiter_innen mit Behinderung durch eine proaktive Rekrutierungspolitik maßgeblich erhöht werden. Insbesondere im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal soll eine deutliche Erhöhung des Anteils der Mitarbeiter_innen mit Behinderung erreicht werden.

Weiters soll durch eine Bedarfsstrukturerhebung bei der aktuellen Belegschaft eruiert werden, inwiefern Barrieren am Arbeitsplatz an der Akademie weiter abgebaut werden können und das Arbeitsumfeld an der Akademie möglich inklusiv gestaltet werden kann.

1. Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Mitarbeiter_innen mit Behinderung
5. Tätigkeitsbericht, AG barrierefreies Arbeiten und Studieren

- Publikation von Ausschreibungstexten

Ausschreibungstexte sollen umfassender und gezielter über Jobplattformen und Interessensvertretungen von Menschen mit Behinderungen publiziert werden. Diesbezüglich wurde von der AG bAS eine Liste mit Plattformen und Interessensvertretungen erstellt. In Zusammenarbeit mit der Personalabteilung soll diese Zusammenschau konkretisiert und eine Liste erarbeitet werden, über welche Verteiler und Plattformen Ausschreibungstexte jeweils publiziert werden sollen.

Operationalisierung durch das Rektorat: Beauftragung der Personalabteilung die Liste zu finalisieren und Ausschreibungstexte über die entsprechenden Plattformen zu publizieren.

- Klausel zur bevorzugten Aufnahme von Bewerber_innen mit Behinderung

In alle Ausschreibungstexte soll eine Klausel zur bevorzugten Aufnahme von Bewerber_innen mit Behinderung aufgenommen werden. Dementsprechend soll die momentane Formulierung „Weiters bemüht sich die Akademie um die Herstellung von möglichst barrierefreien Bewerbungs- und Arbeitsbedingungen. In diesem Rahmen unterstützt die Akademie aktiv die Bewerbung von Menschen mit Behinderungen. Bewerber_innen können sich im Vorfeld an die Personalabteilung oder die Behindertenvertrauenspersonen der Akademie der bildenden Künste Wien wenden.“ durch den Satz: „Bewerber_innen mit Behinderung werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt.“ ergänzt werden. Die Klausel sollte entsprechend im Gleichstellungsplan verankert werden.

Operationalisierung durch das Rektorat: Beschluss des Rektorates die Formulierung in die Ausschreibungstexte aufzunehmen. Längerfristig: Aufnahme in den GSP.

- niederschwelliger Kontakt zu Behindertenvertrauenspersonen

Für die Kontaktaufnahme mit den Behindertenvertrauenspersonen wurde eine Funktionsemailadresse (behindertenvertrauenspersonen@akbild.ac.at) eingerichtet, die auf der Website der Akademie zu finden ist. In Zukunft soll die Website so umgestaltet werden, dass der Kontakt zu den Behindertenvertrauenspersonen möglichst niederschwellig aufzufinden ist. Auf der Homepage soll darüber informiert werden, dass die Behindertenvertrauenspersonen vorab zu Bewerbungsgesprächen kontaktiert werden können, um möglichst barrierefreie Bewerbungsbedingungen herzustellen. Weiters soll auf der Homepage über eine Unterseite zu Accessibility umfassende über Barrieren und deren Abbau an der Akademie informiert werden. Die AG bAS erarbeitet aktuelle eine strukturierte Unterseite in der alle relevanten Information und Kontakte übersichtlich und niederschwellig dargestellt werden sollen.

Operationalisierung durch Rektorat: Unterstützung des Überarbeitungsvorhabens.

- Einladung von qualifizierten Bewerber_innen mit Behinderung

Bei Personalverfahren ist darauf zu achten, dass alle Bewerber_innen mit Behinderung die dem Anforderungsprofil des Ausschreibungstextes entsprechen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden. Die ausschreibenden Stellen sind angehalten Bewerbungsunterlagen hinsichtlich qualifizierter Bewerber_innen mit Behinderung zu sichten und diese zu Bewerbungsgesprächen einzuladen. Sollte die Einladung von qualifizierten Bewerber_innen mit Behinderung ausbleiben, so ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen angehalten und berechtigt die entsprechende Bewerber_innen zu den Bewerbungsgesprächen nachzunominieren.

Zur Implementierung soll der Satz „Wenn Bewerbungsgespräche stattfinden, sind alle Bewerber_innen mit einer Behinderung, die dem Anforderungsprofil des Ausschreibungstextes entsprechen, zu diesen einzuladen.“ in den § 31 des Frauenförderplanes bzw. in § 41 oder §42 des Gleichstellungsplanes aufgenommen werden.

Operationalisierung durch Rektorat: Information bzw. Weisung an ausschreibenden Stellen ein proaktive Personalpolitik zu verfolgen und alle qualifizierten Bewerber_innen mit Behinderung zu Bewerbungsgesprächen einzuladen. Längerfristig: Aufnahme in den GSP.

- Ausschreibung von spezifischen Stellen für Menschen mit Behinderungen
Die Ausschreibung von gewidmeten Stellen für Menschen mit Behinderung wurde in der AG bAS kontrovers diskutiert und bisher noch zu keinem einstimmigen Abschluss gebracht. Denkbar wäre eine zweigleisige Personalpolitik: Neben der proaktiven Rekrutierungspolitik in den regulären Personalverfahren sollen zusätzlich auch gewidmete Stellen für Menschen mit Behinderung ausgeschrieben werden.

Anzustreben wäre jedenfalls jene Stellen gewidmet auszuschreiben, bei denen bereits entsprechende Infrastruktur für einen barrierefreien Arbeitsplatz geschaffen wurde (z.B. die früheren "Behindertenplanstellen"). Weiters wurde angedacht, ob im Rahmen des Lehrlingsprogrammes ab dem Jahr 2022 gewidmete Lehrlingsstellen ausgeschrieben werden könnten.

Operationalisierung durch das Rektorat: Budgetierung von entsprechenden Lehrlingsstellen im Budgetjahr 2022.

- Unterstützung von personalverantwortlichen Stellen
Wenn notwendig werden die ausschreibenden Stellen bei einer Umstrukturierung des Arbeitsplatzes bzw. der Arbeitsabläufe mit den entsprechenden Maßnahmen finanziell und infrastrukturell unterstützt. Es wird empfohlen, dass ab dem Budgetjahr 2022 ein Budgetposten für infrastrukturelle Maßnahmen für die barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung zentral budgetiert wird.

Weiters wird empfohlen, dass eine Ansprechperson bezüglich externer Unterstützungsangebote für die Beschäftigung von Mitarbeiter_innen mit Behinderung entsprechend geschult und weitergebildet wird.

Operationalisierung durch das Rektorat: Einrichtung eines zentralen Budgettopfes für die barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung. Beauftragung der Personalabteilung eine Ansprechperson entsprechend weiterzubilden. Information an ausschreibende bzw. personalverantwortliche Stellen über die Inanspruchnahme von Unterstützungen zur Aufnahme von Mitarbeiter_innen mit Behinderungen und der barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung.

- Schulung und Sensibilisierung von personalverantwortlichen Stellen
Möglichst alle Mitarbeiter_innen sollen im inklusiven Umgang mit Mitarbeiter_innen geschult und sensibilisiert werden.
Außerdem soll ausschreibenden Stellen Informationsmaterial zum Abbau von Barrieren in Bewerbungssituationen, zu Förderungs- und Unterstützungsmöglichkeiten und der Einrichtung von barrierefreien Arbeitsplätzen zur Verfügung gestellt werden. Die Leitfäden sollen von der Personalabteilung in Zusammenarbeit mit den Behindertenvertrauenspersonen/AG bAS erstellt werden.

Operationalisierung durch das Rektorat: Beauftragung der Personalabteilung/AG bAS/Behindertenvertrauenspersonen unter Unterstützung externer Expertise

entsprechende Leitfäden zu entwickeln. Finanzierung der Inanspruchnahme externer Expertise und Unterstützung. Aufforderung und Motivation der Institute und Abteilungen, dass möglichst viele Mitarbeiter_innen an Weiterbildungen zu Barrierefreiheit und Inklusion teilnehmen.

2. Bedarfsstrukturerhebung unter den Mitarbeiter_innen der Akademie

- Bedarfstrukturerhebung

Um mögliche Barrieren für Mitarbeiter_innen sowie bisher nicht sichtbare Behinderungen und Einschränkungen der Mitarbeiter_innen der Akademie zu erheben, soll unter der Belegschaft der Akademie eine anonyme Bedarfsstrukturerhebung durchgeführt werden. Die Erhebung soll unter Einbezug einer fachspezifischen Expertise erarbeitet und durchgeführt werden. Die Studie sollte quantitativ und qualitativ angelegt sein, mit einem umfassenden Begriff von Be_hinderung arbeiten und alle an der Akademie beschäftigten Personengruppen berücksichtigen. Im Anschluss an die Erhebung sollen auf Abteilungs-, Instituts-, und Standortebene entsprechende Maßnahmen abgeleitet und entwickelt werden.

Es wird empfohlen, dass diese Bedarfsstrukturerhebung im Rahmen einer umfassenderen Erhebung zu Barrieren an der Akademie durchgeführt wird.

Längerfristig sollte eine Erhebung zu Barrieren bzw. Ein- und Ausschlüssen bezüglich Behinderung in der internen Qualitätsentwicklung angesiedelt werden, um eine Wiederholbarkeit der Erhebungen und ein längerfristiges Monitoring bezüglich Barrieren und Inklusion zu ermöglichen.

Operationalisierung durch das Rektorat: Beauftragung von externen Expert_innen bzw. der Qualitätsentwicklung eine entsprechende Erhebung durchzuführen. Publikation der Ergebnisse. Ableitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit der AG bAS. Etablierung eines längerfristigen, akademie-internen Monitorings zu Barrieren und Inklusion am Arbeitsplatz.

3 Anhang

3.1 Tabellarische Übersicht Bedarfserhebung

Personalverfahren		
	Aktueller Stand	Vorschlag /Bedarf
Ausschreibungstexte	Keine Formulierung einer Vorrangklausel Keine konkrete Kontaktinformation zu Ansprechpartner_innen Keine nominierte Ansprechpartner_innen für das kü.-wi. Personal	– Formulierung einer Vorrangsklausel in den Ausschreibungstexten > abgelehnt – konkrete Kontaktinformation für Ansprechpartner_innen in die Ausschreibung aufnehmen – Funktionsmailadresse behindertenvertrauenspersonen@akbild.ac.at einrichten > ok – Sollte die Personalabteilung Ansprechpartner_in bleiben, muss

		<p>eine zuständige Person beauftragt und gegebenenfalls entsprechend geschult werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ausschreibungstexte sollen umfassender und gezielter über Jobplattformen und Interessensvertretungen von Menschen mit Behinderungen publiziert werden z.B. myability, Bundessache – Erstellung einer Übersicht für die Publikation von Ausschreibungstexten > erledigt
Bewerbungsgespräche	<ul style="list-style-type: none"> – keine transparente Regelung für digitale Bewerbungsgespräche 	<ul style="list-style-type: none"> – Leitfaden für den Abbau von Barrieren in Bewerbungssituationen – Schulung der personalverantwortlichen Personen um Sensibilisierung zu erhöhen
Personalentwicklung		
Erhöhung des Anteils der Mitarbeiter_innen mit Behinderungen	<ul style="list-style-type: none"> – keine Vorrangklausel – keine spezifischen Stellen – keine Ansprechperson für Bewerber_innen für das kü.-wi. Personal – mangelnde Bereitschaft Bewerber_innen mit Behinderungen einzustellen – Akademie bezahlt Ausgleichstaxe (411€ pro Monat und nicht besetzter Pflichtstelle); bisher gibt es weder vom Rektorat noch von der Personalabteilung eine transparente Info um welchen Betrag es sich insgesamt handelt. – keine höher qualifizierten Stellen für Menschen mit Behinderung 	<ul style="list-style-type: none"> – Vorrangklausel für Bewerber_innen mit Behinderungen – kompetente Ansprechpartner_innen – barrierefreie Informationspolitik – barrierefreie Bewerbungssituationen – Sensibilisierung bei personalentscheidenden Organen – Ausschreibung von spezifischen Stellen für Menschen mit Behinderungen – spezifische Nachbesetzung von Stellen – Einrichtung von barrierefreien Arbeitsplätzen und barrierefreier Infrastruktur – Qualitätsmanagement: eigener Themenbereich dafür in der Wissensbilanz – Beteiligung am Projekt PROMOLI: Promotion ohne Limit > ok

Zulassungsverfahren / Zugang zum Studium

<p>Zugängliche Informationen rund um das Studium</p>	<p>– Projekt Plattform Vielfalt (Student Welcome Center)</p>	<p>– Miteinbeziehung verschiedener Schnittstellen und Bereiche an der Akademie (Lehre, allg. Personal, Studierende) bei der Entwicklung. – Erarbeitung in unterschiedlichen Workshops – interuniversitärer Austausch mit anderen öst. Kunstuniversitäten – Vernetzung mit Bildungsinitiativen und regionalen Akteur_innen – transparente, barrierearme Informationen zu Zulassungs- und Studienbedingungen – zielgruppenspezifische Kommunikation</p>
<p>Niederschwelliger Zugang zum Kunststudium</p>	<p>– Abbau von Zugangshürden für Schüler_innen und Studieninteressierte mit Behinderungen</p>	<p>–Projekt für den Zugang zum Kunststudium für Schüler_innen und Studieninteressierte mit Behinderungen (mögliche Kooperationen: Schule Schüler_innen mit Sehbeeinträchtigungen, andere Vereine) – Ausbau des Projektes Akademie geht in die Schule (AgidS)</p>
<p>Abweichende Prüfungsmodalität für Zulassungsprüfungen</p>	<p>– die abweichende Prüfungsmodalitäten laut § 59 (1) Z 12 UG gelten laut GSP § 40 Abs. 5 GSP auch für die Zulassungsverfahren</p>	<p>- Vereinbarungsformular wurde erstellt und Prozess festgelegt</p>
<p>Informationen/ Ausschreibungstexte der Zulassungsverfahren</p>	<p>– keine Informationen für Studienbewerber_innen über die abweichende Prüfungsmodalitäten – Infrastruktur bei den Zulassungsverfahren häufig nicht barrierefrei (digital und analog)</p>	<p>– zugängliche und umfassende Information zur barrierefreien Gestaltung der Zulassungsverfahren vorab zur Verfügung stellen – Ansprechpersonen für Rückfragen bei Informationen zu Zulassungsprüfung anführen > ok</p>
<p>Barrierefreie Zulassungsprüfung</p>	<p>– viele Barrieren bei den Zulassungsprüfungen</p>	<p>– Evaluierung und Verbesserung der Zulassungsprüfungen im Hinblick auf Barrierefreiheit</p>

Gestaltung einer möglichst barrierefreien Lehre

Lehr- und Lernmaterialien	<ul style="list-style-type: none"> – wenig Information und Aufbereitungsmöglichkeiten – wenig Kompetenz bei den Lehrenden – perspektivisch Stelle in der Bibliothek für barrierefreie Bibliothek / eAccessibility / barrierefreie Aufbereitung von Medien – eLearning-Angebote häufig nicht barrierefrei 	<ul style="list-style-type: none"> – Stelle in Bibliothek soll besetzt werden > ok – zugängliche, screenreader-kompatible Dokumente und Materialien in Bibliothek und Lehre – zuständige Person für eLearning/Blended Learning – Medienproduktionsstationen einrichten
Kompetenz/ Qualifikation von Lehrenden	<ul style="list-style-type: none"> – Weiterbildung und fachliche Unterstützung für Lehrende fehlt 	<ul style="list-style-type: none"> – Weiterbildung für Lehrende zur barrierefreien Gestaltung von Lehrveranstaltungen > ok → Kooperation mit anderen Universitäten z.B. Center for Teaching and Learning der Uni Wien, Zentrum Integriert Studieren der Uni Graz und anderen Partner_innen – Stellen einrichten und Expertise auf- und ausbauen
Arbeitsplätze, Studios, Labore	<ul style="list-style-type: none"> – viele Barrieren bei den Arbeitsplätzen, Studios, Laboren 	<ul style="list-style-type: none"> – Barrieren erheben, abbauen und Infrastruktur von kompetenten Gutachter_innen prüfen lassen
Equipmentpool	<ul style="list-style-type: none"> – im Student Welcome Center gibt es zwei FM-Anlagen zum Verleih für Lehre und Veranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> – FM-Anlagen besser bewerben – weitere FM-Anlagen anschaffen – Equipmentpool ausbauen und zugänglich machen
Curricula	<ul style="list-style-type: none"> – es braucht eine inhaltliche Auseinandersetzung! – disability studies/crip theory nicht in Curricula verankert – disability studies/crip kommt nur vereinzelt in Lehrveranstaltungen vor – Notwendigkeit, Kunstbegriffe und normative Aufladung der Vorstellung von „Künstler_innen“ als umfassend ableisierte Subjekte zu hinterfragen 	<ul style="list-style-type: none"> – behindertenfeindlich/normative Repräsentationen müssen hinterfragt und kritisiert werden – disability studies/crip theory in den Curricula und in Lehrveranstaltungen verankert werden – Verankerung der Auseinandersetzungen mit baulichen Barrieren in den Curricula der Architektur (Beispiel von TU Wien: Universal Design als Modul anbieten) – dringender Bedarf in den Curricula der Lehramtsfächer an inhaltlichen Inklusionsangeboten > ok

digitale Lehre	– Auseinandersetzung mit Barrieren in der digitalen Lehre unzureichend	– Bewusstseinsbildung – Anpassung der digitalen Angebote (als Tools, als Inhalte, etc)
----------------	--	---

Öffentliche Veranstaltungen

Equipment-Pool (zum Abbau von Barrieren)	– zwei FM-Anlagen zum Verleih im Student Welcome Center - weiterer Equipmentpool nicht komplett bekannt	– Es ist anzustreben, einen Equipment-Pool zu erstellen, welcher von allen Abteilungen und Instituten nutzbar ist. Dieser soll auch unter anderem die Geräte enthalten, welche ein Studium für beeinträchtigte Personen vereinfachen.
Info zu Barrieren bei Veranstaltungen	– kaum oder nur sehr wenig Information zu Barrieren in den Veranstaltungsankündigungen	– Nennung von potentiellen Barrieren bzw. Möglichkeiten zum Abbau von Barrieren in den Veranstaltungsankündigungen – umfassende Hinweise auf der Homepage über alle Barrieren bzw. entsprechende infrastrukturelle Einrichtungen in den Akademiegebäuden
Abbau von Barrieren im Rahmen von Veranstaltungsorganisation	– wenig Bewusstsein bei der Veranstaltungsorganisation	– Leitfaden für die Organisation von möglichst barrierearmen Veranstaltungen – separater Budgetposten für den Abbau von Barrieren bei Veranstaltungen – ÖGS-Dolmetschung-Angebote ausbauen (gegebenenfalls in Kooperation mit Angewandte) – alle Gebäudeteile müssen barrierefrei werden – Schulung von Akademieangehörigen zur barrierefreien Gestaltung von Veranstaltungen

Informationspolitik

Website	– ist nicht barrierefrei (mangelnde Skalierbarkeit, Alternativtexte für Bilder, Kontraste, Screenreader-Kompatibilität, inhaltliche Strukturierung, leichte Sprache, Benennung von Verlinkungen etc.)	– Entscheidung über organisationale Einbettung und Verteilung der Verantwortlichkeiten – Etablierung eines single point of contact – Taskforce Barrierefreiheit (oder in diesem Fall besser eAccessibility): Zuständigkeiten und Umsetzung muss geregelt werden
---------	---	---

	<p>→ muss laut Bundesgesetz über den barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen des Bundes (Web-Zugänglichkeits-Gesetz – WZG) teilweise schon jetzt bzw. bis Herbst 2020 barrierefrei sein (siehe § 10 WZG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Eruiierung und Implementierung notwendiger Infrastrukturen und Services – inhaltliche Unterstützung u.a. durch UB – Erstellung der Barrierefreiheitserklärung > ok – Entwurf für Serviceseite zu Barrierefreiheit > ok – Schaffung eines umfassenden Informationsangebots – Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Akademieangehörige, die die Website befüllen – Aussendung eines Mails zur Sensibilisierung und Übermittlung erster Informationen (inkl. div. „Leitfäden“ etc.)
Dokumente	<ul style="list-style-type: none"> – es gibt einen Leitfaden zu barrierefreien PDFs – kaum barrierefreie PDFs – Pilotprojekt „barrierefreie Akademie“ geplant 	<ul style="list-style-type: none"> – Eruiierung und Implementierung notwendiger Infrastrukturen und Services – inhaltliche Unterstützung u.a. durch UB – Schaffung eines umfassenden Informationsangebots – Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für alle Akademieangehörigen – Aussendung eines Mails zur Sensibilisierung und Übermittlung erster Informationen (inkl. div. „Leitfäden“ etc.)
Corporate Design/ Orientierungssystem/ neue Website	<ul style="list-style-type: none"> – zu wenig Beachtung im Ausschreibungs- und Auswahlprozedere – Berücksichtigung der Prinzipien der Barrierefreiheit in allen Teilbereichen der Ausschreibung von CI bis Webseite – Orientierungssystem in einem begleitenden Prozess ist notwendig. 	<ul style="list-style-type: none"> – CI muss gänzlich barrierefrei sein (Lesbarkeit, Kontraste, Größe, Informationsdichte, Übersichtlichkeit, Verständlichkeit, Schriftart, Blendeffekte, Abstände, Farbgebung, Zwei-Sinne-Prinzip, Barrierefreiheitscheck des Orientierungssystems, z.B. gleichwertige Kennzeichnung Eingang Makartgasse etc.)
Informationen zu Barrieren in den Gebäuden bzw. Information zu relevanter	<ul style="list-style-type: none"> – bisher teilweise abgedeckt, oft aber unzureichend → Informationen müssen umfassender und zugänglicher zur Verfügung gestellt werden 	<ul style="list-style-type: none"> – eigene Unterseite „Akademie barrierefrei“ auf der Website mit Verlinkungen in die diversen Abteilungen/Bereiche

Infrastruktur zur Reduktion von Barrieren		– Funktionsadresse allgemein für Barrierefreiheit einrichten > accessibility@akbild.ac.at
---	--	---

Bauliche und infrastrukturelle Maßnahmen

Allgemein	<ul style="list-style-type: none"> – Zuständigkeiten sowohl extern (BIG) wie auch intern – interne Zuständigkeiten teilweise unklar – Abbau von Barrieren läuft aufgrund der mangelnden finanziellen Ressourcen nur nebenbei – Problematik Denkmalschutz – Problematik Mieter_innen-Vermieter_innen-Verhältnis – mangelndes Konzept für umfassende Umsetzung von barrierefreien Gebäuden und Infrastruktur – im EP bisher kaum erwähnt 	<ul style="list-style-type: none"> – Finanzierung für die Erhebung und Beseitigung von Barrieren – Mindestvoraussetzungen müssen erfüllt werden! – Zuständigkeiten müssen klarer abgeklärt werden – bei der Umgestaltung der Gebäude, Möblierung bzw. der Infrastruktur müssen alle relevanten Kompetenzen miteinbezogen werden – externe Expert_innen für maximalen Soll-Katalog heranziehen Hierzu soll die GTB einen Budgetposten auf Grundlage einer Anfrage bei einem darauf spezialisierten Ziviltechnikerbüro aufnehmen. – Brandschutz und Notfallmaßnahmen müssen Barrierefreiheit miteinbeziehen (z.B. in Notfallübungen) – Bauliches/ Infrastruktur sollte nicht nur gesetzeskonform, sondern auch zweckdienlich sein (s.h. beispielsweise Rampe Schillerplatz)
Aufzüge	<ul style="list-style-type: none"> – in allen Gebäuden der Akademie sind Aufzüge installiert. Fast alle Ebenen sind barrierefrei zugänglich. – KSG: vorhanden, Reparaturen dauern aber oft lange → keine Barrierefreiheit vorhanden – am SP: 2 bestehende Lifte (bis 2.OG) . Barrierefreie Bedienelementen. Wartebereiche vor allen Aufzügen für Evakuierung. Eine Hebebühne im Souterrain 	<ul style="list-style-type: none"> – Die derzeitigen Aufzüge sind teilweise am Ende ihrer Lebensdauer und sollten saniert werden. Hier wäre eine Erweiterung entsprechend der Barrierefreiheit bzw. den Richtlinien des Universaldesigns sinnvoll (Druckknöpfe, Tonansage des Stockwerks, Leitsystem zum Aufzug bzw. zu den entsprechenden Räumen,...)
Rampen	<ul style="list-style-type: none"> – Rampen sind derzeit nur in geringem Ausmaß installiert. 	<ul style="list-style-type: none"> – in Teilbereichen sind Rampen zu ergänzen

	<p>Meist sind die Niveauunterschiede entweder nicht so groß, dass eine Rampe sinnvoll möglich wäre, oder der Niveauunterschied ist so groß, dass die Rampe in ihrer Länge aufgrund der Neigung und des Denkmalschutzes nicht möglich ist.</p> <p>– am SP: Barrierefreier Zugang zur Bibliothek und zum Aktsaal über neue Rampen. Eine temporäre, mobile Rampe in Aula. – Zusage Denkmalschutz und historischer Altsubstanz können nicht alle Bereiche entsprechend WBO/WBTV/OIB-Richtlinie 4 umgesetzt werden</p>	<p>– teilweise ist anstatt einer Rampe eine Niveauangleichung (bei geringem Niveauunterschied) vorzunehmen – um Schwierigkeiten bei baulich nicht möglichen Gegebenheiten zu vermeiden ist das Orientierungssystem in Mitwirkung betroffener Personen anzupassen</p>
elektrische Türöffnung	<p>– diese Maßnahme ist nur in geringem Umfang umgesetzt worden (Lehargasse) – eine Erweiterung auf weitere Türen ist nicht geplant – die bereits ausgestatteten Türen werden sehr oft durch nicht sachgemäße Benutzung und Vandalismus beschädigt, was hohe Kosten in der Behebung der Schäden erfordert</p> <p>– KSG: nicht vorhanden, die vielen Glastüren (Brandschutz) sind schwer zu öffnen, der Zugang ist nicht barrierefrei</p> <p>– am SP: keine</p>	<p>– eine Ausweitung der Einbauten von motorisch angetriebenen Türen macht nur Sinn, in Abstimmung mit dem Vermieter einerseits (evtl. Kostenteilung) aber auch im Zusammenspiel mit einem ganzheitlichen Konzept</p> <p>– KSG: Türöffner einbauen; im dritten Stock beginnen (3.06 als häufiger Veranstaltungsraum), von hier aus im ganzen Haus</p>
Toiletten und Sanitäranlagen	<p>– an jedem Standort der Akademie sind behindertengerechte Toiletten vorhanden, die mittels Eurokey zugänglich sind, allerdings nicht auf jedem Geschoss, teilweise schwer aufzufinden bzw. schlecht beschildert</p>	<p>– eine umfassende Einrichtung von barrierefreien und nicht-binären WC-Anlagen ist in allen Akademiegebäuden anzustreben > ok</p> <p>– KSG: klare Anordnung innerhalb der Gebäudetechnik, dass barrierefreie Toiletten</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – KSG: Vorhanden, aber – wenn keine Initiative ergriffen wird von Institutsmitgliedern – teilweise versperrt oder als Abstellkammerl benutzt – am SP: insg. 10 Barrierefreie WC-Anlagen, 1-2 Barrierefreies WC pro Geschoss (ausgenommen KG, 2.OGzw, DG). Die WC-Türen in den Gang werden mit Motorantrieb ausgestattet. 	<p>instandgehalten und geputzt wird und aufgesperrt sein sollen</p> <ul style="list-style-type: none"> – am SP: Bauliche Eingriffe am Schillerplatz sind begrenzt (denkmalgeschütztes Gebäude), in Neubauten bzw. neuen Anmietungen sollten alle Stockwerke mit barrierefreien WC-Anlagen ausgestattet werden
Arbeitsplätze	<ul style="list-style-type: none"> – Ausstattung einiger direkter Arbeitsplätze (Beleuchtung, höhenverstellbare Tische, technische Einrichtungen für gehörbeeinträchtigte Personen). – Zusätzlich kann auch Beratung durch externe Experten in Anspruch genommen werden. – Nicht alle Arbeitsplätze sind barrierefrei zugänglich (beispielweise SP Galerieebenen, 2.OGzw, DG) 	<ul style="list-style-type: none"> – Ausbau barrierefreie Arbeitsplätze – Einrichtung eines Arbeitsplatzes in der Bibliothek (Brailleschrift, Screenreader, etc.) – Bauliche Eingriffe am Schillerplatz sind begrenzt (denkmalgeschütztes Gebäude). In Neubauten bzw. neuen Anmietungen sollte Barrierefreiheit an allen Arbeitsplätzen gewährleistet sein
Labore	<p>Am SP alle barrierefrei zugänglich</p> <ul style="list-style-type: none"> – barrierefreie Ausstattung und Infrastruktur sind zu erheben 	
Werkstätten	<p>am SP alle barrierefrei zugänglich außer Maleriewerkstatt im 2.OGzw</p> <ul style="list-style-type: none"> – barrierefreie Ausstattung und Infrastruktur sind zu erheben 	
Parkplätze	<ul style="list-style-type: none"> – am SP: 1 Parkplatz für mobilitätseingeschränkte Personen (erforderlich) 	<ul style="list-style-type: none"> – mehr Parkplätze für mobilitätseingeschränkte Personen anbieten
Haupteingänge	<ul style="list-style-type: none"> – am SP barrierefreier Zugang in der Makartgasse mittels Rampe. Eine Glocke /Sprachverbindung zum Portier 	<ul style="list-style-type: none"> – am SP Aufwertung des Zugangs durch ein gutes Orientierungssystem (kein Nebeneingang, sondern zweiter Eingang)
Taktils Leitsystem	<ul style="list-style-type: none"> – im Bereich Haupteingang Schillerplatz von der Tür bis zur Portierloge 	<ul style="list-style-type: none"> – am SP: taktils Leitsystem am Boden kann am Schillerplatz nicht umgesetzt werden (denkmalgeschütztes Gebäude).