

Konzept für ein Pilotprojekt zur Einrichtung eines Inklusionsfonds¹

Basierend auf der „Vereinbarung zur Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung an der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin)“ (2018, insbesondere Ziffer 4.2 Einrichtung eines Inklusionsfonds), der Diversitätsstrategie der Universität Göttingen (2016) und dem Positionspapier der Universität „Perspektiven für Karrierewege in der Wissenschaft“ (2015) soll ein Inklusionsfonds erprobt werden.

Ausgangslage

Hochschulen sind in ihrer Doppelrolle als Bildungsinstitutionen und Arbeitgeberinnen in mehrfacher Weise durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die UN-Behindertenrechtskonvention gefordert, sich zu inklusiven Organisationen zu entwickeln (Art. 24 Bildung, Art. 27 Arbeit). Neben der Bildungsinklusion ist der Auftrag für Hochschulen auch die inklusive Gestaltung der Personalentwicklung und Nachwuchsförderung. Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wird vom Nds. MWK u.a. mit der „Handreichung zur Berücksichtigung von Barrierefreiheit und weiteren Aspekten der Inklusion“ (Dezember 2018) angemahnt.

Die Universität Göttingen ist somit gesetzlich verpflichtet, behinderten und chronisch erkrankten Studierenden, Promovierenden und Beschäftigten förderliche Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen. Dies beinhaltet die Umsetzung inklusiver Arbeits-, Qualifizierungs-, Studien- und Forschungsbedingungen, um die Teilhabe aller Universitätsangehörigen und -mitgliedern zu gewährleisten.

Weiterer Ausgangspunkt sind Erfahrungen mit Bedarfsfällen an einigen Lehrstühlen sowie in den Graduiertenschulen. Diese Fälle verdeutlichen, dass Lösungen zumeist individuell erfolgen, was enormen Aufwand für die jeweilige Einrichtung und die Betroffenen sowie sehr divergente Erfolgchancen mit sich bringt. Zudem weisen sie darauf hin, dass Informationen zu möglichen externen Fördermitteln und bestehenden Förderlücken fehlen, weil die Einrichtungen nicht gleichermaßen (intensiv) mit Herausforderungen der Inklusion konfrontiert sind. Diese Fälle machen auch deutlich, dass Universitätsangehörige und -mitglieder mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen häufig bürokratische Hindernisse überwinden müssen, um möglichst barrierefrei studieren, forschen und arbeiten zu können.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass Bedarfe und Herausforderungen dort artikuliert werden, wo Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen direkt angesprochen werden oder sich angesprochen fühlen. So werden z.B. eher Schwerbehindertenvertretung, Beratungseinrichtungen oder Gleichstellungsbeauftragte angesprochen als Vorgesetzte, Prüfungsämter oder andere Bereiche, deren Verschwiegenheitspflichten hinsichtlich Behinderungen oder Erkrankungen weniger bekannt sind. Es ist somit davon auszugehen, dass die existierenden Bedarfe – ähnlich wie im Bereich Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit – dann erkennbar werden, wenn Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen – durch einen Inklusionsfonds – aktiv angesprochen werden und so Unterstützungsmöglichkeiten erkennbar sind.

¹ Entwurf der Arbeitsgruppe des Teilprojekts des Diversity Audits „Einrichtung eines Inklusionsfonds“ durch Katrin Gehrke, Doris Hayn, Katrin Lux, Bettina Roß, Jacqueline Schubert (Stand: 11.04.2019)

Eine Umfrage der Arbeitsgruppe zu den bisherigen Aufwendungen für die Inklusion bei Fakultäten und zentralen Einrichtungen zeigte eine große Spannweite von „Fehlanzeige“ bis zu sehr aktiv fördernden Bereichen. Leider war der Rücklauf nicht so umfassend, dass daraus bereits dezidierte Vorgaben für die Erprobung eines Inklusionsfonds abgeleitet werden können. Die Umfrageergebnisse zeigen allerdings die Unterschiedlichkeit und auch die Notwendigkeit einer Pilotphase.

1. Erprobung eines Inklusionsfonds (Pilotphase)

Um die Karrierehindernisse für behinderte und chronisch erkrankte Universitätsangehörige und -mitglieder zu minimieren und die im Folgenden beschriebene Schlechterstellung mancher Personen zu vermeiden, soll ein Inklusionsfonds sowohl die Bereitstellung von Expertise bündeln als auch Mittel bereitstellen, wenn externe Fördermöglichkeiten nicht greifen.

Der Inklusionsfonds soll in einer zweijährigen Pilotphase modellhaft erprobt werden. Er soll Promovierenden und Postdoktorand*innen ohne Beschäftigungsverhältnis sowie jenen Beschäftigten zur Verfügung stehen, die im Rahmen der bestehenden externen Inklusionsförderung keinen bzw. unzureichenden Zugang zu Beihilfen haben.

In dieser Pilotphase sollen Erfahrungen gesammelt und ausgewertet werden. In dieser Phase erfolgt also ein zielgerichtetes Monitoring, das folgende Fragen klären soll:

- Welche Arten von Bedarfen werden erkennbar und messbar (Generierung Datengrundlage), wenn durch einen Fonds die Zielgruppen direkt angesprochen und damit die Artikulation bestehender Bedarfe ermöglicht wird?
- Ist ein dauerhafter Fonds erforderlich und wenn ja, in welcher Form und für welche Zielgruppen?
- Welche fach- und zielgruppenspezifischen Problemkonstellationen werden deutlich?
- Welche Empfehlungen zur Weiterentwicklung in der Universität sowie im Dialog mit externen Akteur*innen (Integrationsämter, Rehabilitationsträgern etc.) folgen daraus? Welche Handlungsbedarfe und notwendige Maßnahmen ergeben sich daraus für Graduiertenschulen, Fakultäten und ggf. weitere Bereiche?

2. Ziele eines Inklusionsfonds

Mit der Einrichtung eines Inklusionsfonds sollen die unten skizzierten Förderlücken (einschl. zeitliche Verzögerungen) überwunden werden. Damit stellt die Universität sicher, dass alle Universitätsmitglieder (inkl. Stipendiat*innen, externe Promovierende und Teilzeitbeschäftigte und unabhängig vom Grad der anerkannten Behinderung) so barrierefrei wie möglich ihre Potenziale bei ihrer Qualifizierung sowie bei ihren wissenschaftlichen und dienstlichen Tätigkeiten ausschöpfen können.

Im Rahmen eines Fonds sollen Informationen zu Möglichkeiten externer Inklusionsförderung sowie Mittel zur Finanzierung von behinderungs- bzw. erkrankungsbedingten Bedarfen (z.B. Gebärdensprachdolmetscher*innen, Begleitpersonen) zur Verfügung gestellt werden. Diese sollen unbürokratisch abgerufen und ergänzend zur bestehenden Förderung des zuständigen Integrationsamts bzw. des Rehabilitationsträgers genutzt werden können.

3. Zielgruppen und Mehrbedarfe

Der Inklusionsfonds soll nur in den Fällen greifen, in denen Beschäftigte und Promovierende² keinen Zugang zu bestehender externer finanzieller Unterstützung haben (siehe auch die Übersicht auf der letzten Seite).

3.1 Promovierende und Postdoktorand*innen ohne Beschäftigungsverhältnis

Für Promovierende sind hinreichende Erfahrungen über den Bedarf und das Risiko der Schlechterstellung vorhanden. Promovierende haben einen hybriden Status: Sie sind zwar immatrikuliert, haben aber anders als Studierende im grundständigen Studium in der Regel keinen Rechtsanspruch auf Leistungen der Eingliederungshilfe. Zudem können für Promovierende keine (unterstützenden) Maßnahmen durch Studienqualitätsmittel etabliert werden. Dies schließt auch einen Zugang für internationale Promovierende aus.

Sie sind, besonders in den Geistes- und Sozialwissenschaften, häufig keine Beschäftigten der Universität, sondern finanzieren sich über Stipendien oder extern. Durch das fehlende Beschäftigungsverhältnis an der Universität gibt es i.d.R. keine Finanzierungsmöglichkeiten, um beeinträchtigungsbedingte Mehrbedarfe für die Forschungs- bzw. Arbeitssituation an der Universität selbst zu finanzieren. Die Möglichkeiten der Finanzierung behinderungsbedingter Mehrbedarfe im Rahmen der Promotion sind von der Form und der Finanzierung der Promotion sowie der Anbindung an die Universität abhängig:

- Sind Promovierende innerhalb oder außerhalb der Universität sozialversicherungspflichtig beschäftigt, so erwerben sie im Rahmen dieser Tätigkeit Ansprüche auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, über die behinderungsbedingte Mehrbedarfe wie Arbeitsplatzanpassungen, Assistenzen usw. finanziert werden können. Diese Leistungen beziehen sich allerdings auf die konkrete Tätigkeit, für die das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis besteht. Die Arbeit an der Promotion wird somit nur abgedeckt, wenn sie im Rahmen der Beschäftigung vorgesehen ist.
- Bei drittmittelfinanzierten Promovierenden und Postdoktorand*innen treten erhebliche Unterschiede auf, da es nur teilweise Möglichkeiten der Finanzierung des behinderungsbedingten Mehrbedarfs gibt (bspw. Nebenbestimmungen des BMBF, Diversity-Initiative der Deutschen Forschungsgemeinschaft www.dfg.de/diversity). Diese sind jedoch bei der Mehrheit der Fördereinrichtungen nicht durchgehend oder nicht gegeben.
- Werden Promovierende (und teilweise Postdoktorand*innen) über ein Stipendium gefördert oder haben andere, nicht sozialversicherungspflichtige Finanzierungen, ist die Übernahme behinderungsbedingter Mehrkosten nur in Ausnahmefällen gesichert. Stipendiat*innen erhalten hier zumeist keine Unterstützung bzw. müssen die Kosten selbst tragen. Damit tritt für eine spätere wissenschaftliche Laufbahn das Selektionskriterium der sozialen Herkunft in den Vordergrund.
- Aktuell wird die Förderung der Inklusion von Promovierenden in den Fakultäten und auch in den Göttinger Graduiertenschulen sehr unterschiedlich gehandhabt. So hat nur die Graduiertenschule für Geisteswissenschaften Göttingen (GSGG) eine Förderung für „barrierefreie Qualifizierung und Förderung von Promovierenden“ eingeführt.

Es fallen regelmäßig und/ oder einmalig Mehrbedarfe an. Dazu gehören insbesondere jene promotionsbezogenen, individuell angepassten technischen Hilfen, Kommunikations- und Studienassistenzen, Mobilitätshilfen und zusätzlichen Sach- und Unterstützungsleistungen,

² Studierende werden nicht berücksichtigt. Dies begründet sich darin, dass sich für Studierende die Rechtslage bis 2020 erheblich ändern wird und danach erst Auswirkungen der studienspezifischen Neu-Regelungen deutlich werden.

die behinderungsbedingt erforderlich sind, damit Promovierende ihre Forschung und Qualifizierung selbstständig und gleichberechtigt durchführen können.

Im Rahmen einer Promotion können folgende Mehrbedarfe bestehen z.B.:

- *Kommunikationsassistenzen* für Kolloquien, Seminare, Prüfungen, Qualifizierungsmaßnahmen etc., z.B. Gebärdensprach- und Schrift-Dolmetscher*innen für Promovierende mit Hörbehinderungen und technische Hilfen wie Software zum Vorlesen von Präsentationen, Skripten und Literatur für Promovierende mit Seheinschränkungen,
- *persönliche Studienassistenzen* zur Unterstützung von Forschung und Qualifizierung, z.B. bei Besuch und Mitschrift im Rahmen des Promotionsstudiums, bei der Teilnahme an Tagungen, bei Bibliotheksnutzung und dem Ausleihen von Büchern sowie bei anderen notwendigen Gängen und der Organisation des Studienalltags,
- *Mitschreibkräfte* für Kolloquien und Seminare,
- *Schreibcoaching* zur Umsetzung der Laut- und Gebärdensprache in die Schriftsprache der Wissenschaft,
- *Elektronische und technische Hilfsmittel für die Arbeitsplatzgestaltung*,
- *Lern- und Arbeitsmittel*, sofern sie behinderungsbedingt erforderlich sind,
- *Übernahme von Mobilitätshilfen und behinderungsbedingt erhöhten Fahrtkosten* für Fahrten zur Hochschule und für andere studienrelevante Fahrten, z.B. zu Arbeitsgruppen, Besprechungsterminen und Konferenzen.

3.2 Beschäftigte und Hilfskräfte

Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten und unter anderem die Stabsstelle des Betriebsärztlichen Dienstes informieren und beraten Beschäftigte (inkl. Auszubildende) mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen. Behinderungs- bzw. erkrankungsbedingte Bedarfe sind teilweise über die zuständigen Rehabilitationsträger bzw. Integrationsämter zu decken. Dennoch kommt es zu Finanzierungslücken, die die Teilhabe von behinderten und/oder chronisch erkrankten Universitätsmitgliedern einschränken oder sogar unmöglich machen:

a) Lücken für bestimmte Personengruppen

Keinen Zugang zu Leistungen der Rehabilitationsträger bzw. Integrationsämter haben Hilfskräfte und Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag von weniger als 15 Std./Woche sowie jene, deren Erkrankung (noch) nicht als Schwerbehinderung in der Bundesrepublik Deutschland anerkannt ist. obwohl diese eine Einschränkung darstellt, die bspw. durch die Bereitstellung von persönlichen Assistenzen oder technischen Hilfsmitteln ausgeglichen werden könnte. Dies gilt z.B. für Menschen mit leichten Gehbehinderungen oder mit besonderen Anforderungen für krankheitsgerechte Sitzgelegenheiten.

Aus dem Ausland kommende Beschäftigte erhalten erst Zugang zu Maßnahmen des Integrationsamtes bzw. der Rehabilitationsträger, wenn die Gleichstellung bzw. die Schwerbehinderung in Deutschland anerkannt wurde.

b) Lücken bei der Höhe und Art der Finanzierung

In bestimmten Fällen, greift die Förderung des zuständigen Rehabilitationsträgers bzw. des Integrationsamtes nicht (Bedarfe unter 500 €, Finanzierung des Eigenanteils, Vorfinanzierung bei akuten Bedarfen (z.B. Tagungsreisen) bei langen Antragszeiten). Folgende weitere Schwierigkeiten bestehen bei der Inanspruchnahme externer finanzieller Unterstützung:

- Die Finanzierungen durch zuständige Rehabilitationsträger bzw. Integrationsämter setzen langfristige, aufwendige Planungen voraus. Maßnahmen müssen teilweise für das Folgejahr beantragt und hinreichend begründet werden. Dies entspricht nicht der Realität

des modernen wissenschaftlichen Betriebs, der eine flexiblere Planung erfordert, z.B. für Konferenzbesuche, Arbeitsgespräche oder Fortbildungsmaßnahmen, die sich erst im Laufe eines Jahres ergeben. Zudem müssen Arbeitsverträge der Mitarbeiter*innen für die Dauer des gesamten Folgejahres vorliegen, damit die Mittel beantragt und genehmigt werden können. Dies stellt insbesondere den wissenschaftlichen Nachwuchs schlechter, der im Regelfall auf zeitlich befristeten Qualifizierungsstellen beschäftigt ist.

- Die zuständigen Integrationsämter unterstützen persönliche, arbeitsrelevante Maßnahmen von Mitarbeiter*innen in einem gewissen Umfang. Die Teilnahme an Vorträgen und Konferenzen oder Weiterbildungsprogrammen lässt sich darüber nicht finanzieren.
- Die zuständigen Integrationsämter zahlen generell nur einen Anteil an den Kosten und erstatten zudem nur nach Höchstsätzen, die nicht immer aktuell sind. Diese Diskrepanz verursacht Schwierigkeiten bei der Bestellung und Abrechnung von Leistungen.
- Zudem erwarten und honorieren die zuständigen Rehabilitationsträger bzw. Integrationsämter die Eigenbeteiligung von Einrichtungen. Wenn diese systematisch durch die Universität zur Verfügung gestellt werden, könnte ggf. eine Erhöhung der Förderung durch die Träger erreicht werden.

4. Umsetzung der Pilotphase eines Inklusionsfonds

An der Förderung Interessierte werden bei der Antragstellung beraten. Über die Bewilligung entscheidet ein Ausschuss³, in dem die Belange der genannten Gruppen vertreten sind. Die zur Verfügung stehenden Mittel werden über das Jahr verteilt bewilligt. Eine Förderung erfolgt nur, wenn keine externen Mittel (Rehabilitationsträger, Integrationsamt, Drittmittelgeber) vorhanden sind. Zugleich wird in Absprache mit der jeweiligen Fakultät geklärt, inwiefern es sich um einen nicht durch die wissenschaftliche Einrichtung bzw. die Fakultät finanzierbaren Bedarf handelt. Die Einrichtung eines Inklusionsfonds enthebt die jeweiligen Budgetempfänger*innen nicht davon, Unterstützung weiterhin selbst zu leisten bzw. in Zukunft zu ermöglichen. Es werden nur Individuen gefördert, keine Strukturmaßnahmen, insbesondere keine Baumaßnahmen. Eine Quotierung nach Zielgruppen, Förderformaten, Fakultäten oder ähnlichem ist in der zweijährigen Pilotphase nicht vorgesehen, damit Bedarfe universitätsweit erfasst werden können.

Anträge und Bewilligungen werden hinsichtlich der Bedarfe und Personengruppen ausgewertet und so Empfehlungen für die Weiterentwicklung innerhalb der Universität und für den Dialog mit Integrationsamt und Rehabilitationsträgern zur Anpassung bzw. ggf. Erweiterung von Unterstützungsleistungen generiert. Das Monitoring der im Verlauf generierten und gesammelten Daten ist ein Kernelement des Pilotprojektes. Auf diese Weise sollen die derzeit offenen Fragen, insb. hinsichtlich Umfang und Art von Bedarfen der Zielgruppen, geklärt und eine solide Datengrundlage geschaffen werden. Im letzten Quartal des zweiten Jahres werden die Daten zu Empfehlungen hinsichtlich Zielgruppen, Modalitäten und Finanzierung aufbereitet.

Mit Durchführung und Auswertung eines Inklusionsfonds sind folgende Tätigkeiten verbunden:

- Darstellung von Fördermöglichkeiten sowie bestehender Förderlücken,
- Information und Beratung zur Antragsstellung,
- Prüfung und Ausschluss vorhandener Fördermittel,

³ Nach der Entscheidung über die Pilotphase eines Inklusionsfonds sind die Mitglieder des Bewilligungsausschusses zu benennen.

- organisatorische Tätigkeiten für den Bewilligungsausschuss,
- Koordination und ggf. Durchführung der Mittelvergabe,
- Schaffung einer Datengrundlage auf Basis aufgetretener Bedarfe, um perspektivisch von individuellen Einzelfallanträgen zu strukturellen Lösungen zu kommen.

Für diese Tätigkeiten bedarf es der Aufstockung⁴ für eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter, die oder der folgende Anforderungen erfüllt verfügt:

- Grundwissen über die Fördermöglichkeiten im Bereich Inklusion
- Fähigkeiten zur Aufbereitung und Darstellung von Informationen
- Beratungskompetenz und Dienstleistungsorientierung
- Prozess- und Zeitmanagement bei der Gestaltung von Auswahlprozessen
- Kompetenzen zur Budgetierung und Mittelvergabe
- Kenntnisse zur statistischen Auswertung und Aufbereitung des Monitorings.

Es wird daher vorgeschlagen, eine vorhandene Person mit diesen Fähigkeiten um 20% aufzustocken. Die entsprechende Person könnte z.B. bei der Schwerbehindertenvertretung, in der Abteilung Finanzen und Controlling oder in anderen Bereichen der Zentralverwaltung beschäftigt sein (TV-L E8 oder E9-Stelle).

5. Finanzierung der Pilotphase des Inklusionsfonds

Ein zentral eingerichteter Fonds bietet folgende Vorteile:

- a) die Führungskräfte und Einrichtungen werden von den oft langwierigen Recherchen und Verhandlungen entlastet.
- b) Die barrierefreie Teilhabe ist nicht mehr von den vorhandenen Ressourcen einzelner Einrichtungen abhängig.
- c) Die individuellen Unterstützungsleistungen werden systematisch erfasst und evaluiert. Dies ermöglicht Rückschlüsse auf notwendige Strukturveränderungen.

⁴ In der Personalfrage konnte sich die AG nicht einigen: Der Großteil der AG sieht eine Personalaufstockung als unverzichtbar an, um insbesondere die Qualitätssicherung und die Entwicklung von Empfehlungen während der Pilotphase sicherzustellen. Frau Schubert als Fakultätsreferentin lehnt zusätzliche Personalstunden hierfür ab und will diese Aufgaben von bestehendem Personal erledigt sehen.

Aus zentralen Mitteln werden zurzeit ca. 65.000 Euro pro Jahr wegen des Nicht-Erreichens der 5%-Quote von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten an das Integrationsamt gezahlt⁵. Bei Erhöhung der Schwerbehindertenquote reduziert sich diese Abgabe. Durch die Stärkung der Awareness für Inklusion und die Etablierung von Inklusionsmaßnahmen, unter anderem eines Inklusionsfonds, kann eine Erhöhung der Schwerbehindertenquote erreicht werden. Beispielsweise sinkt durch inklusionsfreundliche Maßnahmen die Hemmschwelle bei vorhandenen Beschäftigten, ihre bestehenden Behinderungen anerkennen und damit anrechnen zu lassen. Zudem hat die Universität auch aus Gründen der Personalgewinnung und Personalentwicklung ein Interesse daran, die beschriebenen Förderlücken insb. beim wissenschaftlichen Nachwuchs zu vermindern, da dieser die wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten von morgen bildet. Aus diesen Gründen wird in dem Fall, dass eine Erhöhung der Schwerbehindertenquote erreicht wird, die ersparte Abgabe in einen Inklusionsfonds eingezahlt.

Zur Finanzierung der zweijährigen Pilotphase sind mehrere Modelle denkbar, über die eine Einigung zu erzielen ist. Mögliche Modelle sind:

- Finanzierung aus zentralen Mitteln,
- Mischfinanzierung, bei der bspw. die Personalmittel zentral und die Mittel für Fördermaßnahmen dezentral finanziert werden, oder
- Finanzierung auf Basis an der Universität genutzter Verteilungsschlüssel

Für die Pilotphase des Inklusionsfonds werden die Fördermittel auf 60.000 Euro pro Jahr gedeckelt. Abgerechnet wird am Jahresende nur die tatsächlich ausgezahlte Förderung.

Die Kosten zur Aufstockung von Personal für die oben genannten Aufgaben werden auf Basis der Eingruppierung bei E8, Erfahrungsstufe 3 im Umfang einer 20%-Stelle auf Basis der Bruttopersonalkostensätze (Februar 2019) plus einer Tarifsteigerung von 2 % pro Jahr geschätzt.

	1. Jahr	2. Jahr
Personalmittel	ca. 10.076 EUR	ca. 10.277 EUR
Mittel für Fördermaßnahmen	60.000 EUR	60.000 EUR

⁵ Die Erreichung der Quote ist in den letzten vier Jahren leider rückläufig von 4,47% (37.490 € Abgabe) im Jahr 2015 jedes Jahr weiter absinkend bis auf 4,19% (65.125 €) im Jahr 2018.

Übersicht über bestehende Finanzierungslücken für verschiedene Personengruppen

Personengruppen	Reguläre Finanzierungsoptionen des behinderungsbedingten Mehrbedarfs	Finanzierungslücken	
		Promovierende	Beschäftigte
Stipendiat*innen	<u>Promovierende</u> <ul style="list-style-type: none"> --- 	<ul style="list-style-type: none"> alle beeinträchtigungsbedingten und promotionsbezogenen Mehrbedarfe (z.B. technische Hilfen, Assistenzen, Dolmetscher*innen, Schreibcoaching, Konferenzteilnahme, Qualifizierung) 	
uniexternes Beschäftigungsverhältnis	<u>Promovierende</u> <ul style="list-style-type: none"> Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 4 SGB IX) 	<i>s. Stipendiat*innen, plus:</i> <ul style="list-style-type: none"> SGB IX-Leistungen können nur für den uniexternen Arbeitsplatz beantragt werden und nicht für die Promotion 	
uniinternes Beschäftigungsverhältnis (<15h)	<u>Beschäftigte und Hilfskräfte</u> <ul style="list-style-type: none"> --- 	<i>s. Stipendiat*innen, plus</i> <ul style="list-style-type: none"> Ansprüche auf SGB IX-Leistungen bestehen erst ab 15 Wochenstunden und ab einem GdB 50 bzw. GdB 30/40 mit Gleichstellung 	<ul style="list-style-type: none"> alle beeinträchtigungsbedingten und arbeitsbezogenen Mehrbedarfe (z.B. technische Hilfen, Assistenzen, Dolmetscher*innen, Arbeitsplatzausstattung) Beschäftigte/ Hilfskräfte mit (noch) nicht anerkannter Schwerbehinderung/ Gleichstellung in der BRD
uniinternes Beschäftigungsverhältnis (≥15h) ab einem GdB 50 bzw. GdB 30/40 mit Gleichstellung	<u>Promovierende</u> <ul style="list-style-type: none"> ggf. Umdisponierung im Rahmen von DFG-finanzierten Projekten <u>Beschäftigte und Auszubildende</u> <ul style="list-style-type: none"> Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 4 SGB IX) 	<ul style="list-style-type: none"> Promotionsbezogene Mehrbedarfe, die nicht durch das Beschäftigungsverhältnis abgedeckt sind (z.B.: Tagungsreisen, Schreibcoaching) nur wenn im Arbeitsvertrag ein Qualifikationsanteil vorgesehen ist, können auch Bedarfe mit Promotionsbezug abgedeckt werden 	<ul style="list-style-type: none"> Eigenanteil an Maßnahmen, die <u>nicht</u> von den zuständigen Rehabilitationsträgern bzw. Integrationsämtern finanziert werden alle beeinträchtigungsbedingten und arbeitsbezogenen Mehrbedarfe unter einer Summe von 500 EUR kurzfristig notwendig gewordene Förderung (z.B. Konferenzen) Beschäftigte/ Auszubildende mit (noch) nicht anerkannter Schwerbehinderung/ Gleichstellung in der BRD