

UN-BRK und Hochschule: Ein Update für den Umsetzungsprozess

Vorstellung des „Fokusplan Inklusion 2025-2035“



Gliederung des Vortrags

- Ausgangslage: Diversität an der CAU
- Vorbereitung und Erarbeitung
- Umsetzung des Fokusplans Inklusion
- Was braucht ein Aktionsplan?
- Herausforderungen und Erfolgsfaktoren



Ausgangslage: Diversität an der CAU



Ausgangslage: Diversität an der CAU

- Diversität als Querschnittsthema seit 2008 verankert
- Erster Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK, Laufzeit 2015-2020
- Beauftragte*r für Diversität im Hochschulgesetz (HSG) verankert



Ausgangslage: Diversität an der CAU

- Schaffung der Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung
- Institut für Inklusive Bildung seit 2022 zentrale Einrichtung der CAU
- Erarbeitung der Diversitätsstrategie 2025-2035
- Aufnahme und weitere Verankerung in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2026-2029

Vorbereitung und Erarbeitung



Vorbereitung: Evaluation

- Evaluation des ersten Aktionsplans:
 - Überprüfung der Maßnahmen und Aufnahme von Dauermaßnahmen
 - Feedbackgespräche mit AG-Teilnehmenden und Schlüsselpersonen
 - Konkrete Verantwortlichkeiten und realistische Umsetzungszeiträume

Vorbereitung: Evaluation

- Überlegungen für die Erarbeitung:
 - Fokus auf umgesetzte Maßnahmen + Wertschätzung vorangegangener Arbeit
 - Disability Mainstreaming Ansatz
 - Defizite und Leerstellen aufzeigen, lösungsorientiert arbeiten
 - Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau

Vorbereitung: Handlungsfelder

- Fünf Handlungsfelder für Fokusplan:
 - Barrierefreie digitale Infrastruktur
 - Barrierefreie bauliche Infrastruktur
 - Barrierefreies Studium und inklusives Lehren und Lernen
 - Inklusive Forschung und frühe wissenschaftliche Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen
 - Beteiligungsprozesse und inklusive Öffentlichkeitsarbeit = Handlungsfeld Universitätskultur

Vorbereitung: Partizipationsprozess

- Erarbeitung Konzept und Zeitplan, Beschluss durch das Präsidium
- Erneuter Partizipationsprozess mit AG-Strukturen; alle Statusgruppen
- Einladung von AG-Leitungen: Expertise im jeweiligen Handlungsfeld;
nach Möglichkeit im Tandem

Vorbereitung: AG-Akquise

- Einladung AG-Teilnehmende: Rundmail an Beschäftigte und Studierende durch Präsidium, persönliche Einladung von Schlüsselpersonen
- Studierende durch AStA, Fachschaften, HSGs
- Möglichkeit der Meldung von Feedback/Barrieren/Lösungsansätzen per E-Mail

Vorbereitung: Kick-Off mit AG-Leitungen

- Vorbereitung durch Projektkoordinatorin
- Vereinbarungen für die Zusammenarbeit
- Klare Zielsetzung und Fragestellungen für AGs erarbeitet
- Umgang mit Widerstand und unrealistischen Erwartungshaltungen
- Gemeinsames Verständnis von Behinderung geprüft

Erarbeitung: AG-Strukturen

- AG-Treffen zwischen Januar-März 2024; 2-3 Termine pro Handlungsfeld
- Verdeutlichung Zweck und Ziel der AG-Treffen
- Zugriff auf Cloud mit Protokollen und Infomaterial
- Vor- und Nachbereitung aller AG-Treffen durch Projektkoordinatorin
- Transparenz von Arbeitsprozessen; Regelmäßige Updates
- Aus AGs entstanden neue Synergien und Netzwerke

Erarbeitung: Beispiel aus der AG Forschung

- **Wie können Promotion und Forschung inklusiver werden?**
- Wie kann die **Sichtbarkeit** existierender Angebote für den wiss. Bereich erhöhen werden?
- Wie kann **Förderung in Promotionsphase** umgesetzt werden?
- Wie kann Sichtbarkeit von **inklusionsbezogener Forschung** (als Querschnittsthema) erhöht werden?
- Was fördert mehr **inklusive Forschung mit Menschen** (statt über sie)?

Erarbeitung: Erster Entwurf des Fokusplans

- Ziel- und Maßnahmenenerarbeitung durch Stabsstelle; enge Absprachen mit Verantwortlichen
- Regelmäßiger Austausch mit Hochschulleitung; Entwicklungsfortschritte in universitäre Gremien eingebracht; Entwicklung Kommunikationsstrategie
- Nutzung von Feedbackschleifen für den ersten Entwurf

Erarbeitung: Gute Argumente

- Inklusion ist ein Menschenrecht
- Barrierefreiheit kommt im Sinne des Universal Designs allen Menschen zu Gute; Behinderung kann jede*n treffen
- Fachkräftemangel und rückgehenden Studierendenzahlen entgegenwirken
- Realität der Gesellschaft abbilden und lehren

Erarbeitung: Finanzplanung

- Erarbeitung Finanzplan für Maßnahmenumsetzung
- Viele Maßnahmen benötigen Arbeitskraft als Ressource
- Finanzplan als Neuauflage des Inklusionsfonds genutzt
- Ca. 10.000€ pro Jahr für die Laufzeit des Fokusplans Inklusion

Umsetzung des „Fokusplan Inklusion“

- Fokusplan mit Finanzplan von Präsidium beschlossen
- Laufzeit 2025-2035
- Fokusplan als barrierefreies PDF verfügbar auf Deutsch, Englisch, Leichter Sprache
- Herausarbeitung von Kernanliegen; Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau

Umsetzung des „Fokusplan Inklusion“

- Vorstellung und Veröffentlichung auf Veranstaltung „Inklusion im Fokus“ am 03.12.
- Zeitplan für Maßnahmenumsetzung
- Fortsetzung der AG-Strukturen; Nutzung von Netzwerken und Aktionstagen
- Motivation durch andauernde Netzwerkarbeit und Fortschritt

Beispiel: Inklusionsportal mit Awareness-Kampagne

C | A | U
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Menü

Universität Studium Forschung International Transfer

Beratungsangebote
Die CAU bietet verschiedene Beratungsmöglichkeiten für Universitätsangehörige mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen an.
[ZU DEN BERATUNGSANGEBOTEN](#)

Handreichungen und Weiterbildung
Hier finden Sie Handreichungen und Weiterbildungsmöglichkeiten für den Kompetenzaufbau zu den Querschnittsthemen Inklusion und Behinderung.
[ZU DEN HANDREICHUNGEN UND WEITERBILDUNGSANGEBOTEN](#)

Beteiligungsformate
Hier finden Sie Möglichkeiten der Vernetzung zu den Querschnittsthemen Inklusion und Behinderung.
[ZU DEN BETEILIGUNGSFORMATEN](#)

Inklusionsfonds
Der Inklusionsfonds der CAU Kiel fördert Maßnahmen zu Barrierefreiheit, Teilhabe und Kompetenzaufbau im Bereich Inklusion in Studium, Lehre und Hochschulalltag.
[ZUM INKLUSIONSFONDS](#)

Ausleihstellen
Die Ausleihstellen für assistive Technologien bieten Universitätsangehörigen Unterstützung, um Barrieren im Studium und Arbeitsalltag abzubauen.
[ZU DEN AUSLEIHSTELLEN](#)

Barrieren melden
An der CAU Kiel können Barrieren unkompliziert gemeldet werden, um Zugänglichkeit und Inklusion kontinuierlich zu verbessern.
[ZU DEN MELDEMÖGLICHKEITEN](#)

Beispiel: Inklusionsportal mit Awareness-Kampagne



The poster features a purple header with the CAU logo and university name. The main text is in purple and black, with a rainbow flag on the right. A list of colored squares on the left corresponds to the text blocks. The background shows a flagpole with a rainbow flag against a blue sky.

C | A | U
Kiel University
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Strukturen aufbrechen Ableismus überwinden Für eine inklusive Universitätskultur

[Able | is | mus]

Definition: Ableismus ist die strukturell in der Gesellschaft verankerte Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen. Sie beruht auf falsch erlernten Annahmen über den behinderten Körper und das Leben mit Behinderungen.

- Menschen mit Behinderungen erfahren täglich Diskriminierungen. Etwa durch Abwertung ihrer Expertise, durch Paternalismus, durch fehlende Barrierefreiheit oder durch die Nicht-Anerkennung ihrer Lebensrealitäten. Da wir alle ableistisch sozialisiert sind, müssen wir unsere Haltungen und Handlungen hinterfragen.
- Nur gemeinsam können wir Strukturen und Barrieren aufbrechen -

Flagge zeigen für eine inklusive Universität!

[Wie setzt sich die CAU für Inklusion ein?](#)

Beispiel: Ausleihstellen für assistive Technologien

- Ausleihstellen für Universitätsangehörige bei Überbrückung, technischen Problemen oder Erprobung
- Hilfsmittelpool aus Hardware und Laptops mit einschlägiger Software
- Ausleihstellen auf dem Campus beim Rechenzentrum und der Universitätsbibliothek

Beispiel: Info-Tag für Studieninteressierte mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen

- Konzept und Umsetzung gemeinsam mit der Beauftragten für Studierende mit Behinderung/chronischer Erkrankung und der Zentralen Studienberatung
- Hybride Veranstaltung mit Vorträgen, Peer-to-Peer Austauschsession und Info-Ständen zu (regionalen) Beratungsangeboten

Beispiel: Handreichung für Promotionsinteressierte mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen

- Veranstaltung des Graduiertenzentrums „Promotion Ja oder Nein“ mit Peer-to-Peer-Session ergänzt
- Austauschgruppe „Inklusiv promovieren“
- Handreichung mit AG-Expertise erarbeitet

Beispiel: Checkliste für diversitätssensible und nachhaltige Veranstaltungen

- Beispiel für Zusammenarbeit über Arbeitsbereiche hinweg
- Verbindung Diversitätsstrategie, Fokusplan Inklusion und Projekt nachhaltige Universität

Was braucht ein Aktionsplan?

- Realistischer Zeitplan mit klarer Zielsetzung
- Vorausschauende Betreuung von Verantwortlichen
- Aufstellung von Kommunikationsregeln
- Breite Aufstellung an Arbeitsbereichen = Expertise und personelle Ressourcen
- Koordination der Erarbeitung und Nutzung von Netzwerken
- Vorhandene Finanztöpfe nutzen
- Rückhalt aus dem Präsidium

Herausforderungen und Erfolgsfaktoren



Herausforderungen und Erfolgsfaktoren

Bedrohung der Demokratie = Bedrohung der Vielfalt

- Inklusion und Diversität sind grundlegend für lebendige Demokratie.
- Es braucht Mut und Geduld im Einsatz für Diversität und Inklusion.



Weniger Ressourcen – mehr Haltung

- Rechtliche und wissenschaftspolitische Anforderungen steigen und Ressourcen sinken.
- Es braucht Menschen, die Verantwortung übernehmen und jenseits von Position oder Zuständigkeit für gelebte Inklusion und Diversität eintreten.

Herausforderungen und Erfolgsfaktoren

Diversität und Inklusion strategisch verankern

- mit den gesamtuniversitären Entwicklungsprozessen verschränken
- frühzeitig abstimmen und gemeinsam ressourcenschonend vorgehen
- Kommunikation vorausschauend gestalten

Vielfalt nachhaltig weiterdenken

- bestehendes Wissen und gewachsene Strukturen wertschätzen
- entstandenes Wissen anpassen und Maßnahmen (weiter)entwickeln
- aufgebaute Netzwerke über Projektgrenzen hinaus etablieren und lebendig halten

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Zeit für Fragen

