

Fokusplan Inklusion

Umsetzung der
UN-Behinderten-
rechtskonvention
an der CAU



Inhaltsverzeichnis

3 Rückblick und Ausgangslage

4 Unser Inklusionsverständnis

7 Daten und Zahlen

9 Der zweite Aktionsplan – Aufbau und Struktur

11 Kernanliegen

12 Monitoring und Evaluation

13 Ziel- und Maßnahmenplan

Impressum

Herausgeber: Präsidium der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Redaktion: Eddi Steinfeldt-Mehrtens, Lea Raak

Gestaltung: Sachgebiet Öffentlichkeitsarbeit der
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Kontakt: Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung
Telefon: +49(0)431/880-7000
Web: www.diversitaet.uni-kiel.de

November 2024

Rückblick und Ausgangslage

Von 2014 bis 2015 wurde an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) unter Begleitung des Berliner Instituts für Mensch, Ethik und Wissenschaft und der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung des Deutschen Studentenwerks partizipativ mit behinderten und nicht-behinderten Mitgliedern der Universität aus allen Statusgruppen ein erster Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK erarbeitet. Mit diesem Aktionsplan war die CAU im Bereich Inklusion längere Zeit eines der Vorbilder für eine inklusive Hochschule in Deutschland. Die Laufzeit der meisten Handlungsfelder betrug fünf Jahre. Viele Daueraufgaben insbesondere im Kontext von Beratung werden bis heute fortgeführt und die Maßnahmen des Bereichs Bau und barrierefreier Campus laufen noch bis 2025. Die Evaluation des ersten Aktionsplans ergab, dass viele der Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden konnten. Besonders die Etablierung des Instituts für inklusive Bildung als zentrale Einrichtung an der CAU sowie die Schaffung und Entfristung der Stellen der Inklusionsbeauftragten für den Arbeitgeber und der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen tragen zu einer Förderung von Universitätsmitgliedern mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen und des Themas Inklusion als Querschnittsaufgabe bei. Auch der AStA hat ein Referat für Inklusion eingerichtet, um die Selbstermächtigung und Vernetzung von Studierenden mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen zu stärken.

Bauliche Barrieren werden durch die Einführung eines Wegeleitsystems auf dem Campus und barrierefreier Beschilderung für Gebäude im Innen- und Außenbereich fortlaufend abgebaut. Durch den etablierten Leitfaden für barrierefreies Bauen werden Neubauten barrierefrei geplant und ältere Gebäude wie das Audimax unter Berücksichtigung des Denkmalschutzes barrieresensibel angepasst. Barrierefreie Technologien wie ein System zur Hörunterstützung in priorisierten Hörsälen werden eingebaut und erprobt. Die Universitätsbibliothek stellt Hinweise zur barrierefreien Nutzung und einen Arbeitsraum für Studierende mit Sehbehinderungen beziehungsweise

blinde Studierende zur Verfügung. Es wurden Mehrzweckräume als Ruheräume identifiziert und ausgewiesen.

Für eine inklusive Haltung und eine barrieresensible Lehre werden regelmäßig zu Aktions- und Feiertagen Veranstaltungen mit Inklusionsbezug angeboten sowie zielgruppenspezifische Angebote zu Inklusion und Barrierefreiheit in der Weiterbildung etabliert. Die Pilotierung des Inklusionsfonds durch das Präsidium konnte wichtige Beiträge zur Bewusstseinsbildung und zur Teilhabe leisten. In der Forschung ist die CAU als wichtiger Standort zum Forschungsfeld Disability History gut etabliert und setzt durch das Institut für Inklusive Bildung neue Impulse für eine partizipative Forschung.

Die kritische Evaluation des ersten Aktionsplans zeigt, dass die Daueraufgabe der Bewusstseinsbildung – wenngleich sie Aufgabe aller Universitätsmitglieder ist – stärker mit klaren Verantwortlichkeiten adressiert werden muss. Im vorliegenden Aktionsplan werden deswegen für jedes Handlungsfeld auch Maßnahmen zum Kompetenzaufbau Inklusion mit verantwortlichen Stellen und Bereichen festgelegt, die mit der Umsetzung betraut werden. Als Dauermaßnahmen sind in diesem Aktionsplan die Sichtbarkeit und Bewusstseinsbildung (Art. 8, UN-BRK) zum Thema Behinderung/chronischer Erkrankung sowie ein kontinuierlicher Ausbau der Barrierefreiheit, insbesondere in den Campusgebäuden und im Digitalen ausgemacht.

Unser Inklusionsverständnis

Eine inklusive und selbstbestimmte Teilhabe in Wissenschaft und Gesellschaft stellt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar. Dafür ist es wichtig, Machtverhältnisse und damit auch Sprach- und Handlungsgewohnheiten auf institutioneller Ebene kritisch zu hinterfragen. Vor der Einführung der UN-BRK „wurde Behinderung zuerst mit Begriffen wie Sorgenkind und Hilfsbedürftigkeit assoziiert. Und zum historischen Abriss gehören die Erfahrungen von Demütigung und Ausgrenzung, von Verletzungen und

Lebensbedrohung, dazu zählt aber auch die langsame Wandlung vom entmündigten Objekt zum handelnden Subjekt.“¹ Die CAU möchte mit dem vorliegenden Aktionsplan einen weiteren Beitrag hin zu selbstbestimmter Teilhabe von Menschen mit Behinderung leisten. Sie folgt in ihrem Verständnis dem sozialen Modell von Behinderungen, wie es auch in der UN-BRK (Art. 1) festgelegt ist. Mit Hilfe des Disability Mainstreaming Ansatzes wird ein inklusives Miteinander auf dem Campus verfolgt.

In der UN-BRK werden Menschen als Menschen mit Behinderungen definiert, wenn diese „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“². Barrierefreiheit wird folgend definiert: „Barrierefreiheit bedeutet, dass Produkte und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind, um ihr Recht auf Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft zu stärken“³. Die CAU folgt in ihrem Inklusionsverständnis diesen beiden Definitionen aus der UN-BRK und berücksichtigt die Selbstbezeichnungen der Behinderten-Community.

In diesem Aktionsplan werden deswegen unterschiedliche Bezeichnungen verwendet, zum Beispiel „Menschen mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen“ oder „behinderte/chronisch erkrankte Menschen“. Da an der CAU Menschen ganz unterschiedliche Selbstbezeichnungen für sich nutzen, soll diese Vielfalt ein Stück weit in diesem Aktionsplan abgebildet werden: Die Community-Angehörigen und Expert*innen aus der Forschung und viele Studierende nutzten größtenteils den Ansatz, der in den Disability Studies als „identify-first“ beschrieben wird. Hierbei wird „behindert“ als neutrales

1 Mürner, Christian; Sierck, Udo (2015): Der lange Weg zur Selbstbestimmung, S. 25. In: Degener, Theresia; Diehl, Elke (Hg.): Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bonn: BpB.

2 UN-BRK, Art. 8, Abs. 2.

3 Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen.

Attribut und keineswegs als Abwertung benutzt. Im Gegenteil, die Behindertencommunity erobert sich so die gesellschaftlich negative Konnotation zurück. Für viele betroffene Menschen sind die Lebenserfahrungen, die mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen gemacht werden, Teil ihres Lebens und damit oftmals ihrer Lebensidentität. Identify-first bedeutet in diesem Zusammenhang, „behindert/chronisch krank“ als Selbstbezeichnung zu nutzen. Für die weiteren Themenfelder sprachen Community-Angehörige über sich selbst vorrangig als „Menschen mit Behinderungen“. In den Disability Studies wird dies als „person first“-Ansatz beschrieben. Die Person wird dabei vor die Zustandsbeschreibung gesetzt, da in dieser Form der Mensch als Ganzes gesehen wird und nicht auf die Behinderung/chronische Erkrankung als vermeintlich charakterliches Alleinstellungsmerkmal fokussiert werden soll. In den Disability Studies wird fortlaufend auch über die Definition von „behindert/be_hindert werden“ diskutiert. Mit dieser Konstruktion wird aufgezeigt, dass es gesellschaftliche Strukturen sind, die an selbstbestimmter Teilhabe hindern und nicht die Behinderung selbst. Symbolisch wird der Unterstrich in der Schreibweise „be_hindert“ als Lücke genutzt, um den Unterschied zwischen „behindert werden“ und „behindert sein“ zu verdeutlichen. In der Disability Community wird dieser Definitionsansatz aber auch kritisiert, da so die körperlichen Behinderungserfahrungen durch Erkrankungen oder Symptome vieler Menschen ausgeklammert werden. „Be_hindert“ oder „behindert werden“ wurde von keinem CAU-Mitglied im Erarbeitungsprozess als vorrangige Selbstbezeichnung benutzt und wird daher auch nicht im Aktionsplan verwendet⁴. Dieser Aktionsplan regelt ausdrücklich auch nicht einen einheitlichen Sprachgebrauch, sondern weist auf die unterschiedlichen Präferenzen und politischen Ansätze hin und ermuntert alle Mitglieder der CAU damit achtsam umzugehen und Selbstbezeichnungen zu respektieren.

⁴ Die Selbst- und Fremdbezeichnungen „behindert werden“ wurde als sprachliches Beispiel eher gezielt strategisch genutzt, um das soziale Modell von Behinderungen zu verdeutlichen.

Daten und Zahlen

9,4 Prozent aller Menschen in Deutschland leben mit einer amtlich anerkannten Behinderung⁵. Amtlich anerkannt wird die Behinderung eines Menschen mit einem Antrag auf Schwerbehinderung⁶, welcher die Inanspruchnahme von Rechten und Nachteilsausgleichen gewährt⁷. Ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 kann eine Schwerbehinderung bescheinigt werden. Oft fließen nur Zahlen über Schwerbehinderungen überhaupt in statistische Erhebungen ein. Dementsprechend gibt es eine hohe Dunkelziffer an Menschen, die mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen leben. Im Dunkelfeld sind beispielsweise auch Menschen, die sich dem Schwerbehindertenstatus bei einem GdB von 30 oder 40 amtlich gleichstellen lassen können oder Menschen, deren Erkrankungen nicht gelistet werden bzw. deren Diagnosen durch Spezialist*innen aufgrund Leerstellen in der Gesundheitsversorgung (noch) ausstehen. In Studien mit Eigeneinschätzungen zum gesundheitlichen Zustand sind die Zahlen von Menschen, die sich selbst als chronisch krank/behindert bezeichnen, deswegen oft deutlich höher.

5 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen leben in Deutschland, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022.
In: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/06/PD22_259_227.html.

6 Der Antrag auf Schwerbehinderung wird durch das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) unter § 152 geregelt. Das SGB IX enthält das Rehabilitations- und Schwerbehindertenrecht.

7 Der Grad der Behinderung (GdB) wird nach der Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV) ermittelt und hat eine Spanne von 20 bis 100.

Beschäftigte geben ihren Arbeitgebenden einen Behinderungsstatus häufig nicht an, da sie Vorurteile, insb. auch im wissenschaftlichen Bereich, in Bezug auf die Leistungsfähigkeit, oder eine Nichteinstellung befürchten. Der Anteil schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellter Beschäftigter liegt an der CAU stabil bei knapp über fünf Prozent⁸, zuletzt lag dieser im Jahr 2023 bei 5,21 Prozent. Wobei deutlich mehr Beschäftigte aus dem Bereich Technik und Verwaltung ihre Behinderung der Arbeitgeberin Universität mitteilen als Beschäftigte aus dem Bereich Wissenschaft.

In der 22. Sozialerhebung von Studierenden in Deutschland (2021) gaben knapp 16 Prozent der Befragten an, mit einer oder mehreren studienerschwerenden Beeinträchtigungen zu leben⁹. Im Jahr 2016 lag der Anteil noch bei elf Prozent. 65 Prozent der Studierenden mit studienerschwerenden Beeinträchtigungen geben dabei in der aktuellen Erhebung eine psychische Erkrankung an, 13 Prozent gaben chronische Erkrankungen an¹⁰. Nur vier Prozent der Studierenden mit einer oder mehreren studienerschwerenden Beeinträchtigungen gaben eine amtlich anerkannte Schwerbehinderung an¹¹.

8 Arbeitgeber*innen mit 20 oder mehr Beschäftigten sind nach § 154 SGB IX verpflichtet, 5 Prozent der Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung zu besetzen, andernfalls müssen Ausgleichszahlungen getätigt werden.

9 Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung, S. 20. Die CAU nimmt an allen übergreifenden Studierendenbefragungen regelmäßig teil, zuletzt haben für die 2021 durchgeführte bundesweite EdiHo-Befragung 30 Prozent der teilgenommenen CAU-Studierenden angegeben, eine chronische Erkrankung oder Behinderung zu haben. Weitere Einschätzung sind auch hier zu finden: Zimmer, Lena, Lärz, Markus, Marczuk, Anna (2021): Studieren in Zeiten der Corona-Pandemie. Vulnerable Studierendengruppen im Fokus (DZHW-Brief 09/2021). Hannover: DZHW.

10 Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung, S. 21.

11 Die Studierendenbefragung in Deutschland: best3. 2023. Hannover: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), S. 26.

Der zweite Aktionsplan – Aufbau und Struktur

In Anlehnung an die erfolgreiche Neuerarbeitung des Aktionsplans zur UN-BRK-Umsetzung des Landes Schleswig-Holstein ist der vorliegende zweite Aktionsplan der CAU ein sogenannter Fokusplan, der sich im Wesentlichen auf Ziele und Maßnahmen fokussiert und die Relevanz und Implikationen der UN-BRK für das eigene Handeln als gegeben voraussetzt. Für den Fokusplan der CAU wurden neben den Evaluationsergebnissen auch Gesetzesänderungen, insbesondere für das Thema digitale Barrierefreiheit miteinbezogen. Dies betrifft beispielsweise das Bundesteilhabegesetz (BTHG), das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG), die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0), die Novellierung des Landesbehindertengleichstellungsgesetzes (LBGG SH) sowie die Schnittstelle zur digitalen Transformation der Hochschulen.

Aus der Evaluation des ersten Aktionsplans und unter Berücksichtigung aktueller Handlungsbedarfe wurden 2023 fünf Handlungsfelder identifiziert und Leitungen für diese festgelegt:

- Barrierefreie digitale Infrastruktur,
Leitung Lea Raak (Projektkoordination Aktionsplan UN-BRK)
- Barrierefreie bauliche Infrastruktur,
Leitung Corinna Krömer (Leitung der Stabsstelle Baukommunikation und Prozessmanagement)
- Barrierefreies Studium und inklusives Lernen und Lehren,
Leitung Lea Raak und Dagny Streicher (Beauftragte für Studierende mit Behinderung/chronischer Erkrankung)
- Inklusive Forschung und frühe wissenschaftliche Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen,
Leitung Prof. Dr. Friederike Zimmermann (Professorin am Institut für Pädagogisch-Psychologische Lehr- und Lernforschung);
Wissenschaftliche Leitung des Instituts für Inklusive Bildung)
und Dr. Sabine Milde (Geschäftsführung des Graduiertenzentrums)

- Beteiligungsprozesse und inklusive Öffentlichkeitsarbeit, Leitung Dr. Solveig Randhahn (Leitung der Stabsstelle Präsidialbereich) und Annika Placzek (Leitung des Sachgebiets Öffentlichkeitsarbeit)

Das Handlungsfeld Beteiligungsprozesse und inklusive Öffentlichkeitsarbeit ist nunmehr als Handlungsfeld Universitätskultur im vorliegenden Aktionsplan aufgeführt.

Die Partizipation (Art. 4 Abs. 3 UN-BRK) von Menschen mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen ist für eine erfolgreiche Maßnahmenentwicklung und Umsetzung des Aktionsplans unerlässlich. Dazu wurden Arbeitsgruppen unter Leitung von Expertinnen für die fünf Handlungsfelder einberufen, an denen Universitätsmitglieder aller Statusgruppen beteiligt waren. Es konnte eine hohe Beteiligung von Menschen mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen erreicht werden. Alle Treffen wurden von der Projektkoordinatorin begleitet, welche als Ansprechperson für den Prozessablauf fungierte und mit der Zusammenfassung der Gesamtstruktur vertraut war. Durch eine Rundmail des Präsidiums wurden alle Hochschulmitglieder eingeladen, sich durch Mitarbeit in den Arbeitsgruppen am Prozess zu beteiligen und durch die Projektkoordination wurden gezielt Schlüsselpersonen angesprochen. Für Mitarbeitende war die Teilnahme an den AGs in der Dienstzeit möglich. Jedes AG-Treffen wurde protokolliert und barrierefrei in einer Cloud-Struktur zur Verfügung gestellt. Im Zeitraum der Maßnahmen-erarbeitung wurden zwei bis drei Treffen jeder AG zwischen Januar und Mai 2024 umgesetzt.

Funktionsträger*innen zum Thema Inklusion wie die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung, die Beauftragte für Studierende mit Behinderung/chronischer Erkrankung, das AStA-Referat Inklusion sowie das Institut für Inklusive Bildung haben sich durchgehend aktiv in den Prozess eingebracht und gaben wertvolle Hinweise. Sie werden für die Umsetzung und Evaluation erneut als wichtige Expert*innen und Schlüsselpersonen eingebunden werden.

Kernanliegen

Aus den AGs ergaben sich übergeordnet zu den Maßnahmen für die jeweiligen Handlungsfelder drei Kernanliegen für eine inklusive Umsetzung der UN-BRK an der CAU:

- **Webbasiertes Inklusionsportal:**

Eine Übersichtsseite über die Prozesse, Projekte und Beteiligungsformate zu Inklusion und Behinderung als Querschnittsthema an der Universität. Dies vereinfacht den Zugang zu bestehenden Beratungsangeboten und informiert neben den Universitätsmitgliedern auch Studieninteressierte sowie potentielle Arbeitnehmende mit Behinderung/chronischer Erkrankung über die inklusive Haltung und die Förderung von Prozessen zur Barrierefreiheit an der CAU. Auch für interne Prozesse kann eine Übersicht bei der Vernetzung, Sensibilisierung und Umsetzung zum Thema Barrierefreiheit und Inklusion beitragen.

- **Ausleihstellen für assistive Technologien:**

Durch die Ausleihmöglichkeit wird der Zugang zum Studium oder Berufsalltag barriere sensibel vereinfacht. Die Ausleihstellen können Menschen mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen vor allem in Eingangsphasen und Übergangszeiten helfen, in denen Hilfsmittel (noch) nicht durch Sozialhilfeträger bewilligt wurden. Auch für Akutsituationen bei Neuerkrankungen, vorübergehenden Beeinträchtigungen oder für Testphasen, um passende Hilfsmittel für die individuelle Berufs- oder Studiensituation zu ermitteln, schaffen Ausleihstellen Abhilfe. Die Ausleihstellen fungieren als eine niedrighschwellige Lösung, um für alle Universitätsmitglieder unabhängig vom Grad einer anerkannten Behinderung gute und inklusive Studien- und Arbeitsbedingungen herzustellen.

- **Koordination zur Umsetzung des Aktionsplans:**

Die Projektkoordination übernimmt Monitoring und Evaluation des Aktionsplans und steht im Austausch mit allen Inklusionsexpert*innen an der CAU. Die Stelle ist in der Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung angesiedelt. Sie übernimmt zudem die Abstimmung für den Aufbau von Inklusionskompetenzen aller Universitätsmitglieder durch Veranstaltungen und Sensibilisierungsformate und führt die Aktionswoche Inklusion fort.

Monitoring und Evaluation

Die Umsetzung der Maßnahmen und Ziele des Aktionsplans erfolgt in Abstimmung mit den wiederaufgenommenen Arbeitsgruppen zu den Handlungsfeldern unter Koordination der Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung. Der Einstieg in die laufende Arbeit wird jederzeit ermöglicht und es werden strategisch weitere Schlüsselpersonen eingebunden. Gleichzeitig obliegt es der Stabsstelle, den Aktionsplan laufend zu evaluieren und Maßnahmen ggf. anzupassen. Es erfolgt eine Verknüpfung der Themen des Aktionsplans mit den Strategien und Leitlinien der Universität, insbesondere mit der Umsetzung der Diversitätsstrategie.

Ziel und Maßnahmenplan

Für das Handlungsfeld Universitätskultur

Strategisches Ziel: Beteiligungsprozesse und -formate sind inklusiv und barrierefrei gestaltet.

1. Teilziel: Als Grundvoraussetzung für Partizipation wird Barrierefreiheit in allen Bereichen der Universität berücksichtigt und umgesetzt.

Die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung zu Behinderung, Inklusion und Barrierefreiheit fließen als Querschnittsthemen in alle Leitbilder, Strategien und Handlungsempfehlungen der CAU mit ein.

Die CAU ermöglicht Universitätsangehörigen mit Behinderung/chronischer Erkrankung bei Bedarf eine hybride Teilnahme an allen Beteiligungsformaten, insbesondere an Sitzungen ihrer Organe und Gremien. Sie fragt Barrierefreiheitsbedarfe ab und nutzt Räumlichkeiten entsprechend der gestellten Anforderungen. In den geplanten Leitfaden für barrierefreie Veranstaltungen werden explizit auch Empfehlungen für die Ausgestaltung hybrider Veranstaltungen aufgenommen.

Die CAU nutzt die Expertise des Instituts für Inklusive Bildung, von Inklusionsexpert*innen aus Verbänden und Vereinen und Inklusionsdienstleistungen aus der Region sowie interne Inklusionsexpertise für die Vernetzung und fortlaufende Entwicklung von Inklusionskompetenzen. Dazu wird ein Inklusionsregister in der Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung unter Beteiligung von Inklusionsakteur*innen an der CAU aufgestellt. Das Register wird als barrierefreies Dokument auf dem Inklusionsportal zur Verfügung gestellt und durch die Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung fortlaufend aktualisiert.

Strategisches Ziel:

Die CAU verkörpert eine barriereensible Haltung.

1. Teilziel: Die Öffentlichkeitsarbeit der CAU unterstützt die Sichtbarkeit von Menschen mit Behinderungen und die inklusive Bewusstseinsbildung.

Die Stabsstelle Presse, Kommunikation und Marketing entwickelt 2025 mit Inklusionsakteur*innen an der CAU ein Konzept für ein Inklusionsportal. Das Portal wird auf Deutsch und Englisch sowie in Leichter oder verständlicher Sprache zur Verfügung stehen.

Das Inklusionsportal steigert die Sichtbarkeit des Themas und erleichtert den Zugang zu Beratungsangeboten. Zum Launch des Inklusionsportals Ende 2025 wird zusätzlich eine inklusive Awarenesskampagne über Flyer, Aufkleber und Plakate und Social Media gestartet. Die Awareness-Kampagne wird partizipativ mit der Behinderten-Community an der CAU durch die Stabsstelle Presse, Kommunikation und Marketing und die Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung erarbeitet. Die Materialien der Kampagne erhalten einen Verweis auf das Inklusionsportal.

Informationsangebote für neue Mitarbeitende und Studierende enthalten Informationen zu Beratungsstellen und Handreichungen für eine barriereensible Universitätskultur.

Um die Sichtbarkeit von inklusiven Service- und Beratungsstrukturen und die Bewusstseinsbildung zu steigern, werden diese weiterhin bei regelmäßigen Inklusionsveranstaltungen (z. B. Diversity-Tagen, Internationalem Tag der Menschen mit Behinderungen) beworben.

2. Teilziel: Die CAU gestaltet die Universitätskultur inklusiv.

Fach- und arbeitsübergreifende Weiterbildungsangebote bauen ihre Angebote und ihre Kooperationen zum Erwerb von Inklusionskompetenzen in Kooperation mit dem Institut für Inklusive Bildung aus und evaluieren diese regelmäßig.

Die Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung erarbeitet bis Anfang 2025 unter Beteiligung der Interessenvertretungen im Bereich Inklusion ein Konzept für Ausleihstellen für assistive Technologien. Die Ausleihstellen für assistive Technologien werden 2025 als Pilotprojekt eingeführt und durch Mittel des Inklusionsfonds fortlaufend ausgestattet. Die Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung evaluiert unter Beteiligung der Interessenvertretungen im Bereich Inklusion das Projekt bis 2028 und gibt eine Empfehlung zum weiteren Verfahren an die Hochschulleitung ab.

Im Zuge der Weiterentwicklung der Internationalisierungsstrategie und der Sprachkursangebote an der CAU prüft die Hochschulleitung der CAU gemeinsam mit weiteren Hochschulleitungen in Schleswig-Holstein die Einführung hochschulübergreifender inklusiver Sprachkurse für Studierende und Mitarbeitende. Das Angebot umfasst perspektivisch Deutsche Gebärdensprache, Leichte Sprache und bürger*innennahe beziehungsweise verständliche Sprache.

Die Hochschulleitung der CAU setzt sich in der Landesrektor*innenkonferenz Schleswig-Holstein und im Land Schleswig-Holstein dafür ein, gemeinsame Rahmenverträge mit lokalen Schrift- und Gebärdendolmetschenden zu schließen, so dass die Vertragshochschulen gemeinsam die Dolmetschendienste nutzen können.

Die Hochschulleitung der CAU setzt sich in der Landesrektor*innenkonferenz Schleswig-Holstein und im Land Schleswig-Holstein dafür ein, dass eine hochschulübergreifende Servicestelle für Barrierefreiheit in der

Bildung geschaffen wird. Deren Angebot umfasst die Prüfungen der Barrierefreiheit von Dokumenten und webbasierten Anwendungen, Schulungen zu Barrierefreiheit und Services der Herstellung der Barrierefreiheit in Dokumenten.

Das Zentrum für Hochschulsport überprüft seine Angebote auf Barrierefreiheit und ergänzt seine Kurse bei Bedarf um spezifische Angebote. Es werden insbesondere Angebote im Bereich Unified Teams gestärkt.

Das Zentrum für Hochschulsport integriert eine Übersichtsseite für inklusive Sportangebote in ihren Webauftritt und aktualisiert diese fortlaufend. Die Seite zu inklusiven Sportangeboten wird auf dem Inklusionsportal der CAU verlinkt.

Am Institut für Inklusive Bildung wurde die Qualifizierung zur Bildungsfachkraft entwickelt und weltweit erstmalig durchgeführt. Die CAU Innovation GmbH und das Institut für Inklusive Bildung leisten durch den Erfahrungstransfer zur Qualifizierung an weiteren Hochschulen einen wichtigen Beitrag zum Disability Mainstreaming im Bildungs- und Arbeitsbereich in Deutschland. Das Angebot der Qualifizierung wird fortgesetzt, um die Inklusion an Hochschulen insgesamt weiterzuentwickeln.

3. Teilziel: Bei der Umstrukturierung interner Kommunikationsprozesse werden Barrierefreiheitsanforderungen berücksichtigt und barrieresensible und verständliche Sprache genutzt.

Über Beteiligungsformate an der CAU wird transparent und barrieresensibel informiert.

Die Mediengestalter*innen aus der Stabsstelle Presse, Kommunikation und Marketing bilden sich zur Erstellung barrierefreier Dokumente fort und bereiten ab Ende 2025 alle neuen digitalen Presseerzeugnisse automatisch barrierefrei für die CAU auf.

Kommunikative Schnittstellen zur Gremienarbeit wie die Stabsstelle Präsidialbereich und die Geschäftsführungen der Dekanate und der zentralen Verwaltung bilden sich gemeinsam zur Erstellung barrierefreier Dokumente fort und können ab 2027 Gremienunterlagen barrieresensibel zur Verfügung stellen.

Neue Kommunikationsformate und -kanäle sind für die Informationsweitergabe barrierefrei umsetzbar und nutzbar.

4. Teilziel: Alle Informationsangebote der CAU sind inklusiv nutzbar.

Öffentliche Dokumente wie Richtlinien und Satzungen werden schrittweise in verständlicher Sprache und englischer Übersetzung verfügbar gemacht. Alle öffentlichen Dokumente und Sitzungsunterlagen werden schrittweise durch barrierefreie Versionen ergänzt und ersetzt. Die Stabsstelle Presse, Kommunikation und Marketing bietet mit Unterstützung der Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung entsprechende Vorlagen für Dokumente und Webseiten an.

5. Teilziel: Veranstaltungen der CAU sind barrieresensibel gestaltet.

Bis 2026 werden Vorlagen für Veranstaltungsformulare für die Abfrage nach Bedarfen entwickelt und für alle Veranstaltenden zur Verfügung gestellt. Die Abfrage von Bedarfen bei Tagungen und anderen Großveranstaltungen wird ab 2027 verpflichtend eingeführt.

Es wird ein Pool von Ansprechpersonen zusammengestellt, welche bei der barrieresensiblen Veranstaltungsplanung durch eigene Erfahrungsexpertise beratend unterstützen können. Diese werden in das zu erarbeitende Inklusionsregister aufgenommen. Das Register wird als barrierefreies Dokument auf dem Inklusionsportal zur Verfügung gestellt.

Die Bewerbung von Veranstaltungen wird barriere-sensibel umgesetzt. Die Stabsstelle Presse, Kommunikation und Marketing schult ihre Mitarbeitenden entsprechend und erstellt bis Ende 2025 mit Hilfe der Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung eine Checkliste. Die Checkliste wird auf dem Inklusionsportal zur Verfügung gestellt.

Strategisches Ziel: Die CAU ist eine inklusive Arbeitgeberin.

1. Teilziel: Behinderte Menschen werden aktiv rekrutiert und sie werden in ihrer Karriereentwicklung an der CAU gefördert.

Das Referat Personalentwicklung nimmt ab 2025 die Vermittlung von Kompetenzen für den Umgang mit Mitarbeitenden mit Behinderung/chronischer Erkrankung in die angebotenen Fortbildungen für Führungskräfte auf. In Kooperation mit der Wissenschaftlichen Weiterbildung werden Führungskräfte auch entsprechend der aktuell gültigen Integrationsvereinbarung geschult.

Es finden ab 2025 regelmäßige Jahresgespräche statt. In diesen wird Beschäftigten und Beamt*innen mit Behinderungen Platz eingeräumt, Inklusionsbedarfe auf der Arbeit zu thematisieren.

Der Geschäftsbereich Gebäudemanagement, die Inklusionsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung prüfen bis Ende 2025, wie der Prozess von Arbeitsplatzanpassungen optimiert werden kann und legen der Hochschulleitung hierzu eine Empfehlung vor.

Die Thematik Beratungsangebote und Hinweise zu Arbeitsplatzausstattungen für Menschen mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen findet bei der Weiterentwicklung von Onboarding-Konzepten an der CAU eine Berücksichtigung, indem Inklusionsakteur*innen in Weiterentwicklung und Evaluation einbezogen werden.

2. Teilziel: Personalauswahlprozesse sind inklusiv angelegt.

Stellenausschreibungen sind im Zuge der Einführung der elektronischen Bewerbungsmanagement-Software (BITE) barrierefrei angelegt und die Bewerbung an der CAU ist barrieresensibel möglich.

Bei der avisierten Überarbeitung der Recruiting-Prozesse und den geplanten Maßnahmen zur Fachkräftesicherung werden Textbausteine barrieresensibel angepasst und die Barrierefreiheit des Prozesses durch die Beteiligung von Inklusionsakteur*innen überprüft.



Für das Handlungsfeld inklusive Forschung und wissenschaftliche Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen

Strategisches Ziel: Die CAU ermöglicht einen inklusiven Einstieg in die Scientific Community.

1. Teilziel: Der Zugang und Einstieg in die Wissenschaft wird strukturell an Barrierefreiheitsbedarfe angepasst.

Willkommensveranstaltungen für Wissenschaftler*innen, die zentral von der CAU durchgeführt werden, vermitteln Informationen zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten für behinderte/chronisch kranke Wissenschaftler*innen.

Das Graduiertenzentrum entwickelt bis 2026 zusammen mit der Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung eine Handreichung für niedrigschwellige Förderungs- und Unterstützungsmöglichkeiten von behinderten/chronisch kranken Promovierenden. In die Handreichung werden in verständlicher Sprache Promotionsbedingungen und anerkannte Regelungen/ Nachteilsausgleiche für behinderte/chronisch kranke Wissenschaftler*innen aufgeführt. Das Graduiertenzentrum und der Geschäftsbereich Akademische Angelegenheiten überprüfen gemeinsam mit Interessenvertretungen im Bereich Inklusion, inwieweit Promotionsbedingungen an Barrierefreiheitsbedarfe rechtlich angepasst werden können. Aus dieser Sondierung werden Empfehlungen an die Fakultäten formuliert.

Die Fakultäten entwickeln bei der Überarbeitung von Promotions- und Habilitationsordnungen zusammen mit dem Geschäftsbereich Akademische Angelegenheiten und Inklusionsakteur*innen diese Ordnungen barriere-sensibel weiter und achten dabei insbesondere auf das Thema Nachteilsausgleiche.

Amtsinhabende wie Ombudspersonen und Vertrauenspersonen werden durch die sie bestellende Instanz mit Informationen zum Thema Inklusion und Diversität ausgestattet. Die Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung hält hierfür Beratungswegweiser und weitere Informationen ab 2026 bereit.

Das Graduiertenzentrum überarbeitet zusammen mit der Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung das Konzept seiner Veranstaltung „Promotion Ja oder Nein?“ barriere-sensibel und prüft, ob eine Session als Peer-to-Peer-Austauschformat mit Promovierenden mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen aufgenommen werden kann. Bei guter Resonanz auf ein mögliches Peer-to-Peer-Format wird die Pilotierung einer inklusiven Schnupperpromotion in Form eines Aktionstages geprüft.

Die Hochschulleitung prüft im Wintersemester 2024/25 die Fortführung des Inklusionsfonds für die Dauer des vorliegenden Aktionsplans und die Möglichkeit der Mittelnutzung für assistive Technologien für behinderte/chronisch kranke Wissenschaftler*innen bei Tagungs- und Konferenzreisen.

2. Teilziel: Behinderte /chronisch kranke Wissenschaftler*innen werden in der frühen Karrierephase aktiv gefördert.

Das Graduiertenzentrum konzipiert in Zusammenarbeit mit dem Career Center ein Empowerment-Angebot für promotionsinteressierte Studierende mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen.

Die Hochschulleitung prüft im Wintersemester 2024/25 die Fortführung des Inklusionsfonds für die Dauer des vorliegenden Aktionsplans und die Möglichkeit der Mittelnutzung für behinderte/chronisch kranke Promovierende zur Überbrückung und Sicherstellung des Abschlusses der Promotion bei krankheitsbedingten Verzögerungen.

3. Teilziel: Wissenschaftliche Veranstaltungen an der CAU sind inklusiv zugänglich.

Die Stabsstelle Presse, Kommunikation und Marketing erstellt mithilfe der Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung eine Handreichung für barrierefreie Veranstaltungen. Diese wird in Abstimmung mit dem Graduiertenzentrum, dem Postdoc-Zentrum und dem Geschäftsbereich Forschung um die Thematik wissenschaftlicher Tagungen, Begehungen und Konferenzen ergänzt.

Die Hochschulleitung prüft im Wintersemester 2024/25 die Fortführung des Inklusionsfonds für die Dauer des vorliegenden Aktionsplans und die Möglichkeit der Mittelnutzung für inklusive Dolmetscher*innendienste für wissenschaftliche Veranstaltungen an der CAU.

Strategisches Ziel: Die CAU bietet gute Rahmenbedingungen für inklusive Forschung und Forschung zum Thema Inklusion.

Die Fakultäten nehmen in ihren Fragenkatalog für Berufungsverfahren nach Möglichkeit eine Frage zu Diversitäts- und Inklusionskompetenzen auf.

Die Hochschulleitung prüft im Wintersemester 2024/25 die Fortführung des Inklusionsfonds für die Dauer des vorliegenden Aktionsplans und die Möglichkeit der Mittelnutzung für Aufwandsentschädigungen für externe Erfahrungsexperten zu partizipativer und inklusiver Forschung.

Im Rahmen des Teilprojekts „Inklusive Forschung“ des DLC-Konsortiums wird nach Erstellung des ersten Prototypen 2027 die Weiterentwicklung des Kursangebots in der Wissenschaftlichen Weiterbildung durch das Institut für Inklusive Bildung in Richtung partizipativer Forschung geprüft.

Im Bereich der Forschungsförderung werden Inklusionskompetenzen in Service- und Beratungsleistungen zur Antragstellung, zum Vertragsmanagement und zur Drittmittelverwaltung gezielt ausgebaut. Dies geschieht in enger Verzahnung mit der in der Diversitätsstrategie festgelegten Professionalisierung des Diversity Consultings für Forschungsverbände.

Forschungsverbände erweitern ihre Kompetenzen im Bereich barrierefreie Berichtslegung an Drittmittelgebende und werden ermuntert, hierfür bei der Antragsstellung entsprechende Fortbildungsmittel zu berücksichtigen.



Für das Handlungsfeld barrierefreies Studium und inklusives Lernen und Lehren

Strategisches Ziel: Die Angebote und Infrastruktur der Lern- und Lehrsituation sind inklusiv und barrierefrei gestaltet.

1. Teilziel: Das Nachteilsausgleichsverfahren ist vereinfacht und inklusiv nutzbar.

Das von der Zentralen Koordinationsstelle für die Prüfungsverwaltung entwickelte Konzept für ein zentral koordiniertes Nachteilsausgleichsverfahren wird ab dem Sommersemester 2025 umgesetzt.

Studierende mit Bedarf an Nachteilsausgleichen können Anträge an einer zentralen Stelle einreichen. Diese werden vorgeprüft und mit Empfehlungen sowie weiteren Informationen an die Fakultäten weitergeleitet. Ein für alle Beteiligten transparentes und konstantes Verfahren wird so gewährleistet.

Im Rahmen des zentral koordinierten Nachteilsausgleichsverfahrens wird ein internes Informationsportal für die zuständigen Personen in den Fakultäten aufgebaut. Die Studierenden werden durch das Antragsportal angeleitet und informiert. Durch die Beauftragte für Studierende mit Behinderung/chronischer Krankheit werden die Studierenden zum Nachteilsausgleichsverfahren beraten.

2. Teilziel: Studiengänge sind für behinderte/chronisch kranke Studierende zugänglich und inklusiv gestaltet.

Die Verankerung der Querschnittsthemen Behinderung, Inklusion und Barrierefreiheit in den Studiengangsplanungen sowie die barrierefreie Zugänglichkeit der Studiengänge werden im Zentralen Studienausschuss aufgenommen und überprüft. Hierfür bereiten die Beauftragte für Studierende mit Behinderung/chronischer Krankheit und der Geschäfts-

bereich Akademische Angelegenheiten zusammen bis 2026 eine Vorlage für den Ausschuss vor.

Das Referat Evaluation prüft die strategische Erweiterung der Studierenden- und Absolvent*innenbefragung, um die Querschnittsthemen Behinderung und Barrierefreiheit zu verankern und der CAU bessere Rückschlüsse auf die Wirksamkeit von inklusiven Maßnahmen im Bereich Studium und Lehre zu ermöglichen.

Die in der Diversitätsstrategie festgelegte Vorgehensweise zur Prüfung der Ausweitung von Teilzeitstudiengängen kommt auch insbesondere behinderten/chronisch kranken Studierenden zu Gute.

3. Teilziel: Das Bewerbungs- und Zulassungsverfahren ist inklusiv gestaltet und Studieninteressierte sind über inklusive Angebote informiert.

Informationen, Formulare und Abläufe zur Bewerbung und Immatrikulation werden durch die Verantwortungsbereiche im Servicezentrum Studium und Internationales auf Barrierefreiheit geprüft, sie werden dabei durch die Stabsstelle Digital Office und durch Inklusionsakteur*innen unterstützt.

Bewerber*innen für ein Studium erhalten in den jeweiligen Portalen Informations- und Beratungsangebote zu den Themen barrierefreies Studium, Nachteilsausgleich und Härtefallantragsregelungen.

Alle Studierenden erhalten mit der Immatrikulation Hinweise auf Informations- und Beratungsangebote zum Thema Barrierefreies Studium und Nachteilsausgleiche.

Die zentrale Studienberatung und die Beauftragte für Studierende mit Behinderung/chronischer Krankheit sind im stetigen Austausch mit schulischen Einrichtungen und regionalen Verbänden, um Studien-

interessierte mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen für eine barrierefreie Durchführung des Studiums informieren und beraten zu können.

In Abstimmung mit der studentischen Selbstvertretung und den Expert*innen vom schleswig-holsteinischen Studentenwerk bereitet der Geschäftsbereich Qualitätsentwicklung unter Leitung der Beauftragten für Studierende mit Behinderung/chronischer Krankheit einen Aktionstag „Studium mit Behinderung“ vor. Dieser wird bis 2026 erprobt und weiterentwickelt. Im zeitlichen Semesterablauf soll der Aktionstag früh genug vor Beginn der Bewerbungsphase stattfinden, damit Studieninteressierte die Beantragung möglicher Assistenz- und Hilfsmittelleistungen entsprechend planen können. Im Zuge der Internationalisierung sind alle Informationen zu Barrierefreiheit und inklusivem Studium bis 2028 in verständlicher Sprache und englischer Übersetzung abrufbar.

4. Teilziel: Die Lern- und Lehrsituationen an der CAU sind inklusiv und barriere-sensibel gestaltet.

In Begrüßungsformaten für neue Studierende wird Informationsmaterial zum Nachteilsausgleich und zu Beratungsangeboten für Studierende mit Behinderungen/chronischen Krankheiten zur Verfügung gestellt. Die Beauftragte für Studierende mit Behinderung/chronischer Krankheit strebt an, dazu bis zum Start des Wintersemesters 2025/2026 ein Informationspaket zusammenzustellen, welches Dekanaten, Studiengangleitungen und Fachschaften zur Verfügung gestellt wird.

Die Hochschulleitung prüft im Wintersemester 2024/25 die Fortführung des Inklusionsfonds für die Dauer des vorliegenden Aktionsplans und die Möglichkeit des Mitteleinsatzes für eine SHK-Stelle in der Universitätsbibliothek, die Literatur in einer barrierefreien Fassung für Studierende und Lehrpersonen für die Semesterapparate zur Verfügung stellen kann.

Der Geschäftsbereich Qualitätsentwicklung prüft die Ausschreibung von einem Lehrpreis für barriere sensible Lehre. Dazu werden gemeinsam mit dem Institut für Inklusive Bildung Kriterien für gute barriere sensible Lehre etabliert.

Strategisches Ziel: Alle Lehrenden und Studierenden haben rollenspezifische Inklusionskompetenzen zur Sensibilisierung und zum Empowerment erworben.

1. Teilziel: Lehrende und Mitarbeitende in Technik und Verwaltung handeln im Umgang mit behinderten/chronisch kranken Studierenden barriere sensibel und inklusiv.

Die Wissenschaftliche Weiterbildung bietet regelmäßig Weiterbildungsangebote zu barriere sensibler Lehre an und entwickelt ihr Angebot, insbesondere in Kooperation mit dem Institut für Inklusive Bildung weiter.

Das Zentrum für Lehrkräftebildung bietet regelmäßig Angebote zum Thema barriere sensible Lehre und Umgang mit Schüler*innen mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen für Lehramtsstudierende an.

Auf dem Gute Lehre Portal des Referats Lehrentwicklung werden fortlaufend good und best practice Beispiele für eine barriere sensible Lehre und inklusive Lehrprojekte gegeben.

Eine Broschüre für barriere sensible Lehre wird vom Referat Lehrentwicklung und der Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung bis Ende 2025 neu aufgesetzt und allen Lehrpersonen zur Verfügung gestellt.

Das Referat Lehrentwicklung entwickelt in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung einen Selbstlernkurs zu barriere sensibler Lehre für OpenOLAT. Dieser wird in Kooperation fortlaufend weiterentwickelt und an die Bedarfe der Zielgruppen angepasst.

eLK.Medien bietet Schulungen zu hybrider Lehre und Blended Learning an, die in Kooperation der Wissenschaftlichen Weiterbildung, dem Institut für Inklusive Bildung und dem Zentrum für Lehrkräftebildung umgesetzt und verzahnt werden.

Das Zentrum für Schlüsselqualifikationen und das Career Center bieten in Kooperation mit dem Institut für inklusive Bildung Seminare für Studierende zum Erwerb von Inklusionskompetenzen an. Die Studierenden haben die Möglichkeit, sich dafür ECTS-Punkte im Profil Fachergänzung anrechnen zu lassen.

Nach der Erstellung eines ersten Lernformat-Prototypen 2027 im Rahmen des Teilprojekts „Inklusive Forschung“ des DLC-Konsortiums prüfen das Institut für Inklusive Bildung und das Servicezentrum Studium und Internationales die Einführung eines zertifizierten Microcredential-Kurses „Inklusion“. Die Prüfung erfolgt in Abstimmung mit dem SEA EU Projektbüro an der CAU.

2. Teilziel: Behinderte und chronisch kranke Studierende werden empowert und aktiv gefördert.

Die Hochschulleitung prüft im Wintersemester 2024/25 die Fortführung des Inklusionsfonds für die Dauer des vorliegenden Aktionsplans und die Möglichkeit des Mitteleinsatzes in Form von SHK-Stellen für die Einrichtung eines Buddy-Programms in der Zentralen Studienberatung zum Studien-Einstieg für behinderte/chronisch kranke Studierende.

Die Lange Nacht der Hausarbeiten und ähnliche Schreibmanagementangebote schaffen Räume und Angebote für den Austausch von Studierenden mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen, die behinderungsbedingten Unterstützungsbedarf beim Schreiben wissenschaftlicher Abschlussarbeiten haben.

Die Beauftragte Person für Studierende mit Behinderungen/chronischen entwickelt zusammen mit dem studentischen Gesundheitsmanagement und den Bereichen der überfachlichen Weiterbildung für Studierende die Angebote für präventive Maßnahmen und Empowerment für Studierende mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen weiter.

Das Career Center, das Zentrum für Schlüsselqualifikationen und das Zentrum für Lehrkräftebildung entwickeln durch Unterstützung der Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung, des Instituts für Inklusive Bildung und der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen/chronischer Krankheit Empowerment-Workshops für behinderte/chronisch kranke Studierende und bieten diese regelmäßig an.

Für das Handlungsfeld barrierefreie bauliche Infrastruktur

Strategisches Ziel: Die bauliche Infrastruktur der CAU ist barrierefrei nutzbar.

1. Teilziel: Räumlichkeiten auf dem Campus sind schrittweise barrierefrei und inklusiv nutzbar.

Der Leitfaden barrierefreies Bauen an der CAU ist für Neubauten etabliert und wird stetig unter Einbezug von Inklusionsakteur*innen angepasst.

Die vorhandene barrierefreie Medienausstattung wird durch das Gebäudemanagement und das Rechenzentrum laufend gewartet.

Die Raumausstattung wird kontinuierlich teilhabefördernd verbessert.

Die Anwendung des Zwei-Sinne-Prinzips auf die Liegenschaften und Räumlichkeiten wird ausgeweitet: Die Aufzüge auf dem Campus werden mit Audioansagen ausgestattet. Und bei der Prävention von Gefahrensituationen findet überall das Zwei-Sinne-Prinzip Anwendung.

Die Anpassung eines Computer-Aided Facility Management Systems durch das Gebäudemanagement zielt auch auf übersichtliche Raum- und Gebäudedatenbanken ab. Dies ermöglicht eine vereinfachte und aktuelle Auflistung und Priorisierung von abzubauenen Barrieren. Die Daten bieten Informationsmöglichkeiten zum Stand der Barrierefreiheit einzelner Gebäude und Räume.

Das WLAN-basierte System zur Hörunterstützung wird durch das Gebäudemanagement und Rechenzentrum weiter ausgebaut und bestehende Systeme regelmäßig gewartet. Eine Übersicht über die Räumlichkeiten mit Systemen wird durch das Gebäudemanagement erstellt.

Das taktile Leitsystem wird fortgeführt und erweitert.

Das Gebäudemanagement und die Stabsstelle Presse, Marketing und Kommunikation stellen für den Lageplan des Campus auditive Wegbeschreibungen für die Wege zu zentralen Gebäuden bereit.

Das Gebäudemanagement setzt deutlich sichtbare Hinweisbeschilderungen auch bei temporären Behinderungen durch größere Baumaßnahmen ein und informiert digital über das Bauportal.

2. Teilziel: Die Ruheräume auf dem Campus sind inklusiv nutzbar.

Der Geschäftsbereich Gebäudemanagement entwickelt unter Beteiligung von Inklusionsakteur*innen ein Konzept für die Nutzung und Zugänglichkeit der Ruheräume an der CAU. Auf dieser Grundlage wird der Zweck und die Nutzung von Ruheräumen klar kommuniziert und sie werden bei entsprechenden Zielgruppen beworben.

Die Ruheräume sind durch ein verständliches Symbol gekennzeichnet.

3. Teilziel: Die systematische Erfassung von baulichen Barrieren wird fortgeführt.

Der Geschäftsbereich Gebäudemanagement entwickelt bis Mitte 2025 ein Formular, um bauliche Barrieren melden zu können.

Der Geschäftsbereich Gebäudemanagement beginnt in Zusammenarbeit mit Inklusionsakteur*innen an der Universität mit Begehungen des Campus zur Überprüfung der Barrierefreiheit und Listung von Barrieren.

Die erfassten Barrieren werden laufend in einem Ticketsystem festgehalten und priorisiert beseitigt.

4. Teilziel: Schlüsselpersonen im Bereich Bau und Raumnutzung erweitern ihre Kompetenzen zur baulichen Barrierefreiheit.

Die Stabsstelle Sicherheit achtet mit Unterstützung von Inklusionsakteur*innen an der CAU auch auf die Belange von Menschen mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen und sensibilisiert dazu in ihren Fortbildungsangeboten zu Arbeitssicherheit und Brandschutz.

Das Gebäudemanagement schult seine Mitarbeitenden regelmäßig zum Thema bauliche Barrierefreiheit und barrierefreie Nutzung von Gebäuden. Es greift dazu auch auf die Expertise des Instituts für Inklusive Bildung, weitere interne Inklusionsexpertise und das Inklusionsregister zurück.

Für das Handlungsfeld barrierefreie digitale Infrastruktur

Strategisches Ziel: Die digitale Infrastruktur der CAU ist barrierefrei gestaltet.

1. Teilziel: Informationstechnologien, Softwaresysteme und digitale Tools sind barrieresensibel nutzbar.

Für die Beschaffung von Softwaresystemen und digitalen Tools wird ein Anforderungskatalog für barrierefreie Nutzung durch Inklusionsakteur*innen an der CAU, das Rechenzentrum und die Stabsstelle Digital Office erstellt. Auf dieser Grundlage werden priorisiert barrierefreie und barrierearme Systeme und Tools genutzt.

Externe Lizenzen werden durch Testgruppen auf Barrierefreiheit evaluiert und das Vergabeverfahren von Inklusionsexpert*innen begleitet. Über Mittel des Inklusionsfonds können Testgruppen eine Aufwandsentschädigung erhalten.

Interne digitale Dienste und Plattformen, die die CAU selbst zur Verfügung stellt, insbesondere die Lehr- und Lernplattformen, werden durch Testgruppen auf Barrierefreiheit evaluiert. Die Testergebnisse werden durch die Stabsstelle Digital Office gesammelt und zusammen mit Inklusionsexpert*innen werden Empfehlungen zur Verbesserung erstellt. Über Mittel des Inklusionsfonds können Testgruppen eine Aufwandsentschädigung erhalten.

2. Teilziel: Digitale Informationsangebote können barrierefrei gestaltet werden.

Das Rechenzentrum, die Stabsstelle Presse, Kommunikation und Marketing und die Stabsstelle Digital Office prüfen die Bereitstellung eines Systems über Mittel des Inklusionsfonds, mit dem aufgenommene Videos automatisiert Untertitelt werden können.

Die Stabsstelle Presse, Marketing und Kommunikation, das Rechenzentrum und die Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung erstellen bis 2026 barrierefreie Formatvorlagen für Word, Powerpoint und an der CAU verwendete Open Source Schreibprogramme sowie eine Handreichung zur barrierefreien Umsetzung und weiteren Formatierung in PDF von Dokumenten.

3. Teilziel: Das digitale Beschilderungssystem ist barrierefrei nutzbar.

Die Stabsstelle Presse, Kommunikation und Marketing und der Geschäftsbereich Gebäudemanagement entwickeln ein übergreifendes Gestaltungskonzept, um das Beschilderungssystem barrierefrei und digital zu gestalten. Dazu wird das Zwei-Sinne-Prinzip angewendet. Digitale Lösungen sollen die Möglichkeit der Audiodeskription von Informationen vorsehen. Bei dem Gestaltungskonzept finden explizit auch die Bedarfe neurodivergenter Hochschulmitglieder Berücksichtigung.

QR-Codes an Raumbeschilderungen sind verknüpft mit Daten aus dem UnivIS und gegebenenfalls weiteren Rauminformationssystemen. Diese enthalten Informationen zu medialer und barrierefreier Ausstattung sowie zur Raumbelagungen.

Strategisches Ziel: Alle Anwender*innen digitaler Tools der CAU haben Kompetenzen zu barrierefreier Digitalisierung aufgebaut.

1. Teilziel: Die CAU stellt sicher, dass eine Förderung und Umsetzung barrierefreier redaktioneller Webinhalte über ein Content Management System (CMS) durch Beratungsangebote und Hilfestellungen gelingt.

Die avisierten Schulungen für Webseitenadministrator*innen bei der Umstellung auf TYPO3 enthalten auch Informationen zur Umsetzung barrierefreier redaktioneller Webinhalte.

Im Zuge der Umsetzung der Maßnahmen im Bereich inklusiver Informationsangebote wird durch die Stabsstelle Presse, Marketing und Kommunikation in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung eine Checkliste zur Erstellung barrieresensibler Webseiten-Inhalten zur Verfügung gestellt.

2. Teilziel: Weiterbildungen für digitale Barrierefreiheit werden allen Universitätsmitgliedern angeboten.

In überfachlichen Qualifizierungs- und Karriereentwicklungsangeboten finden Weiterbildungsangebote für barrierefreie IT und Softwaresysteme für alle Universitätsmitglieder auf Deutsch und Englisch statt.

Die Universitätsbibliothek baut ihre Angebote zu barrieresensibler und inklusiver Datenaufbereitung und -nutzung aus.



