

**Dokumentation des Entwicklungsprozesses:**

**Aktionsplan Inklusion der Universität zu Köln (2020 – 2024) zur  
Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit  
Behinderungen**

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	1
1. Rahmenbedingungen.....	2
1.1 UN-Behindertenrechtskonvention als rechtliche Verpflichtung.....	2
1.2 Chancengerechtigkeit und Inklusion an der Universität zu Köln .....	4
2. Datenlage.....	6
2.1 Arbeiten mit Behinderung .....	6
2.2 Studium mit Behinderung .....	7
3. Entwicklungsprozess des Aktionsplan Inklusion an der UzK.....	9
3.1 Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ – Teilprojekt „Aktionsplan Inklusion“ .....	9
3.2 Erste Erfolge und Maßnahmen 2017-2019.....	13
4. Quellen.....	16

## Einleitung

Der Aktionsplan Inklusion der Universität zu Köln (UzK) (2020-2024) enthält Ziele und Maßnahmen, die in den nächsten fünf Jahren umgesetzt werden sollen, um Studierende und Beschäftigte mit Behinderungen zu unterstützen und bestehende Barrieren weiter abzubauen. Zentrale Ziele und Maßnahmen wurden im Rahmen des Audits „Vielfalt gestalten“ (2017-2018) in einem partizipativen Verfahren mit ca. 50 Teilnehmenden entwickelt, und im Jahr 2019 mit allen zentralen Akteursgruppen abgestimmt. Am 15.01.2020 wurde der Aktionsplan Inklusion vom Senat der Universität zu Köln verabschiedet.

Ziel des Aktionsplan Inklusion ist es, die Entwicklung der UzK hin zu einer inklusive(ere)n Organisation zu unterstützen und zu begleiten. Um eine Agenda für einen solchen Entwicklungsprozess zu erstellen, kann es hilfreich sein, sich Anregungen durch die Aktionspläne anderer Hochschulen zu holen. Für ein passgenaues Konzept, welches die Charakteristika der Hochschule berücksichtigt, ist es jedoch wichtig, die individuelle Ausgangslage zu berücksichtigen.

Um die Ausgangslage an der UzK beschreiben zu können, wurden zwei entscheidende Schritte vorgenommen. Zum einen wurde analysiert, welche rechtlichen Rahmenbedingungen und hochschulpolitischen Entwicklungen für die Erarbeitung eines Aktionsplans wichtig sind. Zum anderen wurde die Datenlage zur Situation von Studierenden und Mitarbeitenden mit Behinderung gesichtet. Die Analyse der Ausgangslage wurde in Vorbereitung des partizipativen Entwicklungsprozesses durchgeführt.

Dem zentralen Grundsatz der UN-BRK „Nichts über uns ohne uns!“ folgend wurde ein partizipatives Verfahren entwickelt, welches es interessierten Universitätsangehörigen ermöglichte, sich zu unterschiedlichen Zeitpunkten und in unterschiedlichem Umfang in den Entwicklungsprozess des Aktionsplans Inklusion einzubringen. Zentrale Akteur\*innen des Tätigkeitsfeldes Inklusion, Menschen mit Behinderungen und Personen aus den Führungsebenen wurden von vorne herein mit eingebunden, um die Umsetzung von Zielen und den Erfolg von Maßnahmen sicherzustellen.

In der vorliegenden Dokumentation wird die Analyse der Ausgangslage sowie der Entwicklungsprozess des Aktionsplan Inklusion dokumentiert, um das Verfahren für die (Universitäts-)Öffentlichkeit möglichst transparent darzustellen und als „best-practice Beispiel“ zu dienen.

# 1. Rahmenbedingungen

## 1.1 UN-Behindertenrechtskonvention als rechtliche Verpflichtung

Im Jahr 2009 hat sich Deutschland durch die Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK) verbindlich dazu bekannt, die gleichberechtigte Teilhabe und Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen umfassend zu realisieren. Ziel der UN-BRK ist es, „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“ (Bundesgesetzblatt, 2008, S. 1423). Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können (UN-BRK, Artikel 1).

Eine wesentliche Neuerung der UN-BRK ist die Betonung eines Diversitätsansatzes, welcher eine vorwiegend negative, defizitorientierte Betrachtung von Behinderung ablöst (Bielefeldt, 2009). Behinderungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen werden als Bestandteil menschlicher Normalität anerkannt. Es wird eine Gesellschaft angestrebt, welche die Idee von Inklusion verwirklicht. Die allgemeinen Grundsätze der UN-BRK beziehen sich u.a. auf Menschenwürde, Unabhängigkeit, individuelle Selbstbestimmung, Nichtdiskriminierung, Chancengleichheit, Zugänglichkeit, volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und auf die Achtung der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen (Artikel 3). Diese Grundsätze sind in allen Lebensbereichen anzustreben.

Hochschulen sind durch die UN-BRK auf zweierlei Weise gefordert: Zum einen müssen sie als Bildungseinrichtung (Artikel 24) auf die Bedarfe von Studierenden und Promovierenden mit Behinderungen reagieren. Zum anderen sind sie als Arbeitgeberin (Artikel 27) dazu verpflichtet, ihren Arbeitnehmer\*innen und Auszubildenden eine chancengerechte Teilhabe zu ermöglichen.

Artikel 24 bezieht sich auf das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung und strebt ein Bildungssystem und lebenslanges Lernen an, welches für Menschen mit Behinderungen von Anfang an geöffnet ist. Barrieren können dabei u.a. baulicher, kommunikativer, struktureller oder kultureller Art sein. Barrieren an Hochschulen bestehen daher beispielsweise in der Unzugänglichkeit eines Seminarraumes, in wenig flexibel gestalteten Studienverlaufsplänen oder in Vorurteilen zur Leistungsfähigkeit gesundheitlich beeinträchtigter Menschen (vgl. u.a. Klein, 2016; Stemmer, 2016). Dabei gilt, dass angemessene Vorkehrungen für die Bedürfnisse des Einzelnen getroffen werden, somit

„notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können“ (Bundesgesetzblatt, 2008, S. 1424). Dies wird in Artikel 27 auch in Bezug auf das Recht auf Arbeit und Beschäftigung gefordert. In diesem Artikel werden ebenso eine diskriminierungsfreie Personalauswahl und Personalentwicklung sowie gerechte Arbeitsbedingungen angestrebt.

### ***Aktionspläne als Umsetzungsinstrument***

Die UN-BRK sieht eine progressive Realisierung vor. Ein geeignetes Instrument zur Umsetzung der UN-BRK sind Aktionspläne. Ein Aktionsplan Inklusion ist ein strategisches Handlungsprogramm, welches Ziele und Maßnahmen zur Verwirklichung der UN-BRK definiert (BMAS, 2014; Deutsches Institut für Menschenrechte, 2010). In Deutschland wurden sowohl auf Bundesebene (BMAS, 2011, 2016) als auch auf Landesebene (z.B. Landesregierung Nordrhein-Westfalen, 2012) Aktionspläne aufgestellt. Auch Unternehmen wie die SAP AG (2013) oder Boehringer Ingelheim (2012) entwickelten unternehmensspezifische Aktionspläne. Hochschulen haben sich in den letzten Jahren vermehrt mit der Umsetzung der UN-BRK befasst (Hochschulrektorenkonferenz, 2009, 2013). Darüber hinaus haben erste Hochschulen eigene Aktionspläne entwickelt, um eine inklusive Hochschulentwicklung zu erreichen (Universität Bremen, 2013; FH Erfurt, 2014; Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, 2015; Universität Duisburg-Essen, 2015; TU Dresden, 2017).

Die Aktionspläne der genannten Hochschulen bieten hilfreiche Anregungen, dennoch ist es Aufgabe der UzK ein eigenes Konzept zu entwickeln, welches die Charakteristika der Hochschule und die individuelle Ausgangslage berücksichtigt. Darüber hinaus ist ein partizipatives Verfahren zur Entwicklung des Aktionsplans eine Grundvoraussetzung zur Umsetzung der UN-BRK. Aus der UN-BRK geht deutlich die Aufforderung hervor, dass Menschen mit Behinderungen in diesem Prozess einbezogen werden müssen (Institut für Menschenrechte, 2010). Bereits der Entstehungsprozess der UN-BRK wurde getragen von dem Motto „Nicht über uns ohne uns!“.

Inklusion wird im Aktionsplan der UzK in Anlehnung an die UN-BRK verstanden als „menschenrechtlich normierter Anspruch [...] auf eine freie Entfaltung in Hochschulen. Nicht die Einzelnen sollen sich anpassen, sondern die Hochschule muss so gestaltet werden, dass die Mitglieder [mit Behinderungen] ihre Rechte auf Teilhabe unter der Prämisse der Selbstbestimmung umsetzen können“ (Klein & Schindler, 2016:13).

## **1.2 Chancengerechtigkeit und Inklusion an der Universität zu Köln**

Die Uzk ist mit rund 48.700 Studierenden (SoSe 2019) eine der größten Universitäten Deutschlands. Den Studierenden wird dabei ein breites Spektrum an Fächern und Studiengängen in sechs Fakultäten angeboten, wobei rund 30 % der Studierenden einen Lehramtsabschluss anstreben. Mit 649 (Junior-)Professor\*innen, 4.856 wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen sowie 6.018 Beschäftigte in Technik und Verwaltung gehört die Universität zu Köln zu den größten Arbeitgebern\*innen der Stadt (Universität zu Köln, 2018). Die Uzk hat in Bezug auf Diversität und Chancengerechtigkeit aufgrund der Größe der Universität eine besondere Herausforderung und Verantwortung. Die Universität zu Köln fördert aktiv eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Unterschiede respektiert und als Bereicherung verstanden werden.

Zwischen 2015-2019 war das Prorektorat für Gleichstellung und Diversität für die strategische Entwicklung im Themenfeld Diversität und Chancengerechtigkeit zuständig. Seit 2019 ist diese Aufgabe an das Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit übergegangen.

An das Prorektorat angegliedert ist das Referat Gender & Diversity Management, welches die Strategieentwicklung koordiniert sowie das Controlling und die Vernetzung der Maßnahmen übernimmt. Strategische Meilensteine der letzten Jahre sind:

1. Beteiligung im Prognos AG-Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ und im CHE-Projekt „Vielfalt als Chance“ (2010–2012)
2. Auszeichnung mit dem Preis „Vielfalt gewinnt“ der Stadt Köln (2010, 2012)
3. Verabschiedung des Leitbilds „Vielfalt und Chancengerechtigkeit“ (2013)
4. Seit 2013 Vernetzung und Verbesserung der Sichtbarkeit von diversitätsrelevanten Akteur\*innen und Maßnahmen an der Universität, z.B. durch die Durchführung von Diversity-Werkstätten (2015, 2016), oder die jährliche Diversity-Woche (seit 2015)
5. Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ (2014)
6. Teilnahme am Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes (2017-2018)
7. Verabschiedung der Strategie „Chancengerechtigkeit“ (2018)

Das Thema Inklusion ist im Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit auf Leitungsebene verankert. Das Referat für Gender und Diversity Management ist personell zur Koordination und Begleitung des *Aktionsplan Inklusion* ausgestattet. Wichtige – gesetzlich vorgeschriebene – Funktionsträger\*innen sind der/die Beauftragte für Studierende mit Behinderungen, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und der/die Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin. Das Servicezentrum Inklusion ist eine strukturell dauerhaft verankerte Beratungsstelle für Studierende mit Behinderungen (integriert in die

Abt. 21 Zentrale Studienberatung). Die benannten Akteur\*innen sind inner- und außeruniversitär vernetzt, um unter anderem über aktuelle politische und gesetzliche Entwicklungen informiert zu sein. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an Einzelpersonen aus den verschiedenen Verwaltungsbereichen, die, z.T. schon institutionalisiert, Berührungspunkte mit dem Thema Inklusion haben (z.B. in Beratungsfunktionen).

## **2. Datenlage**

Aus der Bundesstatistik schwerbehinderter Menschen geht hervor, dass in Deutschland aktuell 7,8 Millionen Menschen als Schwerbehinderte amtlich anerkannt sind. Das entspricht einem Anteil von rund 9,4 % der Bevölkerung mit einem ausgeglichenen Anteil an Frauen und Männern. Am häufigsten werden körperliche Beeinträchtigungen als Behinderung anerkannt (59,2 %), wovon Erkrankungen der inneren Organe den größten Anteil ausmachen. Weitaus weniger anerkannte Behinderungen stehen im Zusammenhang mit psychischen oder geistigen Beeinträchtigungen (12,5 %) oder zerebralen Störungen (8,9 %). 96,7% der Beeinträchtigungen, die zu einer Schwerbehinderungen führen, sind nicht angeboren, sondern treten im Laufe des Lebens auf. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen ist 2017 im Vergleich zu 2015 um 2,0 %-Punkte, gegenüber 2007 sogar um 12,3 %-Punkte gestiegen (Statistisches Bundesamt, 2018).

### **2.1 Arbeiten mit Behinderung**

Das Sozialgesetzbuch schreibt vor, dass private und öffentliche Arbeitgeber\*innen auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen haben (§ 154 SGB IX). Solange Arbeitgeber\*innen die vorgeschriebene Zahl von schwerbehinderten Menschen nicht beschäftigen, haben sie für jeden unbesetzten Pflichtplatz eine Ausgleichsabgabe zu entrichten (§ 160 SGB IX). Laut der Statistik der Bundesagentur für Arbeit lag die Beschäftigungsquote im Jahr 2016 insgesamt bei 4,7 %, wovon 4,1 % Menschen mit Schwerbehinderung bei privaten und 6,6 % bei öffentlichen Arbeitgeber\*innen angestellt waren (Statistisches Bundesamt, 2018). Die Universität zu Köln erfüllt diese Beschäftigungspflicht nach aktuellem Stand nicht. Während in einzelnen Bereichen der Universität eine Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung über 5 % vorliegt (z.B. Verwaltung, Universitätsbibliothek), besteht in den Fakultäten, im Rechenzentrum und in den zentralen Einrichtungen und Organen noch Handlungsbedarf (Universität zu Köln, 2018).

In Bezug auf die berufliche Situation von gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten an Universitäten ist die Datenlage bislang nicht als ausreichend einzustufen. Auch zur Erwerbssituation hochqualifizierter Menschen mit Behinderungen bestehen vorrangig Pilotstudien (Niehaus & Bauer, 2013). Zu den Rahmenbedingungen von Promovierenden mit Behinderungen stellen Bauer, Groth und Niehaus (2017) fest, dass Promovierende mit Behinderungen an Hochschulen noch nicht durchgängig berücksichtigt werden. In den analysierten Integrationsvereinbarungen und Aktionsplänen findet die Personengruppe kaum Erwähnung und in nur rund 20 % der Promotionsordnungen bestehen entsprechende Regelungen. Da bislang nicht ausreichend Informationen zu Barrieren und Good Practice Lösungen für eine Beschäftigung mit Behinderungen an Universitäten vorliegen, wurde eine

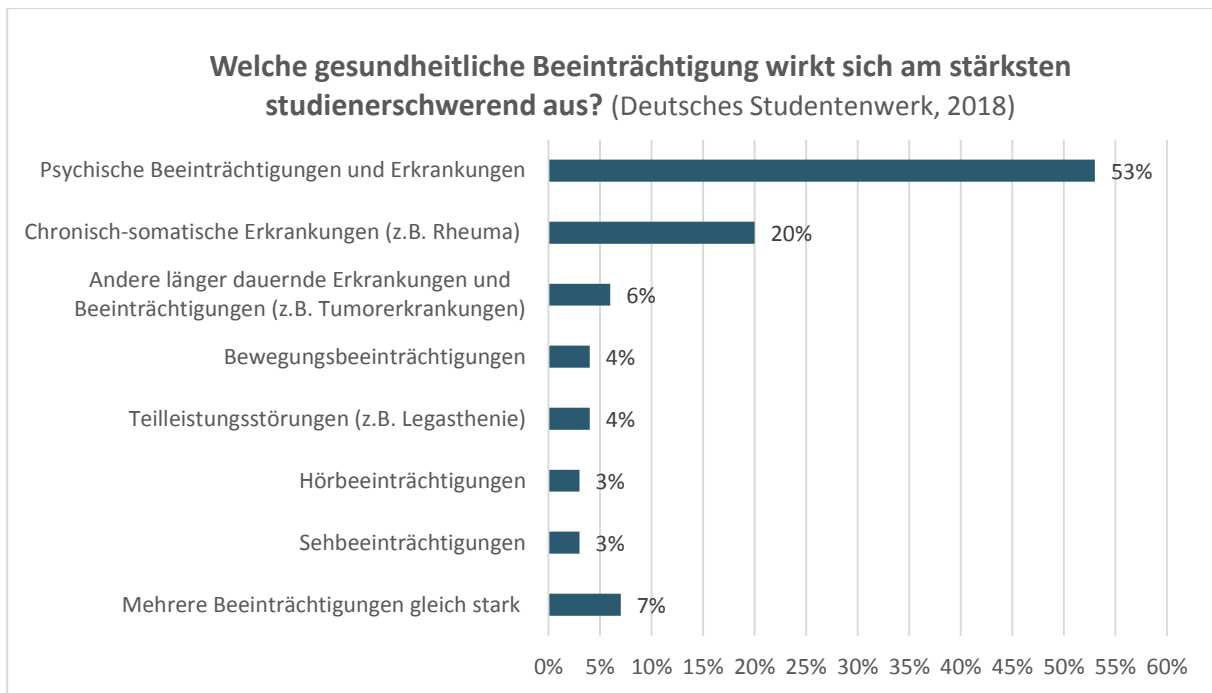


universitätsweite Personalbefragung an der Universität zu Köln als eine Maßnahme im Rahmen des Aktionsplans 2018 durchgeführt, deren Auswertung in 2019 vorliegen wird.

## **2.2 Studium mit Behinderung**

Zu Studierenden mit Behinderungen besteht eine bessere Datenlage. An der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks im Sommersemester 2016 nahmen 67.007 Studierende von 248 Hochschulen teil. Rund 11 % der Studierenden geben gesundheitliche Beeinträchtigungen an, welche sich erschwerend auf das Studium auswirken. Studierenschwerende Beeinträchtigungen wirken sich deutlich auf den Studienverlauf aus. Mehr als ein Drittel der beeinträchtigten Studierenden (36 %) hat zum Erhebungszeitraum bereits mehr als zehn Hochschulsemester absolviert, während lediglich 22 % unter den Studierenden ohne studierenschwerende Beeinträchtigungen diese Studiendauer aufweist. Zudem wechseln gesundheitlich beeinträchtigte Studierende häufiger ihren Studiengang, ihre Hochschule oder brechen ihr Studium häufiger ganz ab. Darüber hinaus zeigt sich, dass deutlich weniger beeinträchtigte Studierende (49 %) als Studierende ohne Beeinträchtigungen (70 %) ihren Lebensunterhalt als gesichert ansehen (Middendorff, Apolinarski, Becker, Bornkessel, Brandt, Heißenberg, & Poskowsky, 2017). Auch in der Auswertung für das Land NRW und für die Kölner Hochschulen ergeben sich 11% Studierende mit studierenschwerenden Behinderungen (Middendorff et al., 2017).

Zusätzlich zu der Sozialerhebung werden vom Deutschen Studentenwerk auch bundesweite Befragungen unter Studierenden mit Behinderungen durchgeführt (Deutsches Studentenwerk, 2012, 2018). An der „beeinträchtigt studieren – best2“ Studie (Deutsches Studentenwerk, 2018) nahmen rund 21.000 Studierende teil. Bei 17 % der Studierenden trat die studierenschwerende Beeinträchtigung erst nach Beginn des Studiums erstmalig auf. Nur 4 % der Studierenden geben an, dass ihre Beeinträchtigungen für andere sofort sichtbar sind. Nachfolgend sind die gesundheitlichen Beeinträchtigungen prozentual angegeben, welche sich nach Selbstauskunft der Studierenden am stärksten studierenschwerend auswirken (Abbildung 2).



*Abbildung 2: Gesundheitliche Beeinträchtigungen, die sich studienerschwerend auswirken*

Aus Abbildung 2 wird insbesondere deutlich, dass sich bei rund der Hälfte der Studierenden in dieser Befragung psychische Erkrankungen besonders studienerschwerend auswirken. Das ist eine wichtige Information, es sollte daher insbesondere für diese Zielgruppe noch mehr an Hochschulen unternommen werden. Neun von zehn Studierenden mit Behinderungen haben Schwierigkeiten bei der Durchführung des Studiums (89%), bei 65% beziehen sich die Schwierigkeiten auf die Durchführung von Prüfungen, bei 57% auf die Studienorganisation, Lehre und Lernen, bei 44% bestehen beeinträchtigungsbedingt Schwierigkeiten im sozialen Miteinander an der Hochschule und bei 7% bestehen Schwierigkeiten aufgrund baulicher Barrieren, unzureichender Ausstattung oder fehlender Rückzugsräume (Deutsches Studentenwerk, 2018). Auch aus der Sonderauswertung der best1 Studie für die Universität zu Köln (Zaussinger, Laimer, Wejwar & Unger, 2013) sowie aus weiteren Erhebungen und Befragungen vor Ort lassen sich Erkenntnisse zur Studiensituation an der Universität zu Köln ziehen (Stemmer 2016, 2017; Universität zu Köln, 2015, Weber, 2017).

Insgesamt geht aus den Befragungen hervor, dass die Beratungs-, und Unterstützungsangebote, sowie die rechtlichen Möglichkeiten (z.B. Nachteilsausgleich) vielen Studierenden nur unzureichend bekannt sind. Auch bestehen bei Studierenden mit Behinderungen häufig finanzielle Schwierigkeiten, die das Studium erschweren. Darüber hinaus zeigen die Zahlen, dass Probleme im sozialen Miteinander bestehen (z.B. durch Unwissenheit über psychische Erkrankungen) und hier noch mehr Sensibilisierung in allen Bereichen der Universität erfolgen muss. Insbesondere wünschen sich die Studierenden Unterstützung der Lehrenden, um ein chancengerechtes Studium zu erreichen.

### **3. Entwicklungsprozess des Aktionsplan Inklusion an der Uzk**

An der Universität zu Köln gab es in den letzten Jahren vermehrt Bestrebungen, einen hochschulspezifischen Aktionsplan zu entwickeln. So lud der Rektor der Universität zu Köln 2014 Kolleginnen und Kollegen der Verwaltung und der Fakultäten zu einem Runden Tisch ein, um Maßnahmen zur Förderung von Inklusion zu besprechen. Schließlich wurde entschieden, den Entwicklungsprozess als ein Teilprojekt in das Diversity-Audit zu integrieren.

#### **3.1 Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ – Teilprojekt „Aktionsplan Inklusion“**

Das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands begleitet und berät Hochschulen dabei, eine diversitätsorientierte Hochschulentwicklung zu gestalten und umfasst einen Zeitraum von zwei Jahren (De Ridder & Jorzik, 2012). Im Selbstbericht der Universität zu Köln vor Beginn des Auditierungsverfahrens wurden die Entwicklungsziele für das Auditierungsverfahren „Vielfalt gestalten“ in den Jahren 2017-2018 beschrieben (Referat Gender & Diversity Management, 2016). Ein Ziel war die Entwicklung eines Aktionsplans Inklusion.

Das Auditierungsverfahren wurde an der Universität zu Köln von der Prorektorin für Gleichstellung und Diversität, Prof.‘ Dr. Manuela Günter, sowie von Dr.‘ Britt Dahmen und Dr.‘ Lina Vollmer (Referat Gender & Diversity Management, Universität zu Köln) geleitet und umfasste die drei Teilprojekte „Bildungsgerechtigkeit“, „Antidiskriminierung“ und „Aktionsplan Inklusion“. Neben der Arbeit in den drei Teilprojekten fanden vier übergreifende Workshops statt, zu denen hochschulöffentlich eingeladen wurde. Handlungsleitend für das Auditierungsverfahren war zum einen die Umsetzung eines partizipativen Verfahrens und zum anderen ein intersektionaler Ansatz.

Das partizipative Verfahren zeichnete sich dadurch aus, dass Interessierte jederzeit die Möglichkeit hatten, sich, ihr Wissen und ihre Erfahrung in den Entwicklungsprozess miteinzubringen. Im folgenden Kapitel wird hierauf vor allem mit Blick auf Menschen mit Behinderungen näher Bezug genommen.

Unter Intersektionalität wird verstanden, „dass soziale Kategorien [...] nicht isoliert voneinander konzeptualisiert werden können, sondern in ihren ‚Verwobenheiten‘ oder ‚Überkreuzungen‘ (intersections) analysiert werden müssen. Additive Perspektiven sollen überwunden werden, indem der Fokus auf das gleichzeitige Zusammenwirken von sozialen Ungleichheiten gelegt wird. Es geht demnach nicht allein um die Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorien, sondern ebenfalls um die Analyse ihrer Wechselwirkungen“ (Walgenbach, 2012, S. 81). Bei der Strategie- und Maßnahmenentwicklung sollte demnach die Verschränkungen und Wechselwirkungen von Diskriminierungsdimensionen berücksichtigt werden.

### Teilprojekt „Aktionsplan Inklusion“

Das Teilprojekt „Aktionsplan Inklusion“ wurde geleitet von Frau Prof.‘ Dr. Mathilde Niehaus (Lehrstuhl Arbeit und berufliche Rehabilitation, Universität zu Köln) und Frau Dr.‘ Kathrin Staufenbiel (Servicezentrum Inklusion, Universität zu Köln). Auch im Teilprojekt „Aktionsplan Inklusion“ war die Erreichung einer hohen Partizipation handlungsleitend. Aus der UN-BRK geht die Aufforderung hervor, dass Menschen mit Behinderungen einbezogen werden müssen. Denn schließlich geben Menschenrechte „nicht nur das Ziel vor, sondern müssen auch auf dem Weg dorthin beachtet werden“ (Deutsches Institut für Menschenrechte, 2010). Darüber hinaus sollte durch das Projekt auch eine weitere Vernetzung unter den Akteur\*innen erreicht werden.

Die zentrale Steuerung des Projekts „Aktionsplan Inklusion“ hatte der Runde Tisch Inklusion inne, an welchem rund 30 Personen aus Verwaltung und Wissenschaft, ebenso Studierende und das Kölner Studierendenwerk mitwirkten. Es wurden Personen eingeladen, die bereits für Inklusion an der Universität zu Köln aktiv waren (z.B. Schwerbehindertenvertretung) und Personen, die für ein erfolgreiches Inklusionskonzept darüber hinaus wichtig sind (z.B. Leitungen der Dezernate und Zentralen Einrichtungen). Der Entwicklungsprozess des Aktionsplans wurde in vier zweistündigen Arbeitstreffen des Runden Tisches Inklusion begleitet. Daraus hervorgegangen sind zudem sieben Expert\*innengruppen zu den Themen 1) Strategie & Struktur, 2) Personal, 3) Forschung, 4) Beratung & Service, 5) Studium und Lehre, 6) Gebäude & Campus, und 7) Kommunikation & IT.

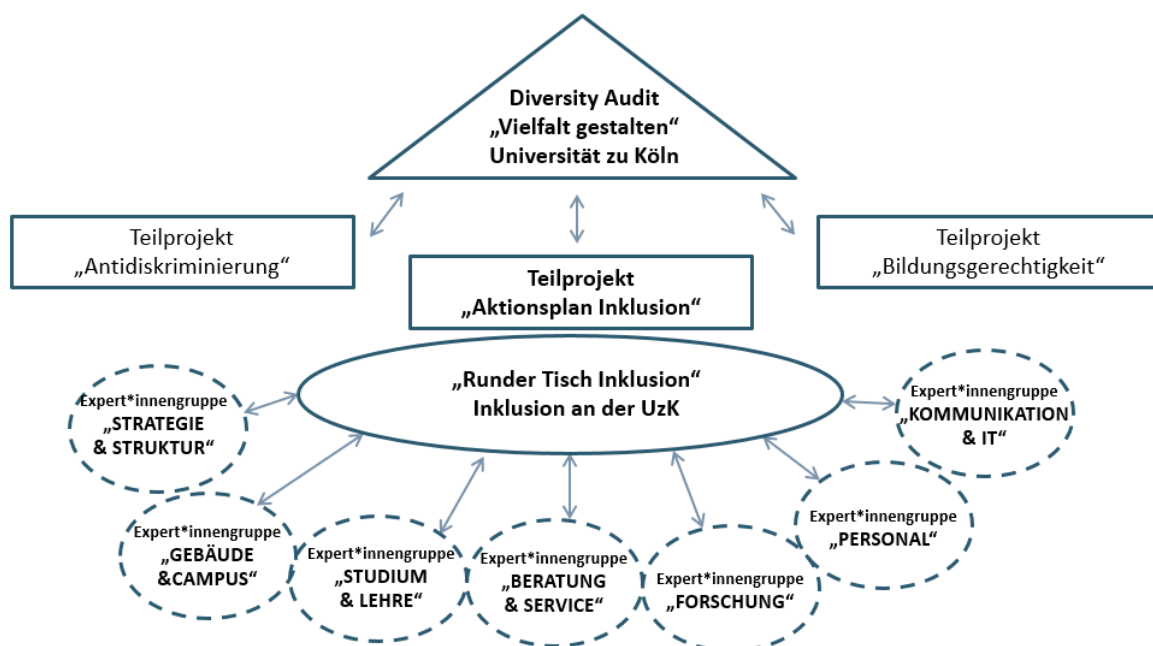


Abbildung 3: Projektstruktur des Teilprojekts „Aktionsplan Inklusion“

Die Expert\*innengruppen wurden von jeweils zwei Expert\*innen des Feldes im Tandem geleitet. Außerdem setzten sie sich aus anderen wichtigen Akteur\*innen des jeweiligen Feldes zusammen, die z.T. aktiv angesprochen und rekrutiert wurden. Im Rahmen des Diversity Audits und über die bestehenden Netzwerke wurden Mitarbeitende und Studierenden mit Behinderungen explizit dazu eingeladen, in den Expert\*innengruppen mitzuwirken. Für Interessierte bestand jederzeit die Möglichkeit, sich im Rahmen des Aktionsplans Inklusion der Universität einzubringen.

Die Expert\*innengruppen hatten die Aufgabe, Maßnahmen für den Aktionsplan Inklusion zu entwickeln. Sie trafen sich im Projektzeitraum 2-5 Mal (insg. 25 Arbeitstreffen). Zudem wurde in einzelnen Sitzungen der Expert\*innengruppen gezielt externe Expert\*innen eingeladen, beispielsweise die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) in der Expert\*innengruppe Forschung und die Bundesagentur für Arbeit in der Gruppe Personal.

Leitungen der Expert\*innengruppen:

- Expert\*innengruppe „Strategie und Struktur“: Prof.‘ Dr. Mathilde Niehaus (Professur für Arbeit und berufliche Rehabilitation) und Dr.‘ Kathrin Staufenbiel (Servicezentrum Inklusion) bis 11/2018, Susanne Groth (Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Professur für Arbeit und berufliche Rehabilitation & Referat Gender und Diversitymanagement) ab 02/2019
- Expert\*innengruppe „Gebäude und Campus“: Markus Greitemann bis 12/2018, ab 01/2019 Markus Gerhards (Dezernent, Dezernat Gebäude- und Liegenschaftsmanagement) und Wolfgang Müller bis 02/2019, ab 03/2019 Nicole Ernst (Schwerbehindertenvertretung, SBV)
- Expert\*innengruppe „Studium und Lehre“: Julia Gerber bis 11/2018, ab 05/2019 Dr. Eva-Maria Rottlaender (Zentrum für Hochschuldidaktik) und Prof.‘ Dr. Inge Schwank (Professur für Mathematik und ihre Didaktik)
- Expert\*innengruppe „Beratung und Service“: Luca Portong bis 12/2017, Moritz Raykowski ab 01/2018 (Allgemeiner Studierenden Ausschuss, AStA) und Sylvia Wanitzke (Servicezentrum Inklusion)
- Expert\*innengruppe „Forschung“: Jana Bauer (Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Professur für Arbeit und berufliche Rehabilitation) und Prof. Dr. Bernd Irlenbusch (Professur für Unternehmensentwicklung und Wirtschaftsethik)
- Expert\*innengruppe „Personal“: Susanne Groth (Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Professur für Arbeit und berufliche Rehabilitation, ab 02/2019 auch Referat Gender und Diversity Management) und Dr.‘ Kirsten Mallosek (Dezernentin, Personaldezernat)

- Expert\*innengruppe „Kommunikation und IT“: Dr. Hans-Jörg Bauer (Stellvertretender Direktor des Rechenzentrums) bis 11/2018, Julia Heller (Mitarbeiterin im Rechenzentrum) ab 12/2018 und Dr. Patrick Honecker (Dezernent, Dezernat Kommunikation und Marketing)

Neben den Sitzungen des Runden Tisch Inklusion und der Expert\*innengruppen wurden weitere Beteiligungsformate gewählt. Beispielsweise fand im Juli 2017 ein öffentlicher Workshop „Aktionsplan Inklusion“ mit rund 60 Teilnehmenden statt, an welchem Dr.‘ Cornelia Hähne (TU Dresden) und Prof.‘ Dr. Eva-Maria Feichtner (Universität Bremen) von den Erfahrungen ihrer Universitäten mit Aktionsplänen berichteten. Für alle Sitzungen wurden Maßnahmen zur Sicherung der Barrierefreiheit umgesetzt, z.B. barrierefreie Toiletten in der Nähe, guter Zugang für Menschen mit motorischen Beeinträchtigungen, PowerPoint Folien in Großdruck für sehbeeinträchtigte Teilnehmende.

In folgender Abbildung ist die Zeitleiste des Projekts „Aktionsplan Inklusion“ als Überblick dargestellt:

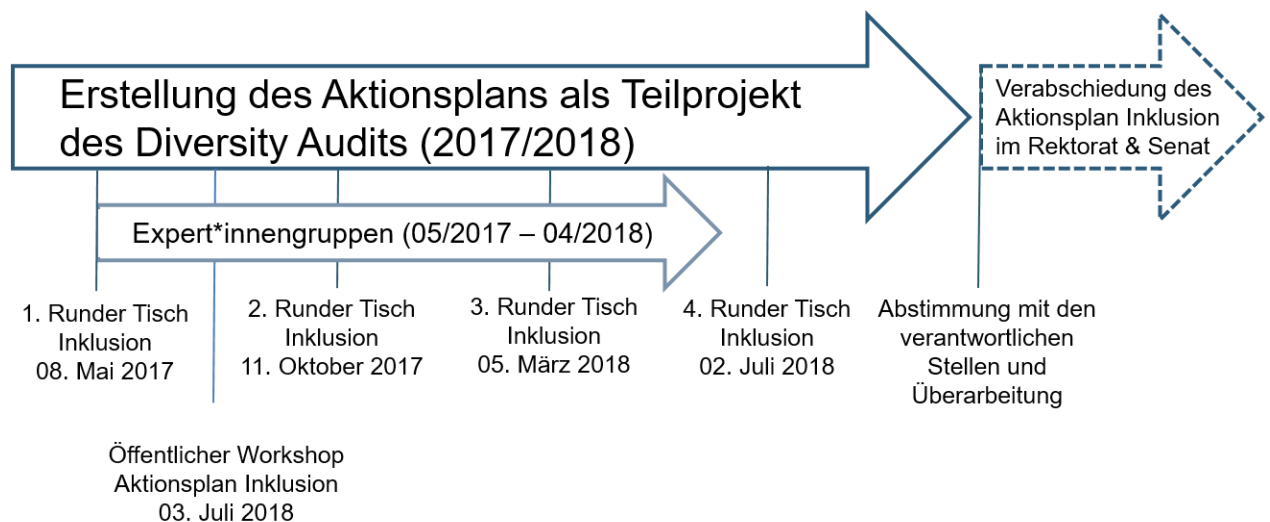


Abbildung 4: Zeitleiste des Projekts „Aktionsplan Inklusion“

### **3.2 Erste Erfolge und Maßnahmen 2017-2019**

Während des Entwicklungsprozesses des Aktionsplan Inklusion 2017-2019 konnten bereits erste Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden. Hinzu kommen weitere Erfolge (z.B. neue Kooperationen, Projektideen), die durch die Präsenz des Themas und die vielfältige Zusammenarbeit unter den Akteur\*innen erreicht wurden.

#### Handlungsfeld Strategie & Struktur

- Die Universität zu Köln hat Personalressourcen und Sachmitteln zur Koordination der Umsetzung des Aktionsplans Inklusion zur Verfügung gestellt. Seit Februar 2019 ist die Stelle zur Koordination des Aktionsplan Inklusion (0,5 TV-L E 13) neu besetzt.
- Die Universität zu Köln nimmt seit 2017 als Modellstandort am Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ teil, welches durch den Hildegardisverein e.V. koordiniert wird. Die Universität zu Köln wird durch das Fachkolleg bei der Durchführung einiger Maßnahmen finanziell unterstützt, liefert als Modellstandort Best Practice Beispiele (Fortbildung Graduiertenschulen, Trainer\*innenausbildung Uni Sport etc.) und vernetzt sich mit anderen Universitäten zu dem Thema.

#### Handlungsfeld Personal

- Im Personaldezernat wurden 2018 drei Personalsachbearbeiter\*innen zum Themenfeld Inklusion am Arbeitsplatz weitergebildet und als Ansprechpersonen benannt (Thomas Klein (41.3), t.klein@verw.uni-koeln.de, Iris Koprek (41.4), i.koprek@verw.uni-koeln.de und Lucie Bara (41.5), l.bara@verw.uni-koeln.de).
- Im Personaldezernat wurde 2018 ein regelmäßiger Jour fixe zwischen Mitarbeiter\*innen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und der Abteilung für Personalmanagement eingeführt.
- Der Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation (Prof. Dr. Mathilde Niehaus) führt 2019-2020 eine Sensibilisierungskampagne zum Thema "Arbeiten, Zusammenarbeiten und Führen mit Behinderung/gesundheitlicher Beeinträchtigung" durch.

## Handlungsfeld Forschung

- Das Projektteam PROMI „Promotion inklusive“ hat 2018 eine Fortbildung zum Thema „Promotion/Forschen mit Behinderungen“ für die Graduiertenschulen und die Personalentwicklung Wissenschaft durchgeführt. Die Maßnahme soll in den kommenden Jahren erneut durchgeführt werden.
- In die Promotionsordnung der Humanwissenschaftlichen Fakultät wurde 2018 die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen eingeräumt.

## Handlungsfeld Beratung & Service

- Das Servicezentrum für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen wurde für den Universitätspreis der Verwaltung 2017 vorgeschlagen und entsprechend ausgezeichnet. Das Servicezentrum wurde durch diesen Preis weiter bekannt gemacht und gewürdigt.
- Das Servicezentrum für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen hat sich 2019 umbenannt in das Servicezentrum Inklusion, auch um Studierende mit psychischen Belastungen besser zu erreichen.
- Um die Beratungsangebote des Servicezentrum Inklusion zu erhalten und zu stärken wurden im Mai 2019 zwei psychologische Berater\*innenstellen neu besetzt (2 x 0,5 TV-L E 13).
- Die Klinik und Poliklinik für Psychosomatik und Psychotherapie (Dr. Rainer Weber) führt eine qualitative Befragung von Studierenden mit psychischen Erkrankungen (2019-2021) durch zur Ermittlung spezifischer Bedarfe und zur Ableitung von Handlungsempfehlungen. Zur Durchführung der Befragung wurde eine wissenschaftliche Mitarbeiter\*innenstelle (0,5 TV-L 13) besetzt, welche aus Rektoratsmitteln und Mitteln des Dekanats der Medizinischen Fakultät bezahlt wird.
- Der Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation (Prof. Dr. Mathilde Niehaus) stellt 2019 ein Online-Angebot zur Vermittlung von Informationen zu psychischen Belastungen und relevanten Anlaufstellen bereit. Die Website ([empower.uni-koeln.de](http://empower.uni-koeln.de)) stellt eine Entscheidungshilfe für Studierende mit psychischen Belastungen dar und unterstützt bei der Entscheidung, sich praktische Hilfe zu suchen.
- Der Uni Sport konnte seit 2018 drei Weiterbildungen für Mitarbeiter\*innen durchführen zum Themenfeld Inklusion und dem Umgang mit Beeinträchtigungen im Sport. Die Maßnahme soll in den kommenden Jahren erneut durchgeführt werden.



### Handlungsfeld Studium und Lehre

- Den Studierenden ist es 2018 gelungen, ein autonomes Referat für Studierende mit Behinderungen zu besetzen. Das Referat „Studieren ohne Schranken“ konnte sich bereits in die Erstellung des Aktionsplans einbringen.
- Das Servicezentrum Inklusion und das Projekt L-R-S! haben die Anschaffung einer Software zur Unterstützung bei Legasthenie und ADHS veranlasst (4.300 €). Finanziert wurde die Maßnahme durch SoPäd-II-Mittel. Seit März 2019 wird die Software über das Regionale Rechenzentrum Köln zur Verfügung gestellt.
- Die Universitäts- und Stadtbibliothek hat eine zentrale Ansprechperson zu barrierefreien Services benannt (Tatjana Mrowka, [mrowka@ub.uni-koeln.de](mailto:mrowka@ub.uni-koeln.de)).
- Im Oktober 2019 ist ein Leitfaden für inklusionssensible Lehre mit dem Titel „Diversität und Inklusion in Ihrer Hochschullehre“ (<http://www.ub.uni-koeln.de/cdm/singleitem/collection/edupub/id/388/rec/1>) veröffentlicht worden.

### Handlungsfeld Gebäude und Campus

- Ein Abschnitt zu Barrierefreiheit wurde in den Masterplan Bau der Universität aufgenommen.
- Unter der Leitung des Dezernates Gebäude- und Liegenschaftsmanagement wurde im Dezember 2015 ein Workshop zum Thema „Barrierefreies Bauen“ durchgeführt, mit der Beteiligung des Inklusionsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung.

### Handlungsfeld Kommunikation und IT

- Durch das Dezernat Kommunikation und Marketing wurde 2019 eine Handreichung zur Erstellung barrierefreier Dokumente und eine Checkliste zu barrierefreien Events ([https://www.portal.uni-koeln.de/barrierefreie\\_lehre.html](https://www.portal.uni-koeln.de/barrierefreie_lehre.html)) entwickelt und veröffentlicht.
- Durch das Regionale Rechenzentrum Köln wurde eine Ansprechperson zu barrierefreier IT benannt (Julia Heller; [heller@uni-koeln.de](mailto:heller@uni-koeln.de)).
- Beim Einkauf von IT-Lösungen fragt das Regionale Rechenzentrum Köln ab 2019 die Barrierefreiheit als Kriterium ab und stellt seine Beratungskompetenz zu dem Thema zur Verfügung.
- Im November 2019 wurde für die Mitarbeitenden des Dezernat Kommunikation und Marketing ein Workshop durchgeführt zur BITV 2.0-Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz.
- Im November 2019 wurde das Youtube-Video „So schreibst du dich an der Uni Köln ein!“ in Gebärdensprache bereitgestellt.

## 4. Quellen

- Bauer, J., Groth, S. & Niehaus, M. (2017). Promovieren mit Behinderung. Rahmenbedingungen an deutschen Hochschulen im Fokus. *RP Reha*, 1, 35-42.
- Bielefeldt, H. (2009). *Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenrechtskonvention* (Essay No. 5, 3. akt. und erw. Auflage). Bonn/Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.
- Boehringer Ingelheim (2012). *Aktionsplan 2012-2020. Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. Ingelheim am Rhein: Boehringer Ingelheim.
- Bundesgesetzblatt (2008). *Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 21. Dezember 2008, Teil II Nr. 35, ausgegeben zu Bonn am 31. Dezember 2008*.
- De Ridder, D. & Jorzik, B. (Hrsg.) (2012). *Vielfalt gestalten. Kernelemente eines Diversity-Audits für Hochschulen*. Essen: Edition Stifterverband.
- Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.) (2010). *Positionen. Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention Nr. 2. Aktionspläne zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention*. Tübingen: Deutsches Institut für Menschenrechte.
- Deutsches Studentenwerk (DSW) (Hrsg.) (2012). *beeinträchtigt studieren - Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2011*. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Deutsches Studentenwerk (DSW) (Hrsg.) (2018). *beeinträchtigt studieren - best2. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17*. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.) (2009). *„Eine Hochschule für Alle“. Empfehlung der 6. Mitgliederversammlung der HRK am 21. April 2009 zum Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit*. Bonn: Hochschulrektorenkonferenz.
- Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.) (2013). *„Eine Hochschule für Alle“. Empfehlung der 6. Mitgliederversammlung der HRK am 21. April 2009 zum Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit. Ergebnisse der Evaluation*. Bonn: Hochschulrektorenkonferenz.
- Klein, U. (Hrsg.) (2016). *Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung*. Weinheim: Juventa.

Klein, U. & Schindler, C. (2016). Inklusion und Hochschule: Eine Einführung. In U. Klein (Hrsg.), *Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung* (S. 7-18). Weinheim: Juventa.

Landesregierung Nordrhein-Westfalen (2012). *Aktionsplan der Landesregierung. Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Beschlossen von der Landesregierung am 3.Juli 2012*. Düsseldorf: Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Middendorff, E., Apolinarski, B., Becker, K., Bornkessel, P., Brandt, T., Heißenberg, S. & Poskowsky, J. (2017). *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. Die 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung*. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Middendorff, E., Apolinarski, B., Bornkessel, P., Brandt, T., Heißenberg, S., Naumann, H., Poskowsky, J. & Becker, K. (2017). *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Randauszählung zur 21. Sozialerhebung für deutsche und bildungsinländische Studierende für das Studentenwerk Köln*.

Niehaus, M. & Bauer, J. (2013). *Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung: Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis - Pilotstudie zur beruflichen Teilhabe* (Aktion Mensch e.V., Hrsg.), Bonn.

Referat Gender & Diversity Management (2016). *Audit „Vielfalt gestalten“. Selbstbericht (September 2016)*. Unveröffentlichtes Dokument. Universität zu Köln.

SAP AG (2013). *Umsetzung des Übereinkommens der UN über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Aktionsplan 2013-2016*. Walldorf: SAP AG.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018). *Statistik der schwerbehinderten Menschen. Kurzbericht 2017*. Verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/BehinderteMenschen/SozialSchwerbehinderteKB5227101179004.pdf;jsessionid=E86A8F2B9664770A78CFC1A24ED912C8.InternetLive2?\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/BehinderteMenschen/SozialSchwerbehinderteKB5227101179004.pdf;jsessionid=E86A8F2B9664770A78CFC1A24ED912C8.InternetLive2?_blob=publicationFile)

Stemmer, P. (2016). *Studieren mit Behinderung/Beeinträchtigung. Teil I: Recherchestudie - Inklusion im Hochschulbereich*. Baden-Baden: Nomos.

Stemmer, P. (2017). *Studieren mit Behinderung/Beeinträchtigung. Teil II: Qualitative Befragungen*. Baden-Baden: Nomos.

Universität Duisburg-Essen (2015). *Auf dem Weg zur inklusiven Hochschule. Das Konzept der Universität Duisburg-Essen für Barrierefreiheit und Teilhabe bei Behinderung und längerfristigen Beeinträchtigungen*. Duisburg: Universität Duisburg-Essen.

Universität zu Köln (Hrsg.) (2015). *Bedarfserhebung für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Kooperation im Rahmen von Campus im Dialog mit der Abteilung 23 Besondere Studienangelegenheiten*. Köln: Universität zu Köln.

Universität zu Köln (Hrsg.) (2018). *Universität zu Köln - Zahlen, Daten, Fakten 2017*. Köln: Universität zu Köln.

Universität zu Köln (2018). *Schwerbehindertenquote an der Universität zu Köln 2017*. Unveröffentlichtes Dokument. Universität zu Köln.

Walgenbach, K. (2012). Intersektionalität - eine Einführung. Verfügbar unter: <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/walgenbach-einfuehrung/>

Weber, R. (2017, Oktober). *Studieren mit psychischen Belastungen und Erkrankungen – Die KUmBel Studie*. Beitrag präsentiert zum 2. Treffen des Runden Tisches Inklusion, Köln, Deutschland.

Zaussinger, S., Laimer, A., Wejwar, P. & Unger, M. (2013). *beeinträchtigt studieren - Sonderauswertung: Teil 1: Studierende mit Beeinträchtigung an der Universität zu Köln, Teil 2: Studierende mit Hörbeeinträchtigung in Nordrhein-Westfalen. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2011*. Wien: Institute For Advanced Studies.

### **Aktionspläne anderer Hochschulen**

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (2015). *Aktionsplan der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung. 2015-2020*. Kiel: Christian-Albrechts-Universität.

Fachhochschule Erfurt (2014). *FH Erfurt - Hochschule der Inklusion. Aktionsplan*. Erfurt: Fachhochschule Erfurt.

Technische Universität Dresden (2017). *Aktionsplan der technischen Universität Dresden zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention*. Dresden: Technische Universität Dresden.

Universität Bremen (2013). *Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention zum Schutze der Rechte behinderter Menschen (UN-Behindertenrechtskonvention)*. Bremen: Universität Bremen.