



Aktionsplan Inklusion der Universität zu Köln

2020 – 2024

zur Umsetzung der UN-Konvention aus 2008
über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Der Aktionsplan Inklusion wurde am 15.01.2020 durch den Senat der Universität zu Köln verabschiedet.

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	1
1. Strategische Einbettung und Entwicklungsprozess	3
2. Ziele und Maßnahmen (2020 – 2024)	5
2.1 Handlungsfeld „Strategie und Struktur“	5
2.2 Handlungsfeld „Personal“	7
2.3 Handlungsfeld „Forschung“	9
2.4 Handlungsfeld „Beratung und Service“	11
2.5 Handlungsfeld „Studium und Lehre“	12
2.6 Handlungsfeld „Gebäude und Campus“	14
2.7 Handlungsfeld „Kommunikation und IT“	15
3. Implementierung	17
3.1. Projektmanagement.....	17
3.2 Qualitätssicherung	19
3.3 Partizipation und Öffentlichkeitsarbeit.....	19

ANHANG

- Dokumentation Entwicklungsprozess (*noch in der Fertigstellung*)

Präambel

Durch die Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen¹ ([UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK](#)) hat sich Deutschland 2009 dazu verpflichtet, die gleichberechtigte Teilhabe und Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen umfassend zu realisieren. 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.

Laut der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (2016) haben 12 % der Studierenden an der Universität zu Köln (UzK) eine Behinderung bzw. eine dauerhafte gesundheitliche Beeinträchtigung. Psychische Erkrankungen wirken sich dabei besonders studienerschwerend aus. Aus weiteren Befragungen wie den BEST-Studien (2012, 2018) geht hervor, dass Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie rechtliche Möglichkeiten (z.B. Nachteilsausgleich) vielen Studierenden nur unzureichend bekannt sind, Studierende mit Behinderungen häufig finanziellen Schwierigkeiten gegenüberstehen, die das Studium erschweren, und sich die betroffenen Studierenden mehr Unterstützung durch die Lehrenden wünschen.

Die Datenlage zu Beschäftigten mit Behinderung ist aktuell nicht aussagekräftig. Über die Verpflichtung zu einer Beschäftigungsquote von 5% Menschen mit Schwerbehinderung ist die Universität jedoch regelmäßig aufgefordert, Daten zum Schwerbehindertenstatus zu erheben (2018: 3,35%). Der demographische Wandel und die zukünftige Altersstruktur der Bevölkerung lassen erwarten, dass mit einer älteren Belegschaft auch die Zahl an Beschäftigten mit behinderungsbedingten besonderen Bedarfen steigt.

Ein bereits vielfach in Hochschulen, in öffentlichen Einrichtungen und in der Wirtschaft erprobtes Instrument zur Fokussierung von entsprechenden Herausforderungen und zur Umsetzung der UN-BRK ist der „*Aktionsplan Inklusion*“, der Ziele und Maßnahmen

¹ Wenn in der UN-BRK und auch diesem *Aktionsplan Inklusion* von „Menschen mit Behinderungen“ gesprochen wird, beschränkt sich dies nicht nur auf Menschen mit einer amtlich anerkannten Schwerbehinderung, sondern allgemein auf Menschen, die aufgrund einer psychischen oder physischen Beeinträchtigung bzw. chronischen Erkrankung an einer chancengerechten Teilhabe gehindert werden.

einer Organisation für einen konkreten Zeitraum definiert. An der UzK wurde, unter Berücksichtigung der bereits vorhandenen Strukturen und Angebote, ein eigener *Aktionsplan Inklusion 2020-2024* im Rahmen des Audits „Vielfalt gestalten“ (2017/2018) für Studierende und Beschäftigte in einem partizipativen Prozess erarbeitet.

1. Strategische Einbettung und Entwicklungsprozess

Die im Mai 2018 verabschiedete „[Strategie Chancengerechtigkeit](#)“ bildet das Dach für die Struktur- und Maßnahmenentwicklung in den Themenfeldern Antidiskriminierung, Bildungsgerechtigkeit, Familienfreundlichkeit, Geschlechtergerechtigkeit und Inklusion.

Die UzK verwendet den Begriff Inklusion im engeren Sinne gemäß der UN-BRK, der die Teilhabe von Menschen mit langfristigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Behinderungen fokussiert. Die Verwendung des engen Inklusionsbegriffs soll zur Steigerung der Sichtbarkeit von Menschen mit Behinderungen beitragen und die explizite Berücksichtigung ihrer Bedarfe fördern. Mit der Bezugnahme auf die UN-BRK geht auch das Verständnis einher, dass Menschen mit Behinderungen dann in ihrer Partizipation an der Gesellschaft gehindert werden, wenn sie auf einstellungs- und umweltbedingte Barrieren treffen – sie *werden* behindert. Behinderungen entstehen folglich aus der Wechselwirkung bzw. dem Verhältnis zwischen Menschen mit Behinderungen und den Barrieren, denen sie begegnen.² Diese Definition stellt eine Abkehr vom medizinischen Modell dar und löst eine vorwiegend negative, defizitorientierte Betrachtung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Behinderungen durch einen Diversitätsansatz ab, der diese als Bestandteil menschlicher Normalität anerkennt.³

Die UzK setzt sich dementsprechend Ziele, die einerseits einen Fokus auf die (Beseitigung von) Barrieren in den Strukturen und Prozessen der Universität legen, und die andererseits Menschen mit Behinderungen individuell unterstützen sollen, um eine verbesserte Teilhabe und Selbstbestimmung zu ermöglichen.

Entwicklungsprozess

Der vorliegende *Aktionsplan Inklusion* bzw. die hier enthaltenen Ziele und Maßnahmen wurden im Rahmen des [Audits „Vielfalt gestalten“](#) des Stifterverbandes an der UzK im entsprechenden Teilprojekt entwickelt.⁴ Das Teilprojekt „*Aktionsplan Inklusion*“ wurde geleitet von Prof.‘ Dr. Mathilde Niehaus (Lehrstuhl Arbeit und berufliche Rehabilitation,

² Hirschberg, M. (2011): Positionen Nr. 4 "Behinderung: Neues Verständnis nach der Behindertenrechtskonvention". Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

³ Bielefeldt, H. (2009). Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenrechtskonvention. Essay No. 5, 3. Auflage. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

⁴ Das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes begleitet und berät Hochschulen dabei, eine diversitätsorientierte Hochschulentwicklung zu gestalten und umfasst einen Zeitraum von zwei Jahren. Die UzK hat das Audit 2017/2018 erfolgreich durchlaufen. Es umfasste neben der Entwicklung der Strategie Chancengerechtigkeit die drei Teilprojekte „Bildungsgerechtigkeit“, „Antidiskriminierung“ und „*Aktionsplan Inklusion*“.

Humanwissenschaftliche Fakultät) und Dr.‘ Kathrin Staufenbiel (Servicezentrum Inklusion, Referat Gender & Diversity Management). Rund 30 Personen aus Verwaltung und Wissenschaft, interne und externe Expert*innen (beispielsweise die Deutsche Forschungsgemeinschaft in der Expert*innengruppe „Forschung“ und die Bundesagentur für Arbeit in der Expert*innengruppe „Personal“), Studierende und das Kölner Studierendenwerk wirkten am „Runden Tisch Inklusion“ mit. In sieben Expert*innengruppen zu spezifischen Handlungsfeldern wurden Ziele und Maßnahmen für den *Aktionsplan Inklusion* entwickelt. Die sieben Handlungsfelder wurden thematisch so angelegt, dass sie jeweils große Aufgabenbereiche der UzK abdecken, im Detail sind Überschneidungen möglich: Strategie & Struktur, Gebäude & Campus, Studium & Lehre, Beratung & Service, Forschung, Personal und Kommunikation & IT (vgl. Abb. 1).

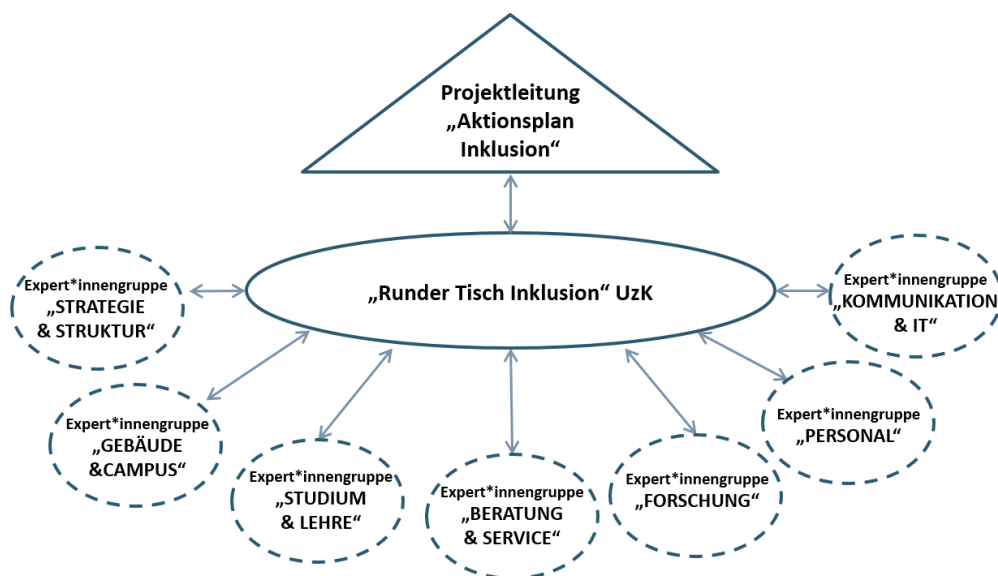


Abbildung 1: Projektstruktur des Teilprojekts „Aktionsplan Inklusion“ im Audit „Vielfalt gestalten“

Im Sinne größtmöglicher Partizipation gemäß der UN-BRK waren die Expert*innengruppen jederzeit offen für weitere Interessierte, insbesondere für Menschen mit Behinderungen.

Der Entwicklungsprozess, die Datenlage zu Beschäftigten und Studierenden mit Behinderung und eine Aufstellung von strukturellen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen an der UzK sind im Anhang des Aktionsplans Inklusion dokumentiert .

2. Ziele und Maßnahmen (2020 – 2024)

Der *Aktionsplan Inklusion* der UzK umfasst sieben Handlungsfelder 1) Strategie & Struktur, 2) Personal, 3) Forschung, 4) Beratung & Service, 5) Studium und Lehre, 6) Gebäude & Campus, und 7) Kommunikation & IT. Zu jedem Handlungsfeld werden die übergreifende Zielstellung, der Stand der Umsetzung, Handlungsbedarfe und geplante Maßnahmen skizziert.

2.1 Handlungsfeld „Strategie und Struktur“

Ziel: Die Universität zu Köln etabliert Inklusion weiter als Querschnitts- und Leitungsaufgabe.

Stand der Umsetzung

Das Thema Inklusion ist im Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit auf Leitungsebene verankert. Das dem Prorektorat zugeordnete 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). In einzelnen Fakultäten sind Prodekanate mit Verantwortung für Inklusionsthemen implementiert (vgl. Abb. 2).

INKLUSION an der UzK (UN-BRK)

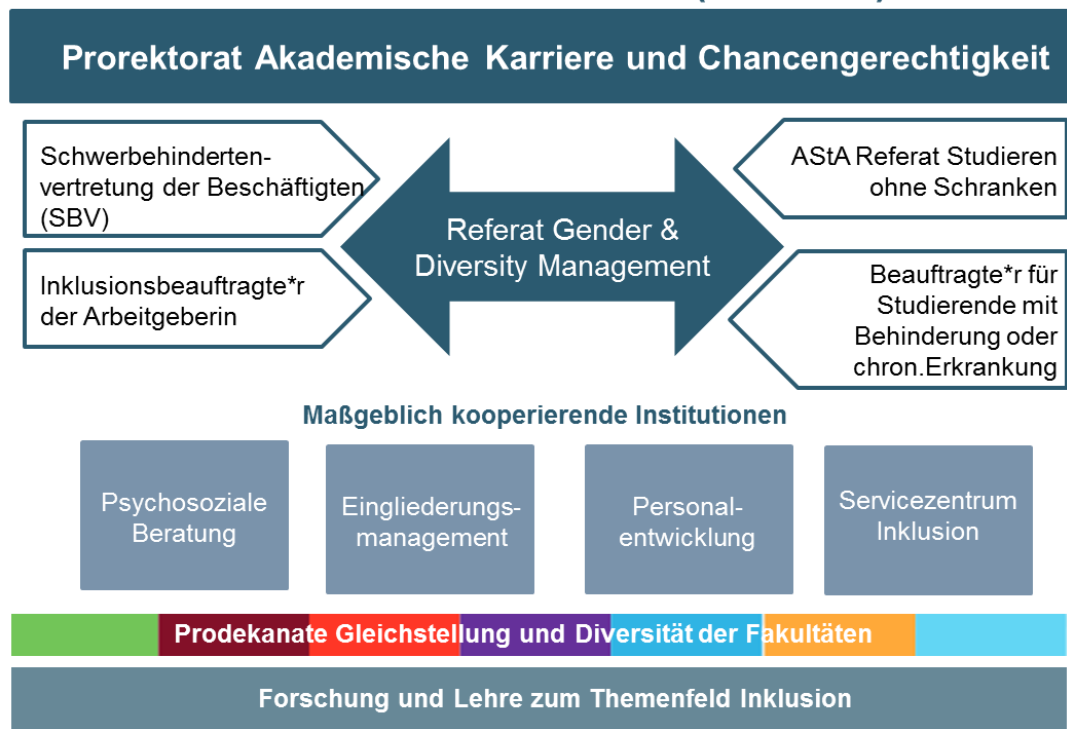


Abbildung 2: Organigramm „Akteur*innen im Bereich Inklusion an der UzK“

Handlungsbedarfe

- Umsetzung der UN-BRK in einzelnen Organisationseinheiten der UzK (Fakultäten, Zentrale Einrichtungen und Verwaltungseinheiten)
- Sicherung der Arbeit von gesetzlich vorgeschriebenen Funktionsträger*innen
- Intersektionale Verknüpfung von Inklusion mit weiteren Diversitätsdimensionen

Geplante Maßnahmen

- **Steuerung:** Inklusion wird in die Entwicklungspläne „Gleichstellung und Diversität“ mit den Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung sowie in weitere Steuerungsinstrumente zwischen Rektorat und Fakultäten aufgenommen. An den Fakultäten wird eine verantwortliche Ansprechperson für das Thema Inklusion benannt.
- **Entlastung:** Die finanzielle und personelle Entlastung von Funktionsträger*innen im Bereich Inklusion wird unter Berücksichtigung bereits vorhandener Strukturen und Ressourcen auf zentraler Ebene gesichert.
- **Intersektionalität:** In allen Arbeitsfeldern im Bereich Chancengerechtigkeit wird der Aspekt Inklusion auf seine Relevanz hin geprüft und ggf. integriert.

- **Vernetzung:** Die UzK fördert den bundesweiten Austausch zu Inklusion an Hochschulen und lädt Akteur*innen aus dem Feld zu ein.

2.2 Handlungsfeld „Personal“

Ziel: Die Universität zu Köln wirkt auf eine Erhöhung des Anteils, die stärkere Sichtbarmachung und die weitere berufliche Förderung von Beschäftigten mit Behinderungen hin.

Stand der Umsetzung

Die Beschäftigungspflicht von Menschen mit Schwerbehinderungen von 5% (§ 154 SGB IX) wird nach aktuellem Stand nicht erfüllt, sie lag 2018 bei 3,25% (inklusive der Medizinischen Fakultät/Uniklinik). Während die Beschäftigungsquote in einigen Teilen der Verwaltung deutlich über 5 % liegt, liegt sie beim wissenschaftlichen Personal außer in der Humanwissenschaftlichen Fakultät darunter. Die UzK entrichtet derzeit für jeden unbesetzten Pflichtplatz eine Ausgleichsabgabe (§ 160 SGB IX) aus zentralen Mitteln.

An der UzK wurden umfassende Strukturen und Prozesse in den Bereichen der Personalauswahl und -entwicklung etabliert. Neben dem hochschulweiten Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) wurde im Jahr 2010 das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) eingeführt. 2016 wurde die UzK durch den Landschaftsverband Rheinland für ihre vorbildliche Arbeit im BEM ausgezeichnet. Die UzK verfügt über eine Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (§§ 177-180 SGB IX) und einen Inklusionsbeauftragten (§ 181 SGB IX). Mitarbeitende haben zudem die Möglichkeit, die Angebote des Betriebsärztlichen Dienstes, des UniSports, der Mitarbeiter*innen- und Führungskräfteberatung, des BEM und der AGG-Beschwerdestelle in Anspruch zu nehmen.

Handlungsbedarfe

- Erfüllung der gesetzlich vorgegebenen Beschäftigungspflicht von Menschen mit Schwerbehinderungen
- Erstellung einer Inklusionsvereinbarung (§ 166 SGB IX) als Planungs- und Steuerungsinstrument zur betrieblichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen

- Verbesserte Information von Führungskräften und Mitarbeiter*innen mit und ohne Behinderungen über die Pflicht zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und entsprechende Beratungs- und Unterstützungsangebote an der UzK
- Abbau von Wartezeiten für den Erhalt von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 SGB IX), um der Tätigkeit mit Vertragsbeginn vollständig und/oder selbständig nachkommen zu können
- Flexible Reaktionsmöglichkeit bei langfristigen krankheitsbedingten Arbeitsausfällen von Mitarbeitenden mit Behinderung, die auch auf dauerhafte physische oder psychische Beeinträchtigungen bzw. chronische Erkrankungen zurückzuführen sind

Geplante Maßnahmen

- **Beschäftigungsquote:** Für die Organisationseinheiten der Hochschule werden Anreize zur Erhöhung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen vor allem im Bereich der Wissenschaft geschaffen, z.B. auch über die Sensibilisierung von Beschäftigten für die Rechte und Möglichkeiten mit einem Schwerbehindertenstatus.
- **Inklusionsvereinbarung:** Der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung gem. § 83 Abs. 2 SGB IX wird vorangetrieben, sie bezieht sich insbesondere auf die Themenfelder Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation sowie Arbeitszeit.
- **Sensibilisierung:** Führungskräfte und Mitarbeiter*innen werden durch die Integration des Aspektes „Behinderungen“ in bestehende Weiterbildungsprogramme sensibilisiert und über bestehende Angebote informiert. Durch eine universitätsweite Befragung zum Thema „Arbeiten, Zusammenarbeiten und Führen mit Behinderung/gesundheitlicher Beeinträchtigung“ werden Informationen zu Barrieren und Good Practice Lösungen an der UzK gesammelt und für eine Sensibilisierungskampagne aufbereitet.
- **Schulungen:** Die reibungslose Beschäftigungsaufnahme von Menschen mit Behinderungen wird durch die gezielte Schulung von *Personalsachbearbeiter*innen* zum Themenfeld gewährleistet.
- **Informationsmanagement:** Es wird ein Fortbildungsangebot *für Beschäftigte mit Behinderungen* konzipiert, um die Personengruppe umfassend zu ihren Möglichkeiten zu informieren und zu bestärken. Auf den relevanten Websites werden An-

sprechpersonen, Checklisten und Leitfäden zu dem Thema Beschäftigung mit Behinderungen veröffentlicht. Bei den Veranstaltungen für neue Beschäftigte wird außerdem auf Informationen zum Themenfeld hingewiesen.

- **Überbrückungsfonds:** Ein Fonds zur Überbrückung von Kosten bei Arbeitsplatzanpassung/-ausstattung wird eingerichtet, damit neuen Beschäftigten mit Behinderungen die volle Teilhabe am Arbeitsleben von Anfang an zugesichert werden kann.
- **Personalpool:** Entwickelt werden verbesserte Mechanismen zum schnellen, zuverlässigen und effektiven „Ersatz“ für auftretende Bedarfe aufgrund von Abwesenheiten. Geprüft wird u.a. die Einrichtung eines Pools von Springer*innen-Stellen zur Kompensation von Arbeitsausfällen bei Mutterschutz, Elternzeit und langfristigen krankheitsbedingten Arbeitsausfällen.
- **Ruheräume:** Ruheräume für Beschäftigte, die nach Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) vorgesehen sind, werden ausgewiesen und es wird über ihre Lage aktiv informiert.
- **Entstigmatisierung:** Die Sichtbarmachung von Menschen mit Behinderung wird aktiv vorangetrieben (Role-Models), um eine erhöhte Teilhabe und Meldung von (Schwer-)Behinderungen zu erreichen.

2.3 Handlungsfeld „Forschung“

Ziel: Die Universität zu Köln fördert eine inklusive Wissenschaftskultur.

Stand der Umsetzung

An der UzK gibt es ausgewiesene Forschungsexpertise im Themenfeld Inklusion / Disability Studies, vor allem im Department Heilpädagogik und Rehabilitation der Humanwissenschaftlichen Fakultät. Im Zusammenhang mit einer inklusiven Wissenschaftskultur hat bspw. das Department Heilpädagogik und Rehabilitation der Humanwissenschaftlichen Fakultät 2015 ein eigenes Positionspapier zu Inklusion in Lehre und Forschung als Selbstverpflichtung verabschiedet, das Vorbildcharakter für andere Bereiche haben kann. Im Rahmen des bundesweiten, vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projektes PROMI – Promotion inklusive werden Barriere-

ren und Gelingensbedingungen für Wissenschaftskarrieren mit Behinderungen identifiziert und in Form von Handlungshilfen zur Verfügung gestellt⁵. Zudem wurden im Rahmen von PROMI in den Jahren 2013-2015 drei Promotionsstellen geschaffen, die explizit nur für Bewerber*innen mit Schwerbehinderungen ausgeschrieben wurden. Aus dem Professorinnenprogramm III werden ab 2020 zwei Promotionsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Behinderungen besetzt.

Handlungsbedarfe

- Übergreifendes Konzept zur Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderungen
- Sensibilisierung von Institutionen im Bereich der Nachwuchs- und Forschungsförderung (z.B. Graduiertenschulen) zu den Bedarfen von (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen mit Behinderungen und zum Thema „Promovieren/Forschen mit Behinderungen“
- Nachteilsausgleiche in Prüfungsordnungen für Promovierende und Habilitierende mit Behinderungen aufgrund behinderungsbedingter Nachteile oder Mehraufwendungen
- Sensibilisierung und Information von Wissenschaftler*innen über Sondermittel von Drittmittelgeber*innen (z.B. DFG) für inklusive Forschungsteams

Geplante Maßnahmen

- **Nachwuchskonzept:** Es wird ein Konzept dazu entwickelt, wie Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderungen an der UzK nachhaltig gefördert werden können. Dazu gehören auch folgende Bereiche:
 - Graduiertenschulen: Berücksichtigung von Bewerber*innen mit Behinderungen bei der Stellen- und Stipendienvergabe in den Graduiertenschulen; Prüfung, inwiefern die flankierenden Angebote der Graduiertenschulen um Angebote für Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderungen ergänzt werden bzw. auf die Bedarfe dieser Gruppe angepasst werden sollten.
 - Integration von Angeboten für Nachwuchswissenschaftler*innen mit Behinderungen in die bestehenden Mentoring-Programme.

⁵ Bauer, J., Groth, S. & Niehaus, M. (2017). Promovieren mit Behinderung. Rahmenbedingungen an deutschen Hochschulen im Fokus. RP Reha, 1, 35-42.
Groth, S., Bauer, J. F. & Niehaus, M. (2017). Tatort: Übergang Hochschule Arbeitswelt: Spannende Ereignisse und Falllösungen. In F. Welti & A. Herfert (Hrsg.), Übergänge im Lebenslauf von Menschen mit Behinderungen. Hochschulzugang und Berufszugang mit Behinderung. (Hochschulzugang und Berufszugang mit Behinderung, S. 154–164). Kassel: kassel university press. doi: 10.19211/KUP97837376002679

- **Schulung:** Im Rahmen von Veranstaltungen zum Thema „Promotion/Forschen mit Behinderungen“ werden Verantwortliche aus den Bereichen Nachwuchsförderung und Personalentwicklung über Hintergründe und Herausforderungen informiert.
- **Prüfungsordnungen:** Nachteilsausgleiche werden in die Promotions- und Habilitationsordnungen der einzelnen Fakultäten aufgenommen.
- **Internationale Gastwissenschaftler*innen:** Das Welcome Center erweitert seine Beratung und Angebote für internationale Gastwissenschaftler*innen mit Behinderungen.
- **Beratung:** Das Dezernat Forschungsmanagement informiert im Rahmen der Beratung über Sondermittel für inklusive Forschungsteams (z.B. DFG).

2.4 Handlungsfeld „Beratung und Service“

Ziel: Die Universität zu Köln fördert die Sichtbarkeit und Weiterentwicklung von Beratungs- und Serviceangeboten für Studierende und Beschäftigte mit Behinderung.

Stand der Umsetzung

Das 2018 mit dem Universitätspreis ausgezeichnete Servicezentrum Inklusion (SZI), der/die Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung sowie das autonome AStA-Referat SOS (Studieren ohne Schranken) sind Hauptanlaufstellen für Studierende mit Behinderungen. Für Beschäftigte stehen die Schwerbehindertenvertretung (SBV), der/die AGG-Beauftragte sowie drei Personalsachbearbeiter*innen im Personaldezernat mit einer entsprechenden Beratungsexpertise zur Verfügung. Im Rahmen des Beraterzertifikats aus dem Prorektorat Studium und Lehre werden die Module Diversity Management / Antidiskriminierung zur Sensibilisierung für die Bedarfe unterschiedlicher Zielgruppen für alle Beratenden an der UzK angeboten, in denen auch das Thema Inklusion einen zentralen Platz einnimmt. Im UniSport sind Fortbildungsangebote für Übungsleiter*innen für die Inklusion von Teilnehmenden mit Behinderungen vorhanden.

Handlungsbedarfe

- Ausbau niedrigschwelliger Beratungsangebote für Studierende und Beschäftigte mit Behinderung
- Verbesserung der Sichtbarkeit des SZI für Studierende und Lehrende
- Sicherstellung einer kontinuierlichen Information und Sensibilisierung von allen Beratungseinrichtungen für das Thema Inklusion

Geplante Maßnahmen

- **Niedrigschwelligkeit:** Das Online-Beratungsangebot für Studierende mit Behinderungen soll aufgebaut werden.
- **Peer-To-Peer-Beratung:** Das SZI wird zudem eine ressourcenorientierte Peer-to-peer-Beratung als Gruppenangebot anbieten, bei dem sich Studierende mit Behinderungen austauschen können.
- **Sichtbarkeit:** Die Präsenz des SZI wird über die Integration auf verschiedenen Websites, z.B. Zentrum für Hochschuldidaktik oder Klips 2.0, verbessert.
- **Vernetzung und Sensibilisierung:** Die Kommunikationswege zwischen den relevanten Beratungseinrichtungen werden durch eine stärkere Vernetzung verbessert. Beratungseinrichtungen werden über vorhandene Netzwerke und Fortbildungen für das Thema „Inklusive Beratung“ sensibilisiert. Fachschaften werden im Rahmen einer Veranstaltung über die wesentlichen Aspekte zu Studierenden mit Behinderungen informiert und zum Austausch zum Thema angeregt.

2.5 Handlungsfeld „Studium und Lehre“

Ziel: Die Universität zu Köln strebt Chancengleichheit für Studierende mit Behinderungen an und fördert inklusionssensible Lehre.

Stand der Umsetzung

Das Servicezentrum Inklusion, der/die Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung sowie das autonome AStA-Referat SOS (Studieren ohne Schranken) sind Hauptanlaufstellen für Studierende mit Behinderungen. Das Servicezentrum Inklusion bietet neben Information und Beratung auch Assistenzen sowie Ruhe- und Arbeitsräume für Studierende mit Behinderungen an. Der/die Beauftragte für Studierende mit Behinderungen ist Ansprechperson für die Beschwerden Studierender und vertritt ihre Interessen in universitären Gremien. Stipendien für Studierende mit Behinderungen tragen dazu bei, finanzielle Hürden abzubauen. Das Zentrum für Hochschuldidaktik hat begonnen, die Themen Inklusion und Diversität in seine Seminare zu integrieren und Lehrende für unterschiedliche Bedarfe zu sensibilisieren. Über verschiedene Projekte und Initiativen in der Lehramtsausbildung der UzK hinweg hat sich das „Netzwerk Inklusion“ gegründet. Ziel ist ein regelmäßiger Austausch über Schwerpunkte und Schnittstellen der Projekte und Initiativen, um Inklusion in der Lehrer*innenbildung an der UzK zu gestalten.

Die hochschulbezogenen Sonderauswertungen der bundesweiten Befragungen „BEST² - beeinträchtigt studieren“⁶ geben Hinweise auf die Studiensituation von Studierenden mit Behinderungen an der UzK. Die Ergebnisse der Studie werden durch die Erkenntnisse einer Befragung der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät⁷ sowie einer Umfrage von Studierenden zu psychischen Belastungen (KUmBel Studie) ergänzt.⁸ Aus diesen Befragungen leiten sich unten genannte Handlungsbedarfe ab.

Handlungsbedarfe

- Verbesserte Sichtbarkeit der Beratungs-, und Unterstützungsangebote sowie der rechtlichen Möglichkeiten für Studierende und Lehrende
- Sensibilisierung und Wissensvermittlung für Bedarfe von Studierenden mit Behinderungen für Lehrende
- Flächendeckende Etablierung von inklusionssensibler Lehre, vor allem auch im Bereich digitaler Lehre

Geplante Maßnahmen

- **Sensibilisierung:** Die Handreichung zur Gestaltung einer inklusionssensiblen Lehre wird verbreitet und in hochschuldidaktischen Workshops genutzt.
- **Information:** Die Prüfungsämter vereinheitlichen die Umsetzung und Organisation von Nachteilsausgleichen (z.B. Formular, Abgabefristen). Darauf aufbauend entwickelt das Servicezentrum Inklusion ein Informationsblatt zum Thema Nachteilsausgleiche, welches Studierenden und Lehrenden zur Verfügung gestellt wird und die Kommunikation zu dem Thema vereinfachen soll.
- **Evaluation:** Im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung von Akkreditierungsprozessen wird der Aspekt der „diversitätssensiblen Lehre“, auch unter der Berücksichtigung von Fragen zur Inklusion integriert.
- **E-Learning:** Das E-Learning-Center bietet Weiterbildungsangebote an zur barrierefreien Gestaltung von E-Learning Angeboten.

⁶ Deutsches Studentenwerk (Hrsg.). (2012). beeinträchtigt studieren - Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2011. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Deutsches Studentenwerk (Hrsg.) (2018). beeinträchtigt studieren - BEST2. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

⁷ Stemmer, P. (2017). Studieren mit Behinderung/Beeinträchtigung. Teil II: Qualitative Befragungen. Baden-Baden: Nomos.

⁸ Weber, R. (2017, Oktober). Studieren mit psychischen Belastungen und Erkrankungen – Die KUmBel Studie. Beitrag präsentiert zum 2. Treffen des Runden Tisches Inklusion, Köln, Deutschland.

2.6 Handlungsfeld „Gebäude und Campus“

Ziel: Die Universität zu Köln setzt Barrierefreiheit in allen Gebäuden und auf dem gesamten Campus um.

Stand der Umsetzung

Die UzK hat als Bauherrin großen Einfluss auf die Beschaffenheit ihrer Bauten. 2018 hat das Dezernat Gebäude- und Liegenschaftsmanagement den Aspekt der Barrierefreiheit in den Hochschulstandortentwicklungsplan (Masterplan 2030) integriert und seine Bedeutung hervorgehoben. Der online-Lageplan der UzK weist durch ein Ampelsystem aus, ob einzelne Gebäude einen rollstuhlgerechten Zugang haben.

Handlungsbedarfe

- Kriterienkatalog zur Barrierefreiheit bei Sanierungen, Neubauten und Anmietungen der UzK, der zur Beförderung der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention über die gesetzlichen Mindeststandards hinausgeht
- Systematische Erfassung und Rückbau von unterschiedlichen infrastrukturellen Barrieren
- Aufbau von Kommunikationskanälen zur Information über Barrieren in Gebäuden
- Barrierefreies Leitsystem und Beschilderung auf Campus

Geplante Maßnahmen

- **Standards:** Die UzK entwickelt universitätseigene *Mindeststandards* zur Barrierefreiheit bei Gebäuden und nimmt sich diese als Selbstverpflichtung vor. Sie entwickelt darüber hinaus eine Kriterienliste für barrierefreie Lehr-, Veranstaltungs- und Büroräume. Bei der *Vergabe von Aufträgen* werden Referenzen und Qualifikation in Bezug auf barrierefreies Bauen im Rahmen der Vergabeordnung berücksichtigt. Barrierefreiheit wird als ein wichtiges Kriterium bei *Anmietungen* berücksichtigt.
- **Erfassung baulicher Barrieren:** Bauliche Barrieren in Gebäuden, Lehr- und Veranstaltungsräumen werden durch das Dezernat Gebäude- und Liegenschaftsmanagement systematisch erfasst. Das Dezernat Gebäude- und Liegenschaftsmanagement priorisiert gemeinsam mit verantwortlichen zentralen Akteur*innen, in welcher Reihenfolge diese abgebaut werden.
- **Information/Leitsystem:** Das Dezernat Gebäude- und Liegenschaftsmanagement entwickelt gemeinsam mit den zentral verantwortlichen Akteur*innen die Kommu-

nikation von Informationen zur Barrierefreiheit von Gebäuden, Lehr- und Veranstaltungsräumen weiter (z.B. durch eine Website/Plattform, die Weiterentwicklung des interaktiven Lageplans).

- **Ansprechpersonen:** Das Dezernat Gebäude- und Liegenschaftsmanagement ernannt zwei Ansprechpersonen zum Thema barrierefreies Bauen und ermöglicht Fortbildungen zum barrierefreien Bauen für weitere Beschäftigte des Dezernats.
- **Expert*innengruppe:** Die UzK richtet eine Expert*innengruppe (Dezernat Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Schwerbehindertenvertretung, AStA und Servicezentrum Inklusion) zur baulichen Barrierefreiheit ein, um jährlich übergreifende Maßnahmen zur Barrierefreiheit abzustimmen. Die Beteiligung der Interessensvertretungen wird bei der Planung von Bauvorhaben grundsätzlich sichergestellt.
- **Sensibilisierung:** Lehrende werden durch eine universitätsweite Aktion „Wie barrierefrei ist der Zugang zu meinem Büro?“ sensibilisiert.

2.7 Handlungsfeld „Kommunikation und IT“

Ziel: Die Universität zu Köln verbindet Digitalisierung mit Inklusion und strebt die Barrierefreiheit von IT-Lösungen an.

Stand der Umsetzung

Auf den Websites der UzK wird über die Homepage inklusion.uni-koeln.de über Angebote des Servicezentrums Inklusion informiert. Die Internetseite des Projekts „empower“ unterstützt Studierende in der Entscheidung, bei psychischen Belastungen eine Beratung aufzusuchen. Sensibilisiert werden Universitätsangehörige im Rahmen des Web-Projektes „Den Menschen eine Stimme geben“. Anhand von Erfahrungsberichten bekommen sie einen Einblick in die Situation von Mitarbeitenden und Studierenden mit Behinderungen an der UzK.

Praktische Unterstützung liefert das Servicezentrum Inklusion für Studierende mit Behinderungen durch die Bereitstellung barrierefreier Arbeitsplätze. Das Dezernat für Kommunikation und Marketing bietet Leitfäden zur Erstellung barrierefreier Dokumente und Veranstaltungen auf seiner Website an.

Handlungsbedarfe

- Einbindung von Chancengerechtigkeit in die Digitalisierungsstrategie der UzK

- Systematische Aufbereitung der Internetseiten, Dokumente und Videos der UzK entsprechend der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0)
- Integration der Bedarfe von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderungen bei IT-gestützten Angeboten (z.B. KLIPS, ILIAS)
- Gewährleistung von Barrierefreiheit bei zentralen Veranstaltungen für Studierende und Mitarbeitende
- Verbesserung der Sichtbarkeit von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderungen bei der Außendarstellung der UzK

Geplante Maßnahmen

- **Strategieentwicklung:** Chancengerechter Zugang und Teilhabe werden in die Digitalisierungsstrategie und in Strategiepaper im Bereich IT integriert.
- **Barrierefreiheit Websites:** Die Internetseiten der UzK werden gemäß den Vorgaben der BITV 2.0 zur Barrierefreiheit weiterentwickelt. Die UzK setzt zentrale Videos, die sich an (potentielle) Studierende und Beschäftigte richten, barrierefrei um. Das Dezernat für Kommunikation und Marketing entwickelt einen Leitfaden zur Erstellung barrierefreier Internetseiten. Die UzK initiiert zudem Workshops zur barrierefreien Gestaltung von Internetseiten und Dokumenten für Webredakteur*innen.
- **Barrierefreie IT-Lösungen:** Es werden sukzessive alle relevanten IT-Lösungen (z.B. KLIPS, ILIAS) auf Barrierefreiheit hin überprüft und Anpassungen vorangetrieben.
- **Barrierefreie Veranstaltungen:** Im Dezernat Kommunikation und Marketing wird eine zentrale Ansprechperson für „Barrierefreiheit von Veranstaltungen“ benannt und ein entsprechender Leitfaden sukzessive weiterentwickelt.
- **Kommunikation nach außen:** Bei der Auswahl von Bildern für die verschiedenen Kommunikationskanäle der UzK werden Menschen mit Behinderungen mitberücksichtigt.

3. Implementierung

3.1. Projektmanagement

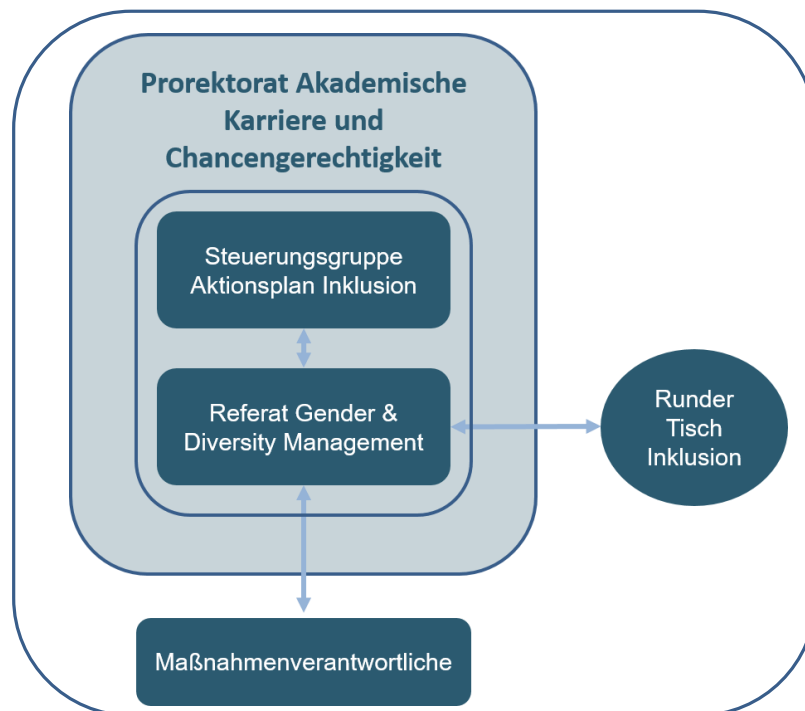


Abbildung 3: Projektmanagement „Umsetzung Aktionsplan Inklusion UzK“

Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit

Das Prorektorat koordiniert mit dem zugeordneten Referat für Gender & Diversity Management die Umsetzung des Aktionsplans und übernimmt das zentrale Controlling. Die konkreten Aufgaben sind:

- Koordination des Umsetzungsprozesses und der Steuerungsgruppe
- Koordination der Ressourcenplanung und Anmeldung zur Wirtschaftsplanung
- Sicherung der Beteiligung und Information von Studierenden und Beschäftigten
- Leitung des „Runden Tisches Inklusion“ der UzK
- Wissensmanagement zu Anlaufstellen und Maßnahmen im Themenfeld
- Unterstützung der handelnden Akteur*innen in der Umsetzung und Qualitätssicherung von Maßnahmen
- Vorbereitung und Nachbereitung von Veranstaltungen zum Aktionsplan
- Evaluation des Aktionsplans Inklusion in Zusammenarbeit mit Abt.14 Evaluationen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Jährlicher Bericht im Rektorat

Steuerungsgruppe

Die Steuerungsgruppe begleitet die Umsetzung des Aktionsplans Inklusion. Sie wird einberufen und geleitet durch das Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit. Die Aufgaben sind:

- Entscheidung über die Priorisierung und Weiterentwicklung von Maßnahmen in enger Abstimmung mit dem „Runden Tisch Inklusion“
- Kontrolle der Umsetzung, sowie ggf. Anpassung und Weiterentwicklung des Ziel- und Maßnahmenkatalogs

Zusammensetzung:

Prorektorat Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit
Vertretung des Kanzlers
Vertreter*in der Fakultäten

Runder Tisch Inklusion

Der Runde Tisch Inklusion setzt sich zusammen aus den relevanten Akteuer*innen im Handlungsfeld Inklusion an der UzK und tagt mehrfach im Jahr. Seine Aufgaben im Rahmen des Aktionsplans Inklusion sind:

- Besprechung und Entwicklung von Aufgaben der UzK im Handlungsfeld Inklusion an der UzK, inkl. der inhaltlichen Bewertung der Umsetzung von Zielen und Maßnahmen
- Priorisierung von Maßnahmen in beratender Funktion für die Steuerungsgruppe

Zusammensetzung:

Prorektorat Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit / Referat Gender & Diversity Management
Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
Inklusionsbeauftragte*r der Arbeitgeberin
Beauftragte*r Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
Servicezentrum Inklusion
AStA-Referat Studieren ohne Schranken
Vertretung der Fakultäten

Maßnahmenverantwortliche

Für jede Maßnahme in den einzelnen Handlungsfeldern werden entsprechende Verantwortliche benannt. Ihre Aufgaben sind:

- Umsetzung und Sicherung der Nachhaltigkeit von Maßnahmen
- regelmäßiger Bericht an das Referat Gender & Diversity Management

3.2 Qualitätssicherung

Die Evaluation des Aktionsplans Inklusion wird durch das Prorektorat mit Unterstützung durch die Abteilung 14 „Evaluationen“ umgesetzt. Die übergreifenden Zielsetzungen sowie die Zielsetzungen der einzelnen Maßnahmen werden messbar operationalisiert und in regelmäßigen Abständen überprüft. Über einen Zwischenbericht nach drei Jahren und einen Endbericht nach fünf Jahren werden die Erfolge des Aktionsplans Inklusion bilanziert. Aufbauend auf dem Endbericht wird durch das Rektorat über die Inhalte der Fortschreibung des Aktionsplans entschieden.

3.3 Partizipation und Öffentlichkeitsarbeit

Die Umsetzung des Aktionsplans Inklusion wird als transparenter Organisationsentwicklungsprozess gestaltet. Daher können sich Studierende und Beschäftigte digital über den Umsetzungsprozess des *Aktionsplans Inklusion* informieren und sich selbst aktiv einbringen. Ein Informationsportal wird hierfür über die Homepage „vielfalt.uni-koeln.de“ eingerichtet. Der Aktionsplan wird in verschiedenen Versionen veröffentlicht (u.a. englisch), und es wird regelmäßig über den Stand der Umsetzung informiert.