

**Akademischer Senat der
Universität Bremen
XXIX/11. Sitzung, 06.07.2022**

Beschluss-Nr. 9183

**Themenfeld: Universität und Gesellschaft
hier: 2. Aktionsplan der Universität Bremen zur Umsetzung der UN-
Behindertenrechtskonvention „Chancengleiche Teilhabe ermöglichen: Der Weg zur
inkluisiven Universität“**

Vorlage Nr. XXIX/128

Beschlussantrag: Der Akademische Senat nimmt den Entwurf des zweiten Aktionsplans Inklusion zur Kenntnis und bittet um eine der Diskussion entsprechende Überarbeitung und Wiedervorlage zur Beschlussfassung.

Der Akademische Senat stimmt dem Antrag zu.
Abstimmungsergebnis: einstimmig

XXIX. Akademischer Senat

Vorlage Nr. XXIX/128
Sitzung XXIX/11
am 06.07.2022

bearbeitet von: Nele Kuhn
Tel.: 60302
E-Mail: nele.kuhn@vw.uni-bremen.de
Bremen, den 27.6.2022

Themenfeld: Diversität

Titel:

2. Aktionsplan der Universität Bremen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention:
„Chancengleiche Teilhabe ermöglichen: Der Weg zur inklusiven Universität“ – 1. Lesung

Antragsteller:in: Rektorat

Berichterstatter:in: Prof. Dr. Eva-Maria Feichtner, Konrektorin für Internationalität und Diversität
und Nele Kuhn, Referentin für Diversity Management, Dezernat für Akademische Angelegenheiten

Beschlussantrag:

Der Akademische Senat nimmt den Entwurf des zweiten Aktionsplans Inklusion zur Kenntnis und bittet um eine der Diskussion entsprechende Überarbeitung und Wiedervorlage zur Beschlussfassung.

Begründung:

Im Jahr 2013 verabschiedete der Akademische Senat der Universität Bremen den ersten Aktionsplan Inklusion. Der Fokus lag auf dem Bereich Studium und Lehre bzw. auf der Zielgruppe der Studierenden. Mit der Verabschiedung des ersten AP Inklusion richtete der Akademische Senat 2013 einen Expert:innenkreis Inklusion ein, der die Umsetzung des Aktionsplanes im Sinne eines Monitorings begleiten sollte.

Seitdem wurden bereits viele Meilensteine auf dem Weg zu einer inklusiven Universität und zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) erreicht und zentrale Strukturen etabliert. Im Juni 2019 fand auf Initiative des Expert:innenkreises Inklusion ein Workshop zur Evaluation und Reflexion der Umsetzung des ersten Aktionsplans 2013-2019 statt. Gleichzeitig diskutierten die Teilnehmenden zentrale Punkte für den Fortschreibungsprozess. Der zweite Aktionsplan sollte alle Statusgruppen adressieren, die Universität als Gesamtsystem betrachten und konkrete, erreichbare Maßnahmen formulieren.

Entlang der zentralen Handlungsfelder der Universität wurden daraufhin Ziele und Maßnahmen durch verschiedene Arbeitsgruppen erarbeitet, an denen die entsprechenden Dezernats- und Referatsleitungen sowie Betroffene beteiligt waren. Weitere zentrale Akteur:innen im Erarbeitungsprozess waren Vertreter:innen des Personalrats, Schwerbehindertenvertretung, kivi-Studierende sowie der Bremische Landesbehindertenbeauftragte.

Ziele und Maßnahmen sind im vorliegenden Entwurf drei Ebenen zugeordnet:

- A Rechte und Normen
- B Bauliche und digitale Infrastruktur
- C Kommunikation, Sensibilisierung und Kompetenzerwerb

Entscheidend für den Erfolg der Umsetzung werden die enge Verschränkung und das Nutzen vielfältiger Synergien mit zentralen universitären Organisationsentwicklungsprozessen und Projekten wie bspw. Digitalisierung (Projekt BALLON), YUFE D&I Strategy, HR Excellence in Research Award und go d!verse sein.

Unsere Vision ist ambitioniert: unser Ziel sind gänzlich barrierefreie Zugangsbedingungen, Infrastrukturen, Inhalte, Kommunikationskulturen und Handlungsrouninen aller Universitätsmitglieder. Die zu den Zielen definierten Maßnahmen benennen demgegenüber das konkret Erreichbare. Somit entsteht eine Differenz, die hohen Ambitionen auf der einen Seite, aber auf der anderen Seite auch den vermeintlich kleinen Schritten hin zu einer inklusiven Universität Rechnung trägt.

Rechtliche Grundlagen für den zweiten Aktionsplan Inklusion der Universität Bremen sind insbesondere die UN-Behindertenrechtskonvention von 2009 und das Bremische Behindertengleichstellungsgesetz (BremBGG) von 2018. In der bevorstehenden Gesetzesnovelle des BremHG sollen der Diskriminierungsschutz von Mitgliedern und Angehörigen der Universität mit Beeinträchtigungen und/oder chronischen Erkrankungen bzw. das Recht auf barrierefreie Teilhabe an Studium, Lehre und Forschung weiter gestärkt werden.

Am 27.06.22 hat das Rektorat der Universität Bremen den vorliegenden Entwurf befürwortend zur Kenntnis genommen und sich dafür ausgesprochen, diesen im Akademischen Senat am 06.07.2022 in erster Lesung zur Vorlage zu bringen.

Chancengleiche Teilhabe ermöglichen: Der Weg zur inklusiven Universität

2. Aktionsplan der Universität Bremen
zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Aufbau

1. Kontext und Struktur	3
2. Akteur:innen und Verantwortlichkeiten	10
3. Ziele und Maßnahmen	12
A. Rechte und Normen	12
B. Bauliche und digitale Infrastruktur	20
C. Kommunikation, Sensibilisierung und Kompetenzerwerb	29
4. Anlage	
Ständige Mitglieder des Expert:innenkreises Inklusion	35

1. Kontext und Struktur

Ziele, rechtlicher und hochschulpolitischer Rahmen

Die Universität Bremen verfolgt das Ziel, eine inklusive Universität zu werden. Alle Studierenden und Mitarbeitenden sollen im Sinne der Teilhabe einen gleichberechtigten Zugang zum Campus als physischen Ort, zu Informationen und Kommunikation, einschließlich deren Technologien und Systemen, sowie zu allen Einrichtungen und Diensten haben. Diesen Entwicklungsprozess möchte die Universität proaktiv und strukturiert gestalten.

Kerngedanke einer ganzheitlich gedachten Inklusion ist es, Zugänge, Strukturen und Angebote kritisch zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Durch strukturelle Veränderungen in Lehre, Arbeitskontext, Campusleben sowie der Organisationskultur soll eine „Holschuld“ der Betroffenen kontinuierlich und konsequent abgebaut und eine diversitätssensible, inklusive Haltung aller Universitätsmitglieder gefördert werden. Der rechtlich verankerte Nachteilsausgleich bleibt dabei weiterhin notwendig.

Der genannte Entwicklungsprozess wird durch vielfältige interne und externe Faktoren angetrieben. So ist der vorliegende Aktionsplan als lokaler Maßnahmenplan zur Umsetzung rechtlicher Grundlagen zu verstehen, insbesondere:

- [UN-Behindertenrechtskonvention](#) von 2009, insb. Art. 3 (allgemeine Grundsätze), Art. 9 (Zugänglichkeit zu Information und Kommunikation; Barrierefreiheit), Art. 24¹ (Bildung) sowie Art. 27² (Arbeit)
- [Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland](#), insb. [Art. 3 Abs. 3 Satz 2](#)
- [Sozialgesetzbuch IX](#)

¹ „Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck stellen die Vertragsstaaten sicher, dass für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden.“ (UN-BRK, Art. 24, Abs. 5)

² „Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten.“ (UN-BRK, Art. 27 Abs. 1a)

- [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#) von 2006
- [Bremisches Behindertengleichstellungsgesetz \(BremBGG\)](#) von 2018
- [Hochschulrahmengesetz: Art. 2 Abs. 4 / Art. 16 Satz 4](#)
- [Bremisches Hochschulgesetz \(BremHG\)](#), insb. [§ 4 Abs. 6](#), [§ 31 Abs. 1](#), [§ 62 Abs. 2](#)

Neben den genannten rechtlichen Grundlagen ist der Aktionsplan Inklusion eng mit weiteren internen Organisationsentwicklungsprozessen verknüpft, die das Selbstverständnis der Universität Bremen prägen. Hierzu zählen insbesondere:

- Gesamtuniversitäre [Strategie 2018-2028](#)
- [Diversity-Strategie](#) und Entwicklungsziele des Re-Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands
- [Gleichstellungszukunftskonzept](#) „geschlechtergerecht 2028“ von 2018
- [Digitale Transformation](#)
- [Human Resources Excellence in Research Award \(HRS4R Award\)](#)

Die Universität Bremen sieht Inklusion, den Abbau von Barrieren und die Förderung gleichberechtigter Teilhabe als einen wesentlichen Bestandteil ihres Diversitätsbestrebens und ihrer Diversity-Strategie, deren erster Leitsatz lautet: *„Als Wissenschaftsinstitution in der Gesellschaft übernimmt die Universität Bremen Verantwortung für die Ausgestaltung von Strukturen und institutionellen Handlungsweisen nach dem Kriterium gesellschaftlicher Vielfalt.“*³ Die in diesem Aktionsplan entwickelten Maßnahmen bringen in vielerlei Hinsicht Synergieeffekte im Sinne einer diversitätsorientierten und inklusiven Universität mit sich.

Seit 2019 ist die Universität Bremen Teil der Allianz *Young Universities for the Future of Europe* (YUFE) im Rahmen der durch die Europäische Kommission geförderten „Europäischen Netzwerkuniversitäten“. Gemeinsam mit den Partneruniversitäten adressiert die Universität Bremen Diversity & Inclusivity als Kernidee: “The YUFE Alliance is pioneering a fundamental transformation of higher education by developing the leading model of a student-centred, egalitarian, open and inclusive European University” (YUFE Mission Statement, 2022). Im Rahmen von YUFE wurde eine [Diversity & Inclusivity Strategy](#) erarbeitet und verabschiedet. Dieser hat sich die Universität verpflichtet und ist bestrebt, in gemeinsamer Verantwortung die eigenen Prozesse im Sinne von Inklusion, Teilhabe und Partizipation voranzutreiben.

³ Leitsatz 1 der [Diversity-Strategie](#) der Universität Bremen 2017

Weiterhin ist für die Universität Bremen die Vernetzung mit den Akteur:innen und die Teilhabe an den Prozessen im Bereich Inklusion in der Stadt Bremen von besonderer Bedeutung. Hier gibt es eine langjährige wertvolle Zusammenarbeit und Beratung seitens der:des Bremischen Landesbehindertenbeauftragten und dem dazugehörigen Arbeitsbereich.

Behinderung – Beeinträchtigung - Intersektionalität

Die UN-Behindertenrechtskonvention definiert den Begriff „Menschen mit Behinderungen“ in Artikel 1 Satz 2 wie folgt: „Der Begriff „Menschen mit Behinderungen“ bezieht sich auf 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.“ Bereits in der Präambel der UN-Behindertenrechtskonvention wird auf den Begriff „Behinderung“ Bezug genommen. Dort wird beschrieben, dass sich das Verständnis von Behinderung ständig weiterentwickelt und dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern. Diese Erläuterung verdeutlicht, dass Behinderung nicht als fest definiertes Konzept verstanden wird, sondern von gesellschaftlichen Entwicklungen und Wahrnehmungen abhängig ist.⁴ Im Sinne einer solchen Weiterentwicklung wird in der aktuellen Diskussion Beeinträchtigung als gesundheitlicher Aspekt verstanden, wohingegen Behinderung sich auf die gesellschaftliche Dimension bezieht, in der Menschen mit Beeinträchtigung durch die nicht-barrierefreie Umwelt, mit der sie (inter)agieren, „be-hindert“ werden.⁵ Dieses Verständnis weist die Verantwortung für den Abbau von Barrieren gleichsam der Gesellschaft und ihren Institutionen zu.

Grundsätzlich gilt – wie auch bei anderen Diversitätsdimensionen – das Recht der Wahl der Selbstbezeichnung von Betroffenen. Beeinträchtigungen, Behinderungen und chronische Erkrankungen sollen im Rahmen des vorliegenden Aktionsplanes Inklusion in ihren vielfältigen Dimensionen gedacht und bedacht werden.

⁴ Vgl. <https://www.behindertenrechtskonvention.info/menschen-mit-behinderungen-3755/>

⁵ Vgl. aktuelle Diskurse der Disability Studies <https://leidmedien.de/geschichte/disability-studies-neues-denken-zu-behinderung/>; siehe auch die wissenschaftlichen Arbeiten und das lang verankerte Bewusstsein/ den fest verankerten Diskurs hierzu an der Universität Bremen / Fachbereich 12 / Inklusive Pädagogik (u. a. Wolfgang Jantzen und Georg Feuser).

Dem Intersektionalitätsansatz nach Crenshaw⁶ folgend, wirkt „die“ Dimension Beeinträchtigung/Behinderung immer in ihrer Verwobenheit mit anderen Identitätsmerkmalen eines Menschen. Diese Verwobenheit kann – je nach gesellschaftlichem Kontext – entweder zu Mehrfachdiskriminierung oder -privilegierung, sprich zu weniger oder mehr Teilhabechancen an den gesellschaftlichen Teilbereichen führen.

Rückblick: Evaluation und Reflexion 2013-2022

Im Jahr 2013 verabschiedete der Akademische Senat der Universität Bremen den ersten Aktionsplan Inklusion. Seitdem wurden bereits viele Meilensteine auf dem Weg zu einer inklusiven Universität erreicht und Strukturen etabliert. Viele Akteur:innen und Gremien haben daran aktiv mitgewirkt. Im Juni 2019 fand auf Initiative des Expert:innenkreises Inklusion ein Workshop zur Reflexion des Inklusionsprozesses von 2013 bis 2019 wie auch zu zentralen Punkten für die Fortschreibung statt. In dieser Diskussion und Evaluation betonten die Akteur:innen eine starke Verbesserung bzgl. des Selbstverständnisses und des Bewusstseins hinsichtlich Inklusionsprozessen im Sinne eines allgemeinen Kulturwandels mit Blick auf die Arbeits- und Studienkultur an der Universität Bremen. Auf formaler Ebene sind Nachteilsausgleiche im BremHG (§ 31) und im Allgemeinen Teil der Prüfungsordnungen verankert, werden praktiziert und von Studierenden, die Expert:innen in eigener Sache sind, in ihrer Form ausgehandelt. Im Rahmen von Zugangsordnungen sind Härtefallregelungen verankert.

Die Studierenden der Kritischen Initiative für Vielfalt und Inklusion (kivi)⁷ sind Expert:innen und in vielfältige Entwicklungsprozesse aktiv involviert. Gemeinsam mit der KIS (Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung) haben sie die Broschüre „[Lernen ohne Barrieren](#)“ entwickelt, die von vielen Lehrenden als sehr hilfreiche Handreichung geschätzt wird. Mit dem Sonderprogramm „InWi- Inklusion in der Wissenschaft“⁸ hat die Universität Bremen wichtige Erfahrungen eines spezifischen Förderformats von Promovierenden mit Beeinträchtigung gesammelt. Ebenfalls wurde die sehr

⁶ <https://www.law.columbia.edu/faculty/kimberle-w-crenshaw/>
<https://www.intersectionaljustice.org/what-is-intersectionality>

⁷ vormals Interessengemeinschaft Handicap/IGH. Die Arbeit wird durch Studentische Hilfskraft-Stellen ermöglicht/ unterstützt; <https://www.uni-bremen.de/kritische-initiative-fuer-vielfalt-und-inklusion>

⁸⁸ Als Bremisches Pendant zum bundesweiten Programm „Promi – Promotion inklusive“; s. <https://promi.uni-koeln.de/>

gute Vernetzung zwischen den Akteur:innen in den Feldern Inklusion, Antidiskriminierung und Diversity betont. Im Hinblick auf bauliche Barrieren wurden viele Verbesserungen verzeichnet – ebenso aber noch sehr viele offene „Baustellen“ und Entwicklungsfelder benannt.

Die kritische Reflexion der Umsetzung des ersten Aktionsplanes Inklusion zeigte: Der Aktionsplan hat auf der Ebene der Bewusstseinsbildung vieler Universitätsangehöriger eine positive Weiterentwicklung bewirkt. Gleichzeitig wurde deutlich, dass es klarer Zuständigkeiten und mehr Verbindlichkeit, eines transparenten Berichtswesens sowie zwingend einer Unterlegung der Maßnahmen mit Ressourcen bedarf.

Der Blick nach vorne

An diese Ergebnisse und auch Erfahrungen des ersten Aktionsplanes knüpft die vorliegende Fortschreibung an. Im ersten Aktionsplan der Universität Bremen lag der Fokus insbesondere auf der Zielgruppe Studierende. Bei der Evaluierung und Reflexion des ersten Aktionsplans wurde der Anspruch formuliert, dass bei der Fortschreibung ein ganzheitlicher Ansatz zugrunde gelegt und Mitarbeitende ebenfalls adressiert werden sollen. Als Querschnittsthema sind Inklusionsprozesse in allen Handlungsfeldern und Teilbereichen der Universität relevant. Bei allen strategischen Entscheidungen, Konzepten und Programmen müssen Entscheidungsträger:innen diese auf deren Inklusivität überprüfen. Die Reduktion von Barrieren in Lernumgebungen und die Entwicklung inklusiver Forschungs- und Arbeitsbedingungen reichen jedoch auf dem Weg zu einer inklusiven Universität nicht aus. Auch die dahin führenden Prozesse müssen möglichst barrierefrei und inklusiv sein, um Teilhabe der Betroffenen selbst zu ermöglichen. Eine inklusive, diskriminierungssensible und diversitätskompetente Personalentwicklung ist hier als zentraler Punkt zu nennen.

Als Institution strebt die Universität an, das Querschnittsthema Inklusion strategisch zu berücksichtigen und die relevanten Akteur:innen proaktiv in die eigenen Prozessgestaltungen und Entscheidungen einzubeziehen. Langfristiges Ziel und Ergebnis aller einzelnen Ziele und Maßnahmen ist ein grundlegender struktureller Wandel und eine inklusive Organisationsentwicklung: Das System an sich soll inklusiv werden und muss sich dafür ständig selbst kritisch hinterfragen und eigene Strukturen verändern, sodass so wenig Anpassung wie möglich nötig ist. Dieser Ansatz berücksichtigt auch den Gedanken, dass eine inklusive Umgebung ALLEN Hochschulangehörigen zu Gunsten kommt.

Im Rahmen der Erarbeitung des 2. Aktionsplans Inklusion haben die beteiligten Akteur:innen Ziele und Maßnahmen auf drei Ebenen definiert, die für den zukünftigen Entwicklungsprozess zentral sind: Rechte und Normen, bauliche und digitale Infrastruktur sowie Kommunikation, Sensibilisierung und Kompetenzerwerb.

Der zweite Aktionsplan formuliert realistische und überprüfbare Maßnahmen. Dafür mussten Prioritäten gesetzt werden – wohl wissend, dass somit einige, ebenfalls wichtige Punkte (noch) nicht angegangen werden. Inklusion bleibt stets ein Prozess, der nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt abgeschlossen sein wird. Um auch die Perspektive auf den weiteren Entwicklungspfad hin zu einer inklusiven Universität aufzumachen, sind neben den Maßnahmen dieses zeitlich befristeten Aktionsplans auch Ausblicke und noch nicht abschließend beratene Anliegen von Betroffenen und weiteren Akteur:innen in der Anlage 2 aufgeführt.

Barrierefreiheit als Leitziel

Unsere Vision und unser Ziel sind gänzlich barrierefreie Zugangsbedingungen, Infrastrukturen, Inhalte, Kommunikationskulturen und Handlungsroutinen aller Universitätsmitglieder. Wir sind uns bewusst, dass dies in vielerlei Hinsicht noch ein weiter Weg ist. Wir sind uns bewusst, dass wir die Universität in den kommenden Jahren lediglich „barriereärmer“ machen können – insbesondere vor dem Hintergrund begrenzter finanzieller und personeller Ressourcen für große Bau- und Infrastrukturmaßnahmen und für den komplexen Abstimmungsprozess. Das Ziel der Barrierefreiheit behalten wir trotz dieser Herausforderungen fest im Blick und arbeiten kontinuierlich an der Reduktion und am Abbau von Barrieren.

Unsere Ziele sind ambitioniert und beschreiben eine Vision. Die unter den Zielen subsumierten Maßnahmen benennen hingegen das konkret Erreichbare. Somit entsteht eine Differenz, die hohen Ambitionen auf der einen Seite, aber auf der anderen Seite auch den vermeintlich kleinen Schritten hin zu einer inklusiven Universität Rechnung trägt. So wollen wir Erfüllbarkeit und Anspruch gleichermaßen im Blick behalten.

Gerade die kleinen Schritte und Erfolge sollen im Rahmen von (Teil-) Evaluationen des Aktionsplanes Inklusion besonders wertgeschätzt und anerkannt werden. Einer Überforderung der Universitätsangehörigen soll präventiv begegnet werden – bei gleichzeitiger Entwicklung einer inklusiven Grundhaltung.

Laufzeit, Monitoring und Evaluation: Steuerungs- und Qualitätssicherungsstruktur

Der vorliegende Aktionsplan gilt für die Dauer von fünf Jahren nach seiner Verabschiedung durch den Akademischen Senat. Vor Ende dieser Laufzeit wird die Umsetzung der Maßnahmen evaluiert und der Aktionsplan weiter fortgeschrieben. Dem Akademischen Senat soll zudem nach zwei und vier Jahren berichtet werden.

Der Expert:innenkreis Inklusion (EKI) wurde 2013 vom Akademischen Senat mit dem Ziel eingerichtet, die Umsetzung des Aktionsplanes Inklusion im Sinne eines Monitorings zu begleiten. Die Rolle des Expert:innenkreises in dieser Funktion soll für die Laufzeit des zweiten Aktionsplans Inklusion weiter gestärkt werden. Im Sinne einer prozessbegleitenden Evaluation soll der Expert:innenkreis die initiierten Maßnahmen partizipativ und kritisch begleiten, dabei aber ebenso für Wertschätzung gegenüber einzelnen Initiativen sorgen. Die Mitglieder des Expert:innenkreises beraten und entscheiden über die Häufigkeit ihrer Sitzungen, die Verbindlichkeit der Sitzungsteilnahme ihrer Mitglieder und Vertretungsregelungen sowie über ihre Arbeitsstruktur.

Weiteres zentrales Element der Qualitätssicherung ist die *Beteiligungsmöglichkeit* für Betroffene bei Evaluationen, Begehungen usw. Betroffene sind Expert:innen in eigener Sache bzgl. der Kenntnis von und im Umgang mit bestehenden Barrieren, mit denen sie im universitären Kontext konfrontiert sind. Bei allen Maßnahmen des Qualitätsmanagements sollen daher Beteiligungsmöglichkeiten für Expert:innen in eigener Sache vorgehalten werden. Dabei stehen die Betroffenen selbst jedoch in keiner Verantwortung.

2. Akteur:innen und Verantwortlichkeiten

Der vorliegende Aktionsplan wird verantwortet durch das Rektorat der Universität Bremen, vertreten durch die:den Konrektor:in für Internationalität und Diversität. Die:der Konrektor:in ist ebenfalls verantwortlich für die abschließende Evaluation des AP Inklusion fünf Jahre nach Beschluss und übernimmt die Federführung in einem weiteren Fortschreibungsprozess.

Im Einzelnen sind folgende Zuständigkeiten, Ämter und Gremien zu nennen:

- Der **Expert:innenkreis Inklusion (EKI)** begleitet den Umsetzungsprozess des Aktionsplanes Inklusion. Ständige Mitglieder dieses EKI sind die zentralen Dezernats- und Referatsleitungen, fachliche Expert:innen, Betroffene als Expert:innen in eigener Sache, Interessensvertretungen sowie Vertreter:innen des Landes Bremen. Eine Liste der ständigen Mitglieder des EKI findet sich in der Anlage 1. Der Vorsitz und die Moderation des EKI liegt bei der:dem Konrektor:in für Internationalität und Diversität bzw. dem Konrektorat mit der entsprechenden Denomination für Diversität.
- Die:der **Beauftragte für inklusives Studieren (BiS)** ist ein Amt zur hochschulpolitischen Unterstützung der Entwicklungsprozesse im Bereich Inklusion. Die:der BiS wird durch die:den Rektor:in der Universität für die Dauer von zwei Jahren benannt. Das Amt der:des BiS wurde bislang professoral bekleidet und war ein Ehrenamt. Rolle, Aufgaben und Rahmenbedingungen der:des BiS sollen im Rahmen des vorliegenden Aktionsplanes neu definiert werden (s. Teil C, Ziel 3, Maßnahme 1)
- Die **Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung (KIS)** berät Studierende bzgl. Nachteilsausgleichen und individuellen Lösungen im Studienalltag mit Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen. Die KIS ist im Dezernat für Studentische Angelegenheiten angesiedelt.
- Die **Kritische Initiative für Vielfalt und Inklusion (kivi)** ist eine studentische Initiative. Sie begleitet den Umsetzungsprozess mit ihrer Expertise und leistet an der Universität Lobbyarbeit für Studierende mit Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung.
- Die **Schwerbehindertenvertretung** ist eine gewählte Interessensvertretung und vertritt die Interessen aller Mitarbeiter:innen mit einer Schwerbehinderung sowie der ihnen Gleichgestellten.

- Die **Inklusionsbeauftragte:r des Arbeitgebers** gemäß § 181 SGB IX vertritt die Arbeitgeberin Universität in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen und den ihnen Gleichgestellten und achtet darauf, dass der Arbeitgeberin obliegende Verpflichtungen erfüllt werden. Das Amt wird in Personalunion mit der Leitung des Dezernats für Personalangelegenheiten ausgeführt.
- Die **Beschwerdestelle gemäß AGG für Studierende** gemäß universitätsinterner Beschwerdeordnung liegt bei der Leitung der Rechtsstelle.
- Die **Beschwerdestelle gemäß AGG für Mitarbeitende** liegt an der Universität Bremen im Dezernat für Personalangelegenheiten. Die:der Dezentent:in agiert im Rahmen dieses Amtes ebenfalls als Mediator:in bei Konflikten zwischen Vorgesetzten und/oder Mitarbeiter:innen.
- Die **Zentralen Frauenbeauftragten** unterstützen die Universitätsleitung bei der Umsetzung des gesetzlichen Auftrags gemäß BremHG zur Beseitigung der für Frauen in der Wissenschaft bestehenden Nachteile und tragen allgemein zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zum Abbau der Benachteiligung von Frauen bei. Um die bestehenden Benachteiligungen von Frauen mit Behinderungen wegen mehrerer Gründe zu beseitigen oder zu vermeiden, berücksichtigen sie insbesondere deren besondere Belange (§ 2 BGG). Die **Frauenbeauftragte nach LGG** nimmt entsprechende Aufgaben und Rechte für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung wahr.
- **Die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung** im Ref. 04 (ADE) ist eine zentrale Serviceeinrichtung der Universität Bremen zum individuellen und institutionellen Umgang mit Konflikten, Diskriminierungen und Gewalt am Ausbildungs- und Arbeitsplatz. Die Serviceangebote der ADE richten sich an alle Beschäftigten, Studierenden und Gäste der Universität Bremen.
- **Die Referentin für Diversity Management** begleitet die Umsetzung der universitären Diversity-Strategie einschließlich des Aktionsplans Inklusion als Querschnittsaufgabe in allen relevanten Handlungsfeldern.
- **Barrierearmes Lernen und Lehren Online** (BALLON) ist ein Support-Projekt für digitale Barrierefreiheit durch Sensibilisierung, Beratung, Vernetzung, Schulung und Prüfung von Dokumenten für Lehrende und Verwaltungsmitarbeitende. Es ist beim Chief Digital Officer angesiedelt.

3. Ziele und Maßnahmen

A – Rechte & Normen

Diese Dimension umfasst rechtlich-normativ verankerte Aspekte, die Teilhabe befördern oder absichern. Dies kann eine Neuausrichtung der Rahmenbedingungen für alle, notwendige Nachteilsausgleiche für Einzelne sowie Aspekte der Qualitätssicherung umfassen.

Ziel 1: Das Bewerbungs- und Zulassungsverfahren für Studierende ist barrierefrei und inklusiv.

	Maßnahmen	Verantwortliche
1.	<p>Potentielle Benachteiligungen werden regelmäßig identifiziert und durch geeignete Nachteilsausgleiche kompensiert</p> <ul style="list-style-type: none"> - Studiengangsspezifische Bewerbungs- und Immatrikulationsvoraussetzungen werden regelmäßig auf mögliche Benachteiligungen beeinträchtigter Bewerber:innen überprüft. Identifizierte Barrieren werden durch geeignete Maßnahmen beseitigt. - Nachteilsausgleiche für spezifische und unverzichtbare Zugangsvoraussetzungen (Praktika u. ä.) werden entwickelt und auf Antrag gewährt. Das Verfahren der Antragstellung und die Beratungsstelle KIS werden potentiellen Bewerber:innen transparent kommuniziert 	<p>KON2</p> <p>Referat 13 Dezernat 6</p>

Ziel 2: Prüfungen an der Universität sind barrierefrei und inklusiv gestaltet.

	Maßnahmen	Verantwortliche
1.	<p>Die Kommunikation über Nachteilsausgleiche wird verbessert; Zeitslots im E-Center werden bei Bedarf ausgeweitet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lehrende und Mitglieder von Prüfungsausschüssen werden regelmäßig über den Anspruch auf Nachteilsausgleiche (NTA) sowie die möglichen Formen des Nachteilsausgleichs informiert. Für Fragen oder die Vermittlung zwischen Lehrenden und Studierenden steht Beratung und Unterstützung zur Verfügung. - Alle Studierenden der Universität werden mit der Immatrikulation und in Einführungsveranstaltungen über das Thema Nachteilsausgleiche informiert. Ihnen steht Beratung und Unterstützung für das Formulieren von Anträgen zur Verfügung. - Die Zeitslots im E-Testcenter werden so gestaltet, dass Studierende bei Bedarf auf Nachteilsausgleich eine bis zu 1,5-fache Schreibzeit in Anspruch nehmen können. 	<p>KON2 KIS</p> <p>Fachbereiche</p>
2.	<p>Den Studierenden werden Prüfungstermine und -formen gemäß AT der PO zu Beginn eines Moduls transparent kommuniziert</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Informationen zu Prüfungsterminen und -formen werden im Lernmanagement-System veröffentlicht - Sollten kurzfristige Änderungen in der Planung unvermeidlich sein, wird das Verfahren zur Stellung eines Nachteilsausgleichs flexibilisiert und Nachteilsausgleiche werden auch kurzfristig gewährt 	<p>KON2</p> <p>Fachbereiche</p>

3.	<p>Die Diskussion über eine inklusive Prüfungsgestaltung wird fortgeführt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Fachbereiche sowie die zentralen zuständigen Verwaltungseinheiten treten in einen Diskussionsprozess zur inklusiveren Prüfungsgestaltung und zu niedrigschwelligem, nicht stigmatisierenden Umgang mit Nachteilsausgleichen ein. 	<p>KON2</p> <p>BiS Referat 13 Fachbereiche</p>
----	---	--

Ziel 3: Personalauswahl- und Einstellungsverfahren in Wissenschaft und Verwaltung sind barrierefrei und inklusiv gestaltet.

	Maßnahmen	Verantwortliche
1.	<p>Im Rahmen der weiteren Professionalisierung von Personalauswahlverfahren werden Inklusionsaspekte verstärkt berücksichtigt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Überprüfung von Mechanismen/ Strukturen, die Menschen mit Beeinträchtigungen von einer Bewerbung abhalten könnten - Profilbildung: Was macht die Universität zu einer attraktiven Arbeitgeberin für Mitarbeitende mit Beeinträchtigung und chronischer Erkrankung? - Entwicklung einer inklusiven Personalgewinnungsstrategie - Weiterentwicklung des Leitfadens für Personalauswahlprozesse für Verwaltung und Technik sowie Erarbeitung eines Konzepts für Personalauswahl in der Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von Inklusionsaspekten 	<p>K</p> <p>Referat 08 Referat 11 Referat 04</p> <p>#HRS4R # YUFE # go d!verse</p>

2.	<p>Stellenausschreibungen in der Verwaltung und im Wissenschaftsbereich werden barrierefrei und zunehmend inklusiv gestaltet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erarbeitung von ansprechenden Mustertexten/ Textbausteinen für Stellenausschreibungen, um Offenheit für Bewerber:innen mit Beeinträchtigung zu signalisieren - Einführung / Umsetzung der OTM-R Checkliste⁹ - Prüfung von Möglichkeiten inklusiver Rahmenbedingungen 	<p>K</p> <p>Referat 08 Referat 11 Referat 21</p> <p># HRS4R # go d!verse # YUFE</p>
3.	<p>Wissen und Kompetenzen der Mitglieder von Auswahl- und Berufungskommissionen in Bezug auf rechtliche Aspekte bzgl. Inklusion und Barrierefreiheit werden gestärkt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung passender Schulungsformate für Berufungskommissionen – ggf. Integration der Thematik in reguläre Schulungsformate - Entwicklung von Trainings für Auswahlkommissionen für WiMis sowie MA in Verwaltung und Technik (s. o.) 	<p>K</p> <p>Fachbereiche</p> <p>Referat 06 Referat 08 Referat 11 Referat 21</p> <p># HRS4R</p>
4.	<p>Die Überprüfung von Inklusionskompetenz wird in das Assessment-Center zur Überprüfung außerfachlicher Kompetenzen im Rahmen von Berufungsverfahren integriert</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inklusionsorientierung und -kompetenzen werden als Kriterien bei der Ausschreibung für durchführende Anbieter:innen; mit Blick auf das Verfahren an sich wie auch die Überprüfung der Kompetenzen der Kandidat:innen aufgenommen 	<p>K, KON3</p> <p>Referat 11 Referat 04</p>

⁹ Die “open, transparent and merit-based recruitment checklist” wird Institutionen im Rahmen des HRS4R Award Auditierungsprozesses an die Hand gegeben, um ihre Einstellungsprozedere zu professionalisieren; siehe https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/universitaet/Wissenschaftliche_Karriere/HRS4R/UBremen_OTM-R_Arbeitspapier_202202.pdf

	<ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Evaluation und Weiterentwicklung des Verfahrens 	
5.	<p>Entwicklung und Einführung eines inklusiven „Onboardings“</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bereits im Rahmen des Einstellungsverfahrens werden Inklusionsmaßnahmen angeboten und mit der:dem neuen Mitarbeiter:in besprochen (z.B. Rahmenbedingungen, Ansprechpersonen, Beratungsstellen, barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung) - Sensibilisierung und Kompetenzerwerb im Team werden gefördert (z. B. inklusive Meetinggestaltung, Zugänglichkeit von Materialien) - Einrichtung eines zentralen Fonds, der es Menschen mit Beeinträchtigten und/oder chronischen Erkrankungen ermöglicht, erforderliche Arbeitsplatzausstattung aus Uni-Mitteln zu finanzieren, sofern diese nicht vom Integrationsamt abgedeckt werden - Ein Pool geschulter SHKs soll den Arbeitsstart erleichtern. Sie vermerken vorhandene Barrieren und bringen diese auch in weitere Evaluationen mit ein 	<p>K</p> <p>Dezernat 2</p> <p>BiS</p> <p>Schwerbehindertenvertretung</p> <p>Fachbereichsverwaltungen</p>

Ziel 4: Wissenschaftliche Karrierewege und Forschungsbedingungen sind inklusiv gestaltet.

	Maßnahmen	Verantwortliche
1.	<p>Inklusive / barrierefreie Promotionsordnungen werden erarbeitet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eruiierung von Hürden und Bedarfen in vorliegenden Ordnungen - Verankerung von Nachteilsausgleichen und „Inklusionsoffenheit“ (analog zum AT der PO für Studierende) - Integration von Inklusionsaspekten im Rahmen der Betreuungsvereinbarung 	<p>KON1</p> <p>Promotions- ausschüsse Referat 12/ BYRD Referat 06</p> <p>#HRS4R</p>
2.	<p>Inklusive Forschungsförderung – ZF</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inklusive Gestaltung der Anforderungsprofile und der Ausschreibungen (Ansprache, Anpassung der Rahmenbedingungen bzgl. Formalitäten, Fristen etc.) - Schulung der Auswahlkommissionen im Umgang mit Inklusions- und Diversitätsaspekten - Einrichtung eines Sonderfonds für Assistenz bei Konferenzreisen, Verlängerung der Stelle um wenige Monate, um die Promotion abzuschließen, SHK-Stunden, etc. - Entwicklung von Möglichkeiten, sich im Rahmen der Förderlinien ZF 01 Impulse/ZF 02 Konferenzreisen um Zuschüsse für besondere Anforderungen zu bewerben 	<p>KON1</p> <p>Referat 12/ Forschungs- kommissionen</p>
3.	<p>Förderung barrierefreier Rahmenbedingungen für Promotionen</p>	<p>K, KON1</p> <p>Fachbereiche</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Sofern möglich, flexible Anpassung von Bewerbungsfristen (z. B. bei Graduiertenkollegs), sofern Schwerbehinderung vorliegt - Entwicklung einer proaktiven, transparenten und klaren Kommunikation der Rahmenbedingungen und Sonderregelungen 	
4.	<p>Explizite Karriereförderung von Wissenschaftler:innen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prüfung, ob eine Kooperation im Rahmen bundesweiter Programme (in Nachfolge von PROMI) möglich ist, bundesweite Entwicklungen verfolgen 	<p>K, KON1</p> <p>Referat 12/BYRD Referat 08 Dezernat 2</p>

Ziel 5: Die universitären Instrumente und Kreisläufe des Qualitätsmanagements beinhalten und adressieren Inklusionsaspekte.

	Maßnahmen	Verantwortliche
1.	<p>Integration von Inklusionsaspekten in allen relevanten QM-Prozessen im Bereich Studium & Lehre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bei Studiengangsplanungen werden Zugangsvoraussetzungen, Lehr- und Studienformen auf Barrierefreiheit überprüft - Bei Lehrevaluationen, Studierenden- und Lehrendenbefragungen werden Barrieren im Studium und Inklusionsbedarfe systematisch abgefragt und die Ergebnisse transparent, zugänglich und barrierefrei kommuniziert 	<p>KON2</p> <p>Referat 13 Fachbereiche</p>
2.	<p>Integration von Inklusionsaspekten in alle zukünftigen Mitarbeiter:innenbefragungen</p>	<p>K</p> <p>Dezernat 2 Personalrat</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen der Mitbestimmung und unter Beteiligung der Interessenvertretungen werden Aspekte der Inklusion in alle Mitarbeiter:innenbefragungen integriert und bei der Auswertung besonders berücksichtigt. Dabei werden nicht nur Betroffene selbst, sondern auch das Thema im Sinne der Bewusstseinsbildung adressiert. 	
3.	<p>Datenaufbereitung und transparente Kommunikation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufnahme einer Rubrik „Inklusion“ im Controlling-Bericht „Uni in Zahlen“ zur Sensibilisierung der Universitätsöffentlichkeit 	K Referat 05

B - Bauliche und digitale Infrastruktur

Diese Dimension stellt eine Voraussetzung für physische und mentale „Bewegungsfreiheit“ dar und umfasst die bauliche und digitale Zugänglichkeit und Ausstattung von Funktionsräumen (Lernräume, Veranstaltungsräume, Arbeitsräume, Labore, Begegnungsräume) sowie physische/analoge und digitale Lagepläne und Leitsysteme, Service-Angebote wie z. B. barrierefreie Dokumente und Web-Dienste sowie Software).

Ziel 1: Alle Gebäude und Räume auf dem Campus sind barrierefrei zugänglich und nutzbar.

	Maßnahmen	Verantwortliche
1.	<p>Erfassung und Abbau baulicher Barrieren: Wege, Rampen, Beleuchtung, Akustik, Türöffner</p> <p>Um dem Ziel der Barrierefreiheit näher zu kommen (siehe auch BremBGG), ist als erster Schritt die systematische Erfassung zum Abbau baulicher Barrieren vorgesehen, um dann im Folgenden die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen hinsichtlich Prioritäten-, Kosten- und Zeitrahmen zu strukturieren. Gemäß Beschluss des Bremer Senats erfolgt der erste Schritt der Bestandsaufnahme bis zum 01.01.2023. Grundlage für die Bestandsaufnahme sind die allgemein anerkannten Regeln der Technik, wie sie in den einschlägigen DIN-Normen und technischen Regeln dargelegt sind. Exemplarisch genannt seien die DIN18040 (barrierefreies Bauen), DIN6008 (barrierefreie Lebensräume).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Im Rahmen regelmäßiger Begehungen unter Einbezug Betroffener/Personalrat/ Inklusionsbeauftragter findet eine Priorisierung der Dringlichkeit von Verbesserungsmaßnahmen statt. - Erarbeitung/Weiterentwicklung eines 	<p>K</p> <p>Dezernat 4</p> <p>Referat 02/ Arbeitssicherheit</p>

	<p>umfassenden Meldesystems: Siehe Maßnahme 4 sowie Teil C, Ziel 2, Maßnahme 5</p>	
<p>2.</p>	<p>Die Raumausstattung wird kommunikations- und teilhabefördernd verbessert</p> <p>Parallel zur umfassenden Zustandserfassung baulicher Barrieren an der Universität (siehe Maßnahme 1) sind laufende Begehungen von Hör- und Seminarräumen vorgesehen. Bauliche Maßnahmen, die direkt aus Universitätsmitteln umgesetzt werden können, sind in Abstimmung mit dem Rektorat zu realisieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> - In allen Lehrveranstaltungsräumen (LVR) werden Akustik und Beleuchtung so verbessert, dass eine bessere Konzentration möglich ist und die Belange der hör- und sehbeeinträchtigten Personen berücksichtigt werden - In allen LVR sind Tafel und Rednerpult für Personen mit Mobilitätseinschränkung nutzbar, da sie höhenverstellbar sind; im Auditorium finden sie adäquate Arbeitsmöglichkeiten - Test vorhandener Anlagen der Medienausstattung, Erhebung zusätzlicher Bedarfe und Prüfung der Realisierbarkeit der Ausstattung zusätzlicher Räume: <ul style="list-style-type: none"> o Touch-Display o Präsentation für Spiegelung o Präsentation auf persönlichem Device o Active Pen für Hörgeschädigte o Induktionsschleifen o Hörverstärker über WLAN an pers. Device - In großen Hörsälen / LVR werden Präsentationskameras / Visualizer installiert. In 	<p>K</p> <p>Dezernat 4 Dezernat 5/ Veranstaltungsbüro u. Medienstelle</p>

	<p>großen LVR für Pflichtveranstaltungen werden moderne Audioanlagen installiert. Die Zuschaltung von nicht-mobilen Personen in die Veranstaltung soll ermöglicht werden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bestimmte Hilfsmittel können über die Medienstelle ausgeliehen werden: Präsentationskameras, Akustikgeräte (Cochlea-Kompatibel) 	
3.	<p>Behebung von festgestellten Mängeln bzgl. des Brandschutzes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Im Zuge der regelmäßig erfolgenden Brandschutzbegehungen der Gebäude wird auch besonders auf die Fluchtwegsituation für mobilitätseingeschränkte Personen im Brandfall geachtet. Mängel werden vom Sachverständigen protokolliert und dem Dezernat für Gebäudemanagement und der Universitätsleitung vorgelegt - Die festgestellten Mängel werden vom Sachverständigen mit Prioritäten versehen. Im Arbeitskreis Brandschutz werden in Abstimmung mit dem Dezernat 4 und der Kanzlerin die erforderlichen Maßnahmen ergänzend nach Umfang, Kosten und ggf. möglichen (auch temporären) Ersatzmaßnahmen strukturiert. Je nach finaler Einordnung erfolgt die Behebung der Mängel 	<p>K</p> <p>Dezernat 4 Dezernat 5/ Veranstaltungsbüro Brandschutzbeauftragter Referat 02/ Arbeitssicherheit</p>
4.	<p>Verbesserung der Prozesse der Feststellung und Behebung physischer Barrieren</p> <ul style="list-style-type: none"> - Im Zuge der Regelbegehungen (unter Beteiligung von Betroffenen/Expert:innen in eigener Sache) bzgl. der Arbeitssicherheit wird auch das Thema Barrierefreiheit explizit berücksichtigt - Bei festgestellten Barrieren wird sofort Abhilfe geschaffen bzw. Alternativen per Aushang 	<p>K</p> <p>Dezernat 4 Dezernat 5 Veranstaltungsbüro Referat 02/ Arbeitssicherheit</p>

	<p>mitgeteilt, während die Beschaffung/Beauftragung eingeleitet wird</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die bereits existierenden Meldesysteme für Störungen / vorhandene Barrieren werden insgesamt bekannter gemacht UND verbessert: Eine Priorisierung / Dringlichkeit aufgrund der Barrierefreiheit soll ermöglicht werden sowie eine Verbesserung der Transparenz und des Kommunikationsflusses über den derzeitigen Arbeitsstand. Verknüpfung dieser Maßnahme mit Ziel 2, Maßnahme 5 in Teil C - Proaktive und deutlich sichtbare Hinweisbeschilderung auch bei temporären Behinderungen durch bauliche Maßnahmen 	
5.	<p>Aufbau von Expertise zum Thema Barrierefreiheit bei Mitarbeiter:innen der Raumbewirtschaftung und des Gebäudemanagements</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Schulungen durch externe Expert:innen sowie eine fest im Prozess verankerte Beteiligungsmöglichkeit für Expert:innen in eigener Sache 	

Ziel 2: Die räumliche Orientierung auf dem Campus ist verbessert.

	Maßnahmen	Verantwortliche
1.	<p>Neustrukturierung Raum- und Gebäudedatenbanken</p> <ul style="list-style-type: none"> - Als Grundlage für die Umsetzung eines (digitalen) Leitsystems und weiterer digitaler Maßnahmen zur Verbesserung der Orientierung auf dem Campus wird eine Vereinheitlichung der Raum- und Gebäudedatenbanken erarbeitet - Optimierung ist in folgenden Bereichen notwendig <ul style="list-style-type: none"> o Einheitliche Verwendung von Raumnummern und Verknüpfung mit Gebäude-ID o Aktualisierung von Raumplänen o Pflege der Raumdatenbanken 	<p>K</p> <p>Dezernat 4 Dezernat 5 ZfN</p> <p>Raumbewirtschaftung</p>
2.	<p>Konzepterstellung und Aufbau eines barrierefreien Leitsystems</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unter Berücksichtigung der einschlägigen DIN-Normen und technischen Regeln, wie sie in der DIN18040 (barrierefreies Bauen), DIN Fachbericht 142 (Orientierungssysteme in öffentlichen Gebäuden) und DIN32975 (Gestaltung visueller Informationen im öffentlichen Raum zur barrierefreien Nutzung) zu finden sind, wird ein ganzheitliches Konzept für ein einheitliches, barrierefreies Leitsystem entwickelt - Dies sollte nicht nur bauliche Komponenten in den Gebäuden und dem Außengelände enthalten, sondern auch eine Integration mobiler und digitaler Informationssysteme (z. B. Smartphone-Navigation, etc.) enthalten - Die Umsetzung des Leitsystems teilt sich in ein bauliches Teilprojekt und in ein IT-Teilprojekt. Die Umsetzung des Leitsystems mit dem Outdoor- 	<p>K</p> <p>Dezernat 4 Dezernat 5 Referat 03</p>

	<p>Leitsystem soll begleitet werden von einer mobilen Campus-Navigationslösung (Navigations-App).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alle digitale Lösungen sollen die Möglichkeit des Vorlesens von Informationen vorsehen 	
3.	<p>Einheitliche Beschilderung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fertigstellung eindeutiger Gebäudebezeichnungen (Name, Adresse) und entsprechende Beschilderung - Kontrastreiche, taktile Beschilderung und in Braille-Schrift (in hinreichender Größe) aller LV-, Lern und Serviceräume innerhalb der Gebäude; Aushang von Gebäudeplänen werden installiert - Wegeleitsystem, Aufstellung von großen „Wo-bin-ich-Lageplänen" (taktil und in Braille-Schrift) im Außenbereich und Verbesserung der Beleuchtung auf Wegen und an Gebäudeeingängen 	<p>K</p> <p>Dezernat 4 Dezernat 5</p> <p><i>Bei diesem Ziel handelt es sich um ein Teilprojekt des barrierefreien Leitsystems (siehe Maßnahme 2).</i></p>
4.	<p>Bereitstellung und Vermittlung von Informationen zur barrierefreien Raum- und Gebäudesituation auf dem Campus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorstufe zum digitalen Lageplan / Campus-Navigations-App - Weiterführung des Projekts „Campus barrierefrei“ (kivi), damit das vorhandene Wissen in die zu erstellende Navigations-App einfließen kann - Erarbeitung einer Website mit Informationen, die eine räumliche Vorstellung und tatsächliche Orientierung vermitteln und spezifische Orte (LVR, Medienausstattung, Ruheräume; Wickeltische; Mensen, Cafeterien, Sanitärräume etc.) beinhalten - Eine Zielkonzeption für die Gebäudeinformationen sowie Definition von Anforderungen werden entworfen 	<p>K</p> <p>Dezernat 4 Dezernat 5 Referat 03 ZfN</p> <p><i>Bei diesem Ziel handelt es sich um ein Teilprojekt des barrierefreien Leitsystems (siehe Maßnahme 2).</i></p>

5.	QR-Codes bzw. digitale Türschilder für Unterrichtsräume mit aktuellen Rauminformationen <ul style="list-style-type: none">- QR-Code zum Abscannen oder Touch-Screen, verknüpft mit Daten aus Stud.IP, enthält Stundenplan, Rauminfos, Informationen zu medialer Ausstattung (diese Informationen auch in zukünftiger Campus APP integrieren). Alle Informationen sollen auch über Stud.IP abrufbar sein- Prüfung von Anzahl, technischer Anbindungsmöglichkeit (Netzverfügbarkeit) und Programmieraufwand- Beschaffung und Umsetzung der technischen Voraussetzungen- Installation und Programmierung der notwendigen Verknüpfungen zu LV-Planungen- Digitale Lösungen sollen die Möglichkeit des Vorlesens von Informationen vorsehen	K Dezernat 5/ Veranstaltungs- büro
----	---	---

Ziel 3: Die Website der Universität Bremen ist barrierefrei zugänglich.¹⁰

	Maßnahmen	Verantwortliche
1.	<p>Optimierung der technischen Grundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Überprüfung und Ausarbeitung von Änderungen/ Verbesserungen der Webseite nach BITV 2.0 durch eine externe Agentur, um die Website technisch barrierefreier zu gestalten: <ul style="list-style-type: none"> o Bedienbarkeit der Webseite per Tastatur o ARIA- und role-Attribute, veraltete HTML-Elemente o Formular-Labels o Navigationsführung o Inhaltselemente (z. B. Slider) und Plug-Ins o weitere Punkte, die nach BITV 2.0 geprüft werden - Umsetzung und laufende Pflege 	<p>K</p> <p>Referat 03</p> <p>Dezernat 5</p>
2.	<p>Vereinheitlichung der angebotenen Formulare/Dokumente auf lesbare/hörbare Formate</p> <ul style="list-style-type: none"> - Festlegung der entsprechenden Dokumente und Form des Abrufs (Screenreader) - Information und Hilfestellung für anbietende Bereiche - Etablierung einer zentralen Stelle zur Erstellung zentraler Dokumentangebote 	<p>K</p> <p>CDO / BALLON</p> <p>Referat 03</p>
3.	<p>Schulungen zur Erstellung von barrierefreiem Content</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die bereits existierenden Einheiten zur Barrierefreiheit im Rahmen der TYPO3-Schulung werden stetig weiterentwickelt 	<p>K</p> <p>Referat 03</p>

¹⁰ Als good practice kann die Seite der Aktion Mensch „Einfach für alle“ als Referenz dienen; <https://www.einfach-fuer-alle.de>

Ziel 4: Alle Lehr-Lernplattformen sind barrierefrei.

	Maßnahmen	Verantwortliche
1.	<p>Das Studierenden- und Bewerbungsportal moin wird unter Kriterien der Barrierefreiheit weiterentwickelt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Überarbeitung der Portale, technische Anpassungen - Es werden Prozedere/Routinen für regelmäßige Überprüfungen durch Expert:innen entwickelt 	<p>KON2 Dezernat 6</p>
2.	<p>Stud.IP wird unter Kriterien der Barrierefreiheit weiterentwickelt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stud.IP ist barrierefrei nutzbar. Dies wird regelmäßig überprüft und ggf. nachjustiert. - In den regelmäßigen Studierendenbefragungen werden Probleme und Vorschläge zur Verbesserung der Barrierefreiheit von Stud.IP abgefragt. 	<p>KON2 ZMML Referat 13</p>
3.	<p>PABO / Flex Now / Mobility Online werden unter Kriterien der Barrierefreiheit weiterentwickelt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stetige Überprüfung und Weiterentwicklung 	<p>KON2 Dezernat 6</p>

C – Kommunikation, Sensibilisierung & Kompetenzerwerb

Diese Dimension ermöglicht die Entwicklung und Stärkung persönlicher Kompetenzen im Team und als Führungskraft. Sie umfasst alle Maßnahmen, die die Teilhabechancen aller Universitätsmitglieder durch proaktive und verbindliche Kommunikationswege und -formen verbessern.

Ziel 1: Die Universität Bremen zeigt Haltung in Bezug auf ihren inklusiven Anspruch.

	Maßnahmen	Verantwortliche
1.	<p>Verankerung des inklusiven Anspruchs im Leitbild und in jeder neuen Teilstrategie der Universität Bremen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inklusion wird zu einem grundsätzlich mitgedachten Aspekt der Ausrichtung und des Handelns der Universität - Jede neue oder überarbeitete Teilstrategie wird auf Inklusivität überprüft und entsprechend angepasst 	<p>Rektorat</p> <p>BIS</p> <p>Expert:innenkreis Inklusion</p>
2.	<p>Repräsentative Veranstaltungen sowie wichtige Veröffentlichungen sind inklusiv und barrierefrei</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Zuwegung für Personen mit Mobilitätseinschränkung sowie deren Möglichkeit zur gleichberechtigten und aktiven Teilnahme ist gesichert - Fest reservierte Plätze für Besuchende mit erhöhtem Platzbedarf, sowie mit Hör/ Sehbehinderung - Bei Großveranstaltungen stehen Gebärdendolmetscher:innen und/oder Text-Anzeigen zur Verfügung; ferner gibt es zuständige 	<p>K</p> <p>Referat 01</p> <p>Referat 03</p>

	<p>Personen für Menschen mit Seheinschränkung (z. B. zur Platzfindung oder Zugang zu Materialien/ Hilfsmitteln)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zentrale Veröffentlichungen der Universität (Jahresberichte, universitäre Gesamtstrategie sowie Teilstrategien) werden sowohl analog als auch digital) auf Barrierefreiheit geprüft 	
--	---	--

Ziel 2: Den Mitgliedern der Universität Bremen stehen ausführliche Informationen zu inklusionsrelevanten Themen und zur barrierefreien Gestaltung der Lehre zur Verfügung. Feedback-Mechanismen sind etabliert.

	Maßnahmen	Verantwortliche
1.	<p>Bündelung und Bereitstellung der Informationen zu inklusivem Studieren auf einer zentralen Website für Studierende und Studienbewerber:innen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Im Bewerbungsportal wird auf Beratungsmöglichkeiten und Ansprechpersonen sowie auf individuelle Rechte hingewiesen (Link zur zentralen Webseite: Barrierefreies Studium, Nachteilsausgleiche, Hilfsmittel, Beratungsstellen etc.) - Studierende erhalten mit der Immatrikulation aufbereitete Informationen zu Inklusion (Verweis auf zentrale Webseite z. B. durch Postkarte mit QR-Code) 	<p>KON2 Dezernat 6 KIS</p>
2.	<p>Bündelung der Informationen zu inklusivem Arbeiten auf einer zentralen Website</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informationen, Handreichungen, Ansprechpersonen etc. 	<p>K Dezernat 2</p>

3.	<p>Lehrende erhalten Unterstützung, um ihre Lehrmaterialien barrierefrei zu gestalten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verstetigung einer Servicestelle für barrierefreies Lernen und Lehren, Tutor:innen stehen Lehrenden als Unterstützung zur Verfügung. - Einrichtung eines Bereichs „Barrierefreies Lehren“ auf Stud.IP als Serviceangebot für Lehrende mit Tools, E-Tutorials, Vorlagen und Ansprechpersonen - In den Angeboten der Hochschuldidaktik werden wesentliche Aspekte von inklusiver Lehre verankert; insbesondere zur barrierefreien Kommunikation. - Einführung eines Systems, mit dem aufgenommene Videos automatisiert Untertitelt werden können - Die Priorisierung der Herstellung der Barrierefreiheit von Dokumenten folgt dem Studienverlauf. 	<p>KON2, CDO</p> <p>BALLON</p> <p>ZMML</p> <p>Referat 13</p>
4.	<p>Aufbereitung und Kommunikation von Informationen zu inklusiven wissenschaftlichen Karrierewegen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erarbeitung einer Website zu wissenschaftlicher Karriere mit Beeinträchtigung/ chronischer Erkrankung (Informationen zu Rechtslage, Infrastruktur, Unterstützungsangebote, Rahmenbedingungen, Leistungsanforderungen, Evaluationskriterien, Karriereschritte) - Verlinkung dieser Website auf entsprechenden Seiten (z. B. Dez. 2, Ref. 12, Ref. 04) 	<p>KON1</p> <p>Referat 12/BYRD</p> <p>Dezernat 2</p>
5.	<p>Weiterentwicklung der Melde- und Feedback-Systeme</p> <ul style="list-style-type: none"> - Weiterentwicklung geeigneter, niedrigschwelliger Meldesysteme für physische und digitale Barrieren und mangelnde/ fehlende Inklusivität für alle 	<p>K</p> <p>Dezernat 4</p> <p>Referat 03</p>

	<p>Statusgruppen (in Verknüpfung mit Maßnahme 4 unter Ziel 1, Teil B)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geeignete Wege zur Nutzung dieser Meldesysteme werden entwickelt und kommuniziert. 	
--	--	--

Ziel 3: Den Mitgliedern der Universität Bremen steht ein breites Netz an Beratungs- und Vernetzungsmöglichkeiten zur Verfügung.

	Maßnahmen	Verantwortliche
1.	<p>Perspektivische Weiterentwicklung der Rolle des:der „Beauftragte:n für inklusives Studieren“ hin zu „Beauftragte:r inklusive Universität“</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abstimmung der Rolle, Aufgaben und Rahmenbedingungen durch den Expert:innenkreis Inklusion - Erarbeitung einer Empfehlung durch den Expert:innenkreis; Vorschlag über KON3 an R - zeitnahe Benennung 	<p>R, KON3</p> <p>Expert:innenkreis Inklusion</p>
2.	<p>In den Studienzentren / Fachbereichen werden Angebote von KiS und kivi bekannt(er) gemacht</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung und Auslage einer Postkarte mit QR-Code, die zur Info-Website führt. - Proaktive Einladung von KIS- und kivi-Vertreter:innen zu allgemeinen Informationsveranstaltungen 	<p>KON2</p> <p>Dezernat 6</p> <p>Fachbereiche</p>
3.	<p>Beratung für Wissenschaftler:innen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablierung einer Anlaufstelle für Wissenschaftler:innen und Professor:innen 	<p>K,</p> <p>Dezernat 2</p> <p>Referat 06</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Aufbau von Expertise im Befristungsrecht (WissZeitVG) und Sozialgesetzbuch (SGB) - Informationen über Möglichkeiten, formale Wege, Bedingungen etc. für Hilfsmittel und Zuschüsse - Vernetzung mit allen relevanten Stellen in der Universität sowie mit entsprechenden Ansprechpersonen außerhalb der Uni (s. Maßnahme 4) 	<p>Fachbereichs- verwaltungen</p> <p>#HRS4R</p>
4.	<p>Beratung zu Unterstützungsmöglichkeiten für Wissenschaftler:innen außerhalb der Universität</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ermittlung von Fördermöglichkeiten (Assistenz, DFG, Zuschüsse, Arbeitshilfen usw.) - Sozialberatung bei Wissenschaftler:innen bekannter machen 	<p>K, KON1</p> <p>BYRD</p> <p>Forschungs- förderung</p> <p>Sozialberatung</p> <p>KIS</p>
5.	<p>Beratung zu inklusiven Rahmenbedingungen für internationale Mobilitäten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diskussionsprozess anregen, mit zuständigen Behörden vernetzen - Netzwerke aufbauen mit guten Rahmenbedingungen (YUFE, internationale Partneruniversitäten) - Stärkung von Inklusionsaspekten im Rahmen von Erasmus & Erasmus+ 	<p>KON3</p> <p>Referat 14</p> <p>#YUFE</p> <p># HRS4R</p>

Ziel 4: Die Universität Bremen gestaltet eine inklusive Personal- und Führungskräfteentwicklung

	Maßnahmen	Verantwortliche
1.	<p>Förderung der Diversitätskompetenz von Führungskräften in Verwaltung und Technik</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verankerung von Inklusionsaspekten als integraler Bestandteil zukünftiger Führungskräfteentwicklungsprogramme und -konzepte - Stärkung des Wissens um Diskriminierung(spotenziale) im Arbeitsalltag und Entwicklung von Handlungskompetenzen 	<p>K</p> <p>Referat 07</p> <p>BGM</p> <p># YUFE D&I</p>
2.	<p>Förderung der Inklusionskompetenzen im Rahmen von Führungskompetenzen im Wissenschaftsbereich</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auswertung/ Evaluation bereits stattgefundener Workshops - Ggf. konzeptionelle Anpassung - Etablierung eines regelmäßigen Angebots zur Entwicklung von Diversitätskompetenzen, mind. 1 pro Kalenderjahr sowie Evaluation dieser 	<p>K</p> <p>Referat 07</p> <p>Referat 12/ BYRD</p> <p>Referat 04</p> <p># HRS4R</p> <p># YUFE</p>

4. Anlage

Ständige Mitglieder des Expert:innenkreises Inklusion (Stand Juni 2022)

Funktion/ Amt	Derzeit bekleidet durch
Konrektor:in für Internationalität und Diversität	Prof. Eva-Maria Feichtner
Leitung Dezernatsfreies Referat Rektoratsangelegenheiten	Anke Semrau
Beauftragte:r für inklusives Studieren (BiS)	N.N.
KIS - Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung	Dr. Ingrid Zondervan
kivi - Kritische Initiative für Vielfalt und Inklusion	Studierende
Schwerbehindertenvertretung	Kirstin Hoppe
Inklusionsbeauftragte:r des Arbeitgebers (Dez. 2)	Anna Janning
Bremischer Landesbehindertenbeauftragter	Arne Frankenstein
Referent:in für Diversity Management	Nele Kuhn
Personalrat	Ralf Streibl
Zentrale Frauenbeauftragte (Wissenschaft)	Kathrin Sebastian, Veronika Oechtering
Frauenbeauftragte (Technik und Verwaltung)	Monica Wehaus
Dezernent:in für Akademische Angelegenheiten	Dr. Julia Sievers
Dezernent:in für Personalangelegenheiten	Anna Janning
Dezernent:in Technischer Betrieb und Bauangelegenheiten	Hans-Joachim Orlok
Dezernent:in IT, medientechnische Infrastruktur und zentrale Dienste	Karsten Lehmkuhl
Dezernent:in für Studentische Angelegenheiten	Christina Vocke

Mitarbeiterin Dezernatsfreies Referat Zentrale Angelegenheiten der Verwaltung	Samira Abdel Wahed
Leitung der Rechtsstelle	Petra Banik
Leitung Ref. Forschung und Wissenschaftlicher Nachwuchs	N.N.
Leitung Ref. Studium und Lehre	Dr. Stefanie Grote
Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und für Expertise (ADE)	Almut Dietrich
Projekt „BALLON“ Barrierefreies Lehren und Lernen Online	Dr. Christina Gloerfeld Christina Broo Nadja Willy
Sozialberatung des Studierendenwerks	Sonja Vieten
Psychologische Beratungsstelle des Studierendenwerks	Frank Haber
Professur Inklusive Pädagogik	Prof. Natascha Korff
Professur Geschichte des Mittelalters, Schwerpunkt dis/ability Studies	Prof. Cordula Nolte
Wissenschaftliche Mitarbeiterin FB Gesundheitswissenschaften	Dr. Imke Schilling