

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	11
3. Ziele und Maßnahmen	13
A. Rechte und Normen	13
B. Bauliche und digitale Infrastruktur	21
C. Kommunikation, Sensibilisierung und Kompetenzerwerb	30
4. Anlage	
Ständige Mitglieder des Arbeitskreises Aktionsplan Inklusion	36

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. Dies beinhaltet auch einen Entwicklungsprozess mit Blick auf die Fähigkeit, über Beeinträchtigungen und Behinderungen an der Universität offen und verantwortungsbewusst sprechen zu können. 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)

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)

- [Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland](#), insb. [Art. 3 Abs. 3 Satz 2](#)
- [Sozialgesetzbuch IX](#)
- [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

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

bestrebt, in gemeinsamer Verantwortung die eigenen Prozesse im Sinne von Inklusion, Teilhabe und Partizipation voranzutreiben.

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.“⁴ Im Sinne dieser Weiterentwicklung des Verständnisses von „Behinderung“ 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 den in ihr agierenden 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.

Dem Intersektionalitätsansatz nach Crenshaw⁶ folgend, wirkt „die“ Dimension Beeinträchtigung/Behinderung immer in ihrer Verwobenheit mit anderen Identitätsmerkmalen eines Menschen. Diese Verwobenheit kann – je nach

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.

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

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“⁸⁸ hat die Universität Bremen wichtige Erfahrungen eines spezifischen Förderformats von Promovierenden mit Beeinträchtigung gesammelt. Ebenfalls wurde die sehr 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.

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/>

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 vorliegende, zweite Aktionsplan formuliert realistische und überprüfbare Maßnahmen. Dafür mussten Prioritäten gesetzt werden – wohl wissend, dass somit einige, ebenfalls wichtige Punkte (noch) nicht angegangen werden.

Im Zuge des Erarbeitungsprozesses des vorliegenden zweiten Aktionsplanes Inklusion und den dazu geführten Diskussionen und Befassungen in verschiedenen Gremien und Arbeitskreisen der Universität Bremen waren einige der anfangs vorgeschlagenen Maßnahmen (darunter insbesondere auch Anliegen von Betroffenen) zum Zeitpunkt der Verabschiedung in der hochschulpolitischen Öffentlichkeit noch nicht konsensfähig. Diese Vorschläge beziehen sich insbesondere auf die freie Wahl von Prüfungsformen sowie eine flexiblere Gestaltung von und Teilnahmemöglichkeiten an Lehre und Prüfungen, eine standardmäßige Prüfung von Gremien-, Dekanats- und Rektoratsvorlagen auf Inklusionsaspekte, neue institutionalisierte Vernetzungsformen Betroffener sowie die Verständigung zu barrierefreien, inklusiven Angeboten mit hochschulnahen Institutionen wie z. B. Bibliotheken und dem Hochschulsport.

Auch zu diesen, noch nicht im Maßnahmenplan aufgenommenen Punkten können und sollen in den kommenden Jahren die Diskussionen und Aushandlungsprozesse zwischen den verschiedenen verantwortlichen Personen auf Führungsebene mit Interessensvertretungen und Betroffenen weitergeführt und somit Umsetzungsvorschläge für einen künftigen Aktionsplan entwickelt werden.

All diese Punkte eröffnen die Perspektive auf den weiteren Entwicklungspfad hin zu einer inklusiven Universität.

Barrierefreiheit als Leitziel

Die Vision und das Ziel der Universität Bremen sind gänzlich barrierefreie Zugangsbedingungen, Infrastrukturen, Inhalte, Kommunikationskulturen und Handlungsroutinen aller Universitätsmitglieder. Die Universität Bremen ist sich bewusst, dass dies in vielerlei Hinsicht noch ein weiter Weg ist. Als Gesamtorganisation wird die Universität Bremen in den kommenden Jahren lediglich „barriereärmer“ werden - insbesondere vor dem Hintergrund begrenzter finanzieller und personeller Ressourcen für große Bau- und Infrastrukturmaßnahmen und für den komplexen Abstimmungsprozess. Das Ziel der Barrierefreiheit behält die Universität Bremen trotz dieser

Herausforderungen fest im Blick und arbeitet kontinuierlich an der Reduktion und am Abbau von Barrieren.

Die im Maßnahmenplan formulierten Ziele der Universität Bremen sind ambitioniert und beschreiben eine Vision. Die unter den Zielen subsumierten Maßnahmen hingegen benennen das konkret Erreichbare. Somit entsteht eine vermeintliche Divergenz, die den hohen Ambitionen auf der einen Seite, aber auf der anderen Seite auch den vermeintlich kleinen Schritten hin zu einer inklusiven Universität Rechnung trägt. So will die Universität Bremen 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 wurde 2013 vom Akademischen Senat mit dem Ziel eingerichtet, die Umsetzung des Aktionsplanes Inklusion im Sinne eines Monitorings zu begleiten.

Die Funktion des Expert:innenkreises Inklusion soll für den Umsetzungszeitraum des zweiten Aktionsplans Inklusion verändert werden. Die Umsetzungsverantwortung für die im Aktionsplan Inklusion beschriebenen Maßnahmen wird in den zuständigen Dezernaten und Fachreferaten liegen. Diese sind im folgenden Maßnahmenplan in der Spalte „Verantwortliche“ aufgeführt. Die jeweiligen zuständigen Bereiche stellen in geeigneter Form sicher, dass die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Maßnahmen innerhalb ihrer Dezernate und Referate geschaffen werden.

Diese werden sich regelmäßig (zwei Mal jährlich) im „Arbeitskreis Aktionsplan Inklusion“ (AAI) treffen, um über den jeweiligen Umsetzungsstand zu berichten. Die Mitglieder des AAI ohne primäre Umsetzungsverantwortung berichten aus ihrer Beratungspraxis und reflektieren/beraten kollegial zu eventuellen Herausforderungen im Umsetzungsprozess. Die Sitzungsprotokolle werden

dem Rektorat zur Verfügung gestellt und dienen gleichzeitig als Grundlage für die regelmäßige Berichterstattung vor dem Akademischen Senat durch die Arbeitsstelle Diversität in koordinierender Zuständigkeit.

Weiteres zentrales Element der Qualitätssicherung ist die Beteiligungsmöglichkeit für Betroffene. 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 ist die Beteiligung von Expert:innen in eigener Sache gewünscht und notwendig. Der Arbeitskreis Aktionsplan Inklusion steht grundsätzlich allen interessierten Personen zur Mitarbeit offen; dies gilt insbesondere für Personen mit eigener Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung. Damit trägt die Universität Bremen dem mehrfach geäußerten Wunsch Rechnung, insbesondere Betroffenen die Mitwirkung an den Inklusionsprozessen zu ermöglichen. Anfragen in können direkt an die Konrektorin für Internationalität, wissenschaftliche Qualifizierung und Diversität (Dr. Mandy Boehnke) oder an die Leitung der Arbeitsstelle Diversität (Nele Kuhn) gerichtet werden.

2. Akteur:innen und Verantwortlichkeiten

Der vorliegende Aktionsplan wird verantwortet durch das Rektorat der Universität Bremen, vertreten durch das für Diversität zuständige Konrektorat. Die:der Konrektor:in ist 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:

- Im **Arbeitskreis Aktionsplan Inklusion (AAI)**, ehem. Expert:innenkreis Inklusion, wird regelmäßig über den Umsetzungsprozess des Aktionsplanes Inklusion berichtet. Ständige Mitglieder dieses AAI 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 AAI findet sich in der Anlage 1.
- 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 De:zernent: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 Arbeitsstelle Diversität im Ref. 04** 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), das dafür vorgesehene formale Prozedere 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 - Erarbeitung eines Profils: die Universität als attraktive 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 diverse</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 diverse # 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>Erarbeitung inklusiver / barrierefreier Promotionsordnungen</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>KON3, KON1</p> <p>Promotions- ausschüsse</p> <p>Fachbereiche</p> <p>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 - Sondierung der Möglichkeiten zur 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, KON3, KON1</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 	Fachbereiche
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 - Prüfung, ob dies als zusätzliches Element neben der Entwicklung inklusiver Rahmenbedingungen für Promotionen (Integration in Regelstrukturen) zielführend ist. 	<p>K, KON3, KON1</p> <p>Referat 12/BYRD Referat 11 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> <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. 	<p>K</p> <p>Dezernat 2 Personalrat</p>
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 	<p>K</p> <p>Referat 05</p>

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 	K Dezernat 4

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-Projekt. 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 - Entwurf einer Zielkonzeption für die Gebäudeinformationen sowie Definition von Anforderungen 	<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 BIS Expert:innen- kreis 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 Personen für Menschen mit Seheinschränkung (z. B. 	<p>K Referat 01 Referat 03</p>

	<p>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>	<p>KON2, CDO</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Verstärkung 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>BALLON ZMML 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>KON3 Referat 12/BYRD Dezernat 2</p>
5.	<p>Weiterentwicklung der Melde- und Feedback-Systeme</p> <ul style="list-style-type: none"> - Weiterentwicklung geeigneter, niedrighschwelliger Meldesysteme für physische und digitale Barrieren und mangelnde/ fehlende Inklusivität für alle Statusgruppen (in Verknüpfung mit Maßnahme 4 unter Ziel 1, Teil B) - Geeignete Wege zur Nutzung dieser Meldesysteme werden entwickelt und kommuniziert. 	<p>K Dezernat 4 Referat 03</p>

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

	Maßnahmen	Verantwortliche
1.	<p>Neubesetzung des:der „Beauftragte:n für inklusives Studieren“</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abstimmung der Rolle, Aufgaben und Rahmenbedingungen durch das Rektorat - Erarbeitung einer Aufgabenbeschreibung der*des Beauftragten für inklusives Studieren - Ernennung durch das Rektorat 	R, KON3
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 	KON2 Dezernat 6 Fachbereiche
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 - 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) 	K, KON3 Dezernat 2 Referat 06 Fachbereichs- verwaltungen #HRS4R

4.	<p>Beratung zu Unterstützungsmöglichkeiten für Wissenschaftler:innen außerhalb der Universität</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ermittlung von Fördermöglichkeiten von z. B. DFG, DAAD (Assistenz, DFG, Zuschüsse, Arbeitshilfen usw.) - Sozialberatung bei Wissenschaftler:innen bekannter machen 	<p>K, KON3</p> <p>Ref, 12/ BYRD</p> <p>Forschungs- förderung</p> <p>IO</p> <p>Sozialberatung</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.	Förderung der Inklusionskompetenzen im Rahmen von Führungskompetenzen im Wissenschaftsbereich <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	K Referat 07 Referat 12/ BYRD Referat 04 # HRS4R # YUFE
----	--	--

4. Anlage

Ständige Mitglieder des Arbeitskreises Aktionsplan Inklusion* - Stand 11/22

(ehem. Expert:innenkreises Inklusion)

Funktion/ Amt	Derzeit bekleidet durch
Konrektor:in für Internationalität, wissenschaftliche Qualifizierung und Diversität	Dr. Mandy Boehnke
Leitung dezernatsfreies Referat Rektoratsangelegenheiten (01)	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
Leitung Arbeitsstelle Diversität (Ref. 04)	Nele Kuhn
Personalrat	Ralf Streibl Luzie Schnieders
Zentrale Frauenbeauftragte (Wissenschaft)	Kathrin Sebastian
Frauenbeauftragte (Technik und Verwaltung)	Monica Wehaus
Dezernent:in für Akademische Angelegenheiten	Dr. Julia Sievers
Dezernent:in für Personalangelegenheiten	Anna Janning
Dezernent:in Gebäudemanagement	Sönke Struhalla
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 Mareike Vollstaedt
Leitung der Rechtsstelle (06)	Petra Banik
Leitung Ref. Hochschulentwicklung (11)	Dr. Cathleen Grimsen
Leitung Ref. Forschung und Wissenschaftlicher Nachwuchs (12)	Dr. Uwe Wolfram
Leitung Ref. Studium und Lehre (13)	Dr. Stefanie Grote
Leitung International Office (14)	Dr. Marejke Baethge - Assenkamp
Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und für Expertise (ADE)	Almut Dietrich
Projekt „BALLON“ Barrierefreies Lehren und Lernen Online	Dr. Christina Gloerfeld Christina Broo Nadja Willy
Personalentwicklung (07)	Alexandra Baumkötter
Sozialberatung des Studierendenwerks	Sonja Vieten
Psychologische Beratungsstelle des Studierendenwerks	N.N.
Referat Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs	Stefan Lüttgens
Professur Inklusive Pädagogik	Prof. Natascha Korff
Professur Geschichte des Mittelalters, Schwerpunkt dis/ability Studies	Prof. Cordula Nolte
Wissenschaftliche Mitarbeiterin FB Gesundheitswissenschaften	Dr. Imke Schilling

*Der Arbeitskreis Aktionsplan Inklusion steht allen interessierten Personen zur Mitarbeit offen. Ebenso können Personen mit konkreten Anliegen als Gast eingeladen werden. Anfragen in beiden Fällen bitte direkt an die Konrektorin für Internationalität, wissenschaftliche Qualifizierung und Diversität, Dr. Mandy Boehnke, oder an die Leitung der Arbeitsstelle Diversität, Nele Kuhn.