

Aktionsplan Inklusion für die Universität Rostock 2021-2025

02.12.2020

Präambel:

Die Universität Rostock versteht sich als offene und zukunftsorientierte Institution, an der, geprägt von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung aller Beteiligten, gemeinsam geforscht und gelehrt sowie gearbeitet und gelernt wird. Um Zugang, Teilhabe und Selbstbestimmung an der Universität Rostock für alle Menschen mit und ohne Teilhabeerschwernissen nachhaltig ermöglichen zu können, wurde dieser Aktionsplan als Maßnahmenkatalog für den Zeitraum von 2021-2025 entwickelt.

Er orientiert sich dabei an den Zielvorstellungen der UN-Behindertenrechtskonvention, Festlegungen aus der Inklusionsstrategie der Landesregierung im Bildungssystem bis 2023 und dem Landesbehindertengleichstellungsgesetz (LBGG M-V) sowie der 2030-Agenda für Nachhaltige Entwicklung.

Vergleichbar mit dem Prinzip des Gender-Mainstreamings müssen alle universitären Aktivitäten, insbesondere in Lehre und Forschung, auf ihre Inklusionsrelevanz überprüft und der Fokus entsprechend erweitert werden. Generell soll die Umsetzung des Aktionsplans Zugang, Teilhabe und Selbstbestimmung für Menschen unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft, geschlechtlicher Identität, unterschiedlichen Alters, Religion oder sexueller Orientierung, sowie für alle Menschen mit und ohne Teilhabeerschwernissen an der Universität Rostock gewährleisten.

Es ist daher von zentraler Bedeutung, dass künftig in der Universität Rostock alle relevanten Entscheidungsprozesse auf ihre Verträglichkeit mit der UN-Behindertenrechtskonvention sowie der 2030-Agenda für Nachhaltige Entwicklung geprüft und abgestimmt werden.

Inklusion betrifft alle Menschen, daher sollte die Zielgruppe des "Aktionsplans Inklusion" der Universität Rostock alle Studierenden und Beschäftigten mit und ohne Teilhabeerschwernissen einschließen.

Wie das Ziel, allen Beteiligten der Universität Rostock vollumfänglich, chancengleich und nachhaltig Partizipation zu ermöglichen, umgesetzt werden soll, beschreibt der vorliegende Aktionsplan. Sowohl die Zielsetzung, als auch der "Ist – Zustand" und umzusetzende Maßnahmen für inklusives Arbeiten und Studieren werden dabei in den sechs

Handlungsfeldern: „Kommunikations- und Führungskultur“, „Studium und Lehre“, „Beschäftigte“, „Forschung“, „Bauliche Barrierefreiheit“ und „Digitale Barrierefreiheit“ betrachtet.

Zielsetzung:

Die Ziele des vorliegenden Aktionsplans sind die barrierefreie Gestaltung des Hochschulzugangs, des Studiums und des Hochschulabschlusses, die Schaffung chancengerechter Beschäftigungs- und Forschungsbedingungen sowie ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Studenumfeld an der Universität Rostock.

Für diese Zielsetzung grundlegend ist die Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) von 2008. In Artikel 1 heißt es:

„Zweck dieses Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern.“

<https://www.behindertenrechtskonvention.info/in-kraft-treten-der-konvention-3138/>

Das Landesbehindertengleichstellungsgesetz (LBGG M-V) von 2006 untersetzt die Zielsetzung des Aktionsplans und das Landeshochschulgesetz (LHG M-V 2011, hier § 3 Absatz 4) spricht die Hochschulen explizit an, die besonderen Belange behinderter Studierender zu berücksichtigen:

„Die Hochschulen tragen dafür Sorge, dass behinderte Studierende in ihrem Studium nicht benachteiligt werden und berücksichtigen dabei deren besondere Bedürfnisse insbesondere bei den Studienangeboten, der Studienorganisation und den Prüfungen, damit die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch genommen werden können.“

Aus der Inklusionsstrategie der Landesregierung im Bildungsbereich bis 2023 gehen konkrete Festlegungen für die Hochschulen hervor, an denen sich der vorliegende Aktionsplan orientiert. <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/bm/Bildung/Inklusion/?id=11301&processor=veroeff>

Dieser Aktionsplan möchte im Besonderen mit Blick auf Nachhaltigkeit Maßnahmen formulieren. Aus diesem Grund ist die 2030-Agenda für Nachhaltige Entwicklung, die als Ergebnis des UNO Nachhaltigkeitsgipfels von 2015 verabschiedet worden ist, von großer Bedeutung. Im vorliegenden Aktionsplan der Universität Rostock wird vor allem auf folgende Ziele der Agenda 2030 eingegangen: „Hochwertige Bildung“ (4. Ziel), „Geschlechtergleichstellung“ (5. Ziel), „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ (8. Ziel) und „Weniger Ungleichheiten“ (10. Ziel). <https://www.bmu.de/themen/europa-internationales-nachhaltigkeit-digitalisierung/nachhaltige-entwicklung/2030-agenda/>

Inklusion muss als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen, auch in den Forschungs- und Lehrinhalten und administrativen Vorgängen, implementiert werden. Da Inklusion nur als ganzheitliches Konzept sinnvoll erarbeitet werden kann, müssen auch alle Bereiche an der Universität Rostock kritisch hinterfragt und verbessert werden. Aus diesem Grund wurden sechs Handlungsfelder aufgestellt, die gemeinsame Zielsetzungen konkretisieren und die Aufstellung spezifischer Maßnahmen ermöglichen.

Da Inklusion Zugänglichkeit für alle Menschen voraussetzt, sind im Zuge der Internationalisierung auch die Bedarfe von internationalen Studierenden sowie Mitarbeitenden als Querschnittsthema mitzudenken.

Bevor die Handlungsfelder vorgestellt werden, ist es zunächst sinnvoll die wichtigsten Begriffe des Aktionsplans zu definieren:

Inklusion

In der wissenschaftlichen Debatte zur Inklusion besteht kein begrifflicher Konsens. Aus Sicht der politischen Bildung ist *„...Inklusion als [ein] in allen gesellschaftlichen Teilbereichen vernetzt verlaufende[r] Wandlungsprozess (zu) verstehen, welcher darauf abzielt, jedem Menschen in allen gesellschaftlichen Lebensbereichen auf Grundlage seiner individuellen Bedarfe Zugang, Teilhabe und Selbstbestimmung zu ermöglichen...“* (A. Besand/D. Jugel, *„Inklusion und politische Bildung – gemeinsam denken!“*, in: Chr. Dönges / W. Hilpert / B. Zurstrassen (Hrsg.), *„Didaktik der inklusiven politischen Bildung“*, 2015, S.45).

„Aus behindertenpädagogischer Sicht hingegen stellt Inklusion die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Leben in der Gesellschaft und damit deren Anerkennung in der Gesellschaft dar.“ (K.-E. Ackermann, *„Politische Bildung im inklusiven Bildungssystem – grundsätzliche Fragen*, in: Chr. Dönges / W. Hilpert / B. Zurstrassen (Hrsg.), *„Didaktik der inklusiven politischen Bildung“*, 2015, “, S. 35)

Es geht folglich um Partizipation, Selbstbestimmung, gesellschaftliche Anerkennung und den Wandlungsprozess, der bestehende Barrieren abbaut. Hierbei liegt der Fokus originär auf durch Behinderung oder chronische Erkrankung beeinträchtigte Personen.

Behinderung (SGB-IX, §2, Art. 1)

„Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht.“

Diese Definition schließt länger andauernde sowie chronische Krankheiten mit episodischem Verlauf ein, wenn diese zu einer Beeinträchtigung in der gesellschaftlichen Teilhabe führen. Zu den chronischen Krankheiten zählen des Weiteren auch psychische Erkrankungen und Teilleistungsstörungen wie Legasthenie. (vgl. WHO: The ICD-10 Classification of Mental and Behavioral Disorders, Diagnostic criteria for research Chapter V(F) (ICD 10, F. 81.0 ff.), 1992, S. 175 ff.)

Im weiteren Sinne umfasst Inklusion alle Menschen. Daher wird für den Aktionsplan der Universität Rostock ein weiter Inklusionsbegriff angewandt, der nicht nur Menschen mit und ohne Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen, sondern alle Menschen unabhängig ihrer sozialen Herkunft, Nationalität oder rassifizierenden Zuschreibungen, Alters, familiären Verantwortung, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung sowie religiösen Zugehörigkeit/ Weltanschauung oder anderen Merkmalen, also allen Dimensionen von Diversität, miteinschließt.

Handlungsfelder:

1. Kommunikations- und Führungskultur

Zielsetzung:

Die Ziele im Handlungsfeld Kommunikations- und Führungskultur sind die Sicherstellung einer diversitätssensiblen, barrierefreien Kommunikations- und Führungskultur, die umfassend und zukunftsorientiert ist, die chancengerechte Teilhabe für alle befördert und die Diversitätsorientierung bei der Entwicklung und Umsetzung der Personalentwicklungskonzepte unterstützt. Die Grundpfeiler dieser Kultur, wie Verantwortung, Respekt und Wertschätzung usw. wurden in den Führungsleitlinien von 2013 formuliert.

Mit einer inklusiven Kommunikations- und Führungskultur gehen neben der Sensibilisierung auch ein verändertes Selbstverständnis und ein Kultur- und Bewusstseinswandel einher. Um eine diversitätsgerechte und barrierefreie Hochschulkultur zu etablieren, müssen alle Angehörigen der Universität für Benachteiligungen im Zusammenhang mit Behinderung und chronischer Erkrankung sowie allen Dimensionen von Diversität sensibilisiert und ein wertschätzendes Miteinander gelebt werden. Führungskräfte tragen dabei besondere Verantwortung.

Mit Blick auf die Bedeutung der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention für die Teilhabe der Menschen mit Behinderungen legt das Land Mecklenburg-Vorpommern (im Aktionsplan von 2013) besonderen Wert auf die Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter*innen des öffentlichen Dienstes. Alle Mitarbeiter*innen sind (gem. Art. 8 UN-BRK) dementsprechend zu motivieren, durch ihr eigenes Beispiel oder auch als Multiplikator*innen die Wertschätzung des Anteils und der Rechte der Menschen mit Behinderungen weiterzuvermitteln.

Kommunikations- und Führungskultur schließt auch die Informationskultur mit ein. Interne und externe Kommunikationsprozesse müssen auf allen Ebenen barrierefrei gestaltet werden, da der Zugang zu allen Informationen eine wichtige Grundlage für die Schaffung fairer Chancen innerhalb der Universität darstellt. Das selbstverständliche Miteinander von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen/Behinderungen und chronischen Erkrankungen ist eine Querschnittsaufgabe für die Gestaltung einer inklusiven Hochschule.

Die barrierefreie Gestaltung des Hochschulzugangs, des Studiums und des Hochschulabschlusses, chancengerechter Beschäftigungsbedingungen sowie eines diskriminierungsfreien Arbeits- und Studenumfelds ist die Aufgabe mit höchster Priorität.

Inklusion, Gender Mainstreaming und Diversity sollen insoweit als Querschnittsaufgaben auch in den Forschungs- und Lehrinhalten und administrativen Vorgängen implementiert werden. Inklusion im Sinne der UN-BRK betrifft alle Bereiche menschlichen Lebens. Vergleichbar dem Prinzip des Gender/Diversity Mainstreaming müssen alle universitären/hochschulbezogenen Aktivitäten, insbesondere in Lehre und Forschung, auf ihre Inklusionsrelevanz überprüft und der Fokus entsprechend erweitert werden. Die Erfahrungen mit dem Prinzip des Gender-Mainstreaming, den Gleichstellungsstandards, dem Audit familienfreundliche Hochschule, den 10 Gütekriterien für eine gesundheitsgerechte Hochschule, der Charta der Vielfalt, den Leitlinien Vielfaltsmanagement und der Internationalisierungsstrategie dienen als Orientierung.

Zentrales Ziel ist es, dass an der Universität Rostock künftig alle relevanten Entscheidungsprozesse auf ihre Verträglichkeit mit der Inklusionspflicht geprüft und abgestimmt werden.

Ist-Zustand:

- Führungsleitlinien der Universität Rostock 2013 https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Presse/Universitaet/Rechtsgrundlagen/Leitlinien_und_Empfehlungen/NR_48_2013.pdf
- Umsetzung der Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung/psychischen Gefährdungsbeurteilung an der Universität Rostock 2014 und 2019 in den Fakultäten und Einrichtungen anhand des Projektsteuerungsplans <https://www.uni-rostock.de/universitaet/gesundheit-und-sport/universitaeres-gesundheitsmanagement/statusgruppenspezifische-informationen/mitarbeitende/massnahmen-mitarbeitende/gefaehrdungsbeurteilung-2019-2023/>
- Kommunikationskonzept 2020: https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Presse/Kommunikationskonzept_UR_2020_03_15_final.pdf
- Kommunikationsleitfaden zu diskriminierungsarmer und diversitätssensibler Sprache https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Vielfalt/Vielfaltsmanagement/Leitfaden_fuer_diskriminierungsarme_SpracheUR.pdf
- Leitlinien zum Vielfaltsmanagement 2018 https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Vielfalt/Vielfaltsmanagement/Informationsmaterialien/Leitlinien_Vielfaltsmanagement_Universitaet_Rostock_2018.pdf
- Dienstvereinbarung zur Wahrung der Chancengleichheit der Mitarbeiter der Universität Rostock bei der Besetzung der Arbeitsstellen 1991 https://www.personalrat.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/Andere/Personalrat/3_Rechtliche_Grundlagen/1_Universitaet_Rostock/Dien

[stvereinbarungen/DV-WahrungChancengleichheit-19910904.pdf](#)

- Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz 2005
[https://www.personalrat.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/Andere/Personalrat/3 Rechtliche Grundlagen/1 Universitaet Rostock/Dienstvereinbarungen/DV-Informationen Kommunikationstechnik-20040422.pdf](https://www.personalrat.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/Andere/Personalrat/3_Rechtliche_Grundlagen/1_Universitaet_Rostock/Dienstvereinbarungen/DV-Informationen_Kommunikationstechnik-20040422.pdf)
- Dienstvereinbarung zur Führung von Mitarbeitergesprächen (DV MAG) 2016
[https://www.personalrat.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/Andere/Personalrat/3 Rechtliche Grundlagen/1 Universitaet Rostock/Dienstvereinbarungen/DV-BibliothekssystemUB-20140123.pdf](https://www.personalrat.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/Andere/Personalrat/3_Rechtliche_Grundlagen/1_Universitaet_Rostock/Dienstvereinbarungen/DV-BibliothekssystemUB-20140123.pdf)
- Förderung interkultureller Kompetenz durch Diversity-Trainings und Workshops/Veranstaltungen, z.B. zum Diversity Tag

Umzusetzende Maßnahmen:

- Erweiterung des Konzepts Hochschulkommunikation der Universität Rostock 2030 um barrierefreie und partizipative Kommunikation
- Förderung einer Arbeitsatmosphäre, die durch Wertschätzung aller Beschäftigten geprägt ist und sich somit deutlich zu ihren Führungsleitlinien bekennt, durch den Einsatz von Workshops und Weiterbildungsangeboten unter Einbeziehung von Beschäftigten und Führungskräften/ Vorgesetzten, v.a. zu den Themen „Führungskompetenzen“, „Kommunikation und Konfliktbewältigung“, z. B. Kommunikationstrainings: "Wie können wir uns besser verstehen?"
- Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungsformaten zu inklusiver und gesunder Führungskultur
- Ausarbeitung und Umsetzung einer DV/ Richtlinie zur Implementierung von Diversity-Mainstreaming auf allen Ebenen der Universität
- Diversitätsorientierung bei der Entwicklung und Umsetzung der Personalentwicklungskonzepte
- Sicherstellung der Mehrsprachigkeit von Informationen und barrierefreien Zugangs auf den Internetseiten der Universität Rostock
- Einsatz von Gebärdensprachdolmetscher*innen (oder vergleichbare technische Lösungen, wie Live-Verschriftlichung) bei der Begrüßung der neuen Studierenden und bei entsprechenden, wichtigen Großveranstaltungen

2. Studium & Lehre

Zielsetzung:

In der UN BRK, Art. 24 Bildung (1) heißt es: *“Die Vertragsstaaten erkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung [an]. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen...”*

Das 4. der 17 Ziele der Agenda für nachhaltige Entwicklung lautet: „Bis 2030 für alle Menschen inklusive, chancengerechte und hochwertige Bildung sicherstellen sowie Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen fördern.“

In der Bildungsagenda 2030 sind mehrere Unterziele aufgeführt, so z. B. 4.3: *“Bis 2030 allen Frauen und Männern einen gleichberechtigten und bezahlbaren Zugang zu hochwertiger beruflicher und akademischer Bildung ermöglichen”*. Im Unterziel 4.5 heißt es: *“Bis 2030 Benachteiligungen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit auf allen Bildungsstufen beseitigen und allen Menschen gleichberechtigten Zugang zu allen Bildungsstufen sichern, insbesondere benachteiligten und von Benachteiligung bedrohten Menschen”*.

Im Unterziel 4.a der Agenda für nachhaltige Entwicklung 2030 steht: *“Sichere, gewaltfreie, inklusive und effektive Lernumgebungen und Infrastruktur schaffen”*;

Die o. g. Ziele und Unterziele werden durch das Land Mecklenburg-Vorpommern und die Universität Rostock kontinuierlich verfolgt. Um den Zugang zum Studium chancengleich und für alle Menschen offen zu gestalten, sind die Bedürfnisse behinderter und/oder chronisch kranker Studierender im besonderen Maße zu berücksichtigen, ebenso wie die aller Studierenden der unterschiedlichen Diversitätsdimensionen.

Etwa 11% der Studierenden haben eine Behinderung oder chronische Krankheit (best2-Studierendenbefragung, Deutsches Studentenwerk 2018). Aus diesem Grund sind sowohl Studieneinstieg, als auch –verlauf für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen zu erleichtern, wodurch erfolgreiche Studienabschlüsse zunehmen könnten. Auch der Graduierteneinstieg und –verlauf sowie das Studium für Studierende aus nicht akademischen Familien sollen entsprechend vereinfacht werden.

Des Weiteren müssen alle Lehrveranstaltungen kritisch auf Barrierefreiheit und Zugänglichkeit überprüft und auf die Bedürfnisse aller Studierenden hin ausgerichtet werden. Hierbei ist die Unterstützung, Beratung und Weiterbildung der Lehrenden von zentraler Bedeutung.

Um den angestoßenen Bewusstseins- und Kulturwandel weiter voranzubringen, sollte „Inklusion“ als Thema in der Lehre berücksichtigt und gestärkt werden.

Ist-Zustand:

Im Landeshochschulgesetz von Mecklenburg-Vorpommern (2019) sind die allgemeinen Studienziele sowie die Möglichkeit des Nachteilsausgleichs aufgeführt:

Allgemeine Ziele/Nachteilsausgleiche im Studium und bei Prüfungen:

§ 3 "Aufgaben"

(5) Die Hochschulen fördern die Inklusion und tragen insbesondere dafür Sorge, dass Studienbewerberinnen und Studienbewerber mit Behinderung sowie Studierende mit Behinderung in ihrem Studium nicht benachteiligt werden und berücksichtigen dabei deren besondere Bedürfnisse insbesondere bei den Studienangeboten, der Studienorganisation und den Prüfungen, damit die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch genommen werden können. Sie berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Identität, einer Behinderung oder der Religion und Weltanschauung gleichberechtigt und diskriminierungsfrei an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können.

<http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psml?nid=0&showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGMV2011rahmen&st=null>

Die Bildungs- und Forschungsbedingungen für Studierende/Promovierende mit Behinderung und/ oder chronischen Krankheiten sowie für Studierende/Promovierende aller Nationalitäten-, geschlechtlichen Identitäten und Altersgruppen mit Kind/Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen werden an der Universität Rostock verstärkt gefördert.

Dass Studierende die Möglichkeit haben einen Nachteilsausgleich zu nutzen, ist sowohl in der Rahmenprüfungsordnung der Universität Rostock für Bachelor- und Masterstudiengänge von 2020 (§ 18), als auch in der RPO der für die Lehramtsstudiengänge von 2020 (§24) verankert:

https://www.hqe.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/Andere/HQE/Studienreform/RPO_BA_MA/RPO_BaMa_neu_konsolidierte_Fassung.pdf / https://www.hqe.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/Andere/HQE/Studienreform/RPO_LA/RPO_LA_konsolidierte_Fassung_200309.pdf

In der RPO für Bachelor und Masterstudiengänge an der Uni Rostock von 2020 heißt es: Teilzeitstudium §4(7): *„Bei einem Teilzeitstudiengang verlängert sich die Regelstudienzeit. Sie folgt aus der Studiengangsspezifischen Prüfungs- und Studienordnung und kann höchstens die doppelte Semesterzahl eines entsprechenden Vollzeitstudiengangs umfassen...“*

In der RPO für Lehramtsstudiengänge an der Uni Rostock von 2020 ist ebenfalls die

Möglichkeit für Studierende verankert, einen individuellen Studienplan zu vereinbaren. Die Regelstudienzeit kann ohne Begründung um bis zu 4 Semester verlängert werden (§15 Fristüberschreitung).

Beide Rahmenprüfungsordnungen (für BA/MA- und LA-Studiengänge) der Uni Rostock geben allen Studierenden die Möglichkeit einen Nachteilsausgleich bzw. ein Teilzeitstudium/ einen individuellen Studienplan in Anspruch zu nehmen.

Unter folgenden Aspekten sind Veranstaltungen und Beratungsmöglichkeiten für betroffene Studierende und Promovierende an der Hochschule ins Leben gerufen/ etabliert worden:

➤ **Studierende mit Behinderung und/ oder chronischen Krankheiten**

Nach Schätzungen des Deutschen Studierendenwerks haben etwa 11% der Studierenden eine Behinderung oder chronische Krankheit: https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Vielfalt/Barrierefreiheit/Leitfaden_MV_Inklusive_Hochschullehre.pdf

Leitfaden „Studieren mit Behinderung und chronischer Erkrankung“ 2016: https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Studium/5. Studienorganisation/5.6 Studieren mit Behinderung/Leitfaden_14. Auflage.pdf

Studierende mit Behinderung und/ oder chronischen Krankheiten finden Informationsmaterialien und gesetzliche Grundlagen auf den Seiten der Stabstelle Diversity: <https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/stabsstelle-diversity/dokumente-und-downloads/>

Ansprechpartner*innen auf Uni- sowie auf Fakultätsebene: <https://www.uni-rostock.de/studium/studienorganisation/studieren-mit-behinderung-und-chronischer-erkrankung/>

➤ **Studierende und Promovierende mit Kind/Kindern / Familie:**

Informationen unter: <https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/stabsstelle-diversity/beratungsstellen-und-angebote/>

<https://www.uni-rostock.de/studium/studienorganisation/studieren-mit-kind/>

<https://www.uni-rostock.de/einrichtungen/verwaltung/familienfreundliche-hochschule/familienbuero/kinderbetreuung/>

Familienbüro: <https://www.uni-rostock.de/einrichtungen/verwaltung/familienfreundliche-hochschule/familienbuero/>

Abschlussstipendien für Promovierende und Postdocs mit familiären Aufgaben:

<https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/foerdermoeglichkeiten/>

➤ **Studierende/Promovierende, die Angehörige pflegen:**

Informationen unter Familienbüro:

<https://www.uni-rostock.de/einrichtungen/verwaltung/familienfreundliche-hochschule/familienbuero/pflege-von-angehoerigen/>

Dezernat Personal und Personalentwicklung (für Promovierende): <https://www.uni-rostock.de/einrichtungen/verwaltung/dezernat-personal-und-personalentwicklung-d4/>

➤ **Internationale Studierende/Promovierende:**

Anteil an allen Studierenden: 11,5% - Stand 2019

Informationen unter Service-Portal für Internationales, Willkommenskultur und Vielfalt:

<https://www.uni-rostock.de/internationales/hauptseite-internationales/>

Für internationale Studierende wird eine Orientierungswoche pro Semester im Incoming-Bereich des Rostock International House (RIH) organisiert: <https://www.uni-rostock.de/internationales/veranstaltungen/orientierungswoche/>

Sprach-Tandem-Programm: <https://www.uni-rostock.de/internationales/veranstaltungen/tandem-programm/>

Internationale Studierende haben die Möglichkeit, am ERASMUS-Austausch-Programm teilzunehmen.

Jahresabschlussfeier für internationale und deutsche Studierende: <https://www.uni-rostock.de/internationales/veranstaltungen/x-mas-party/>

Jährlicher Internationaler Tag: <https://www.uni-rostock.de/internationales/veranstaltungen/internationaler-tag/>

Für internationale Studierende, Promovierende und Postdocs werden internationale Trainings durch das Welcome Center der UR, Stabsstelle Diversity und Sprachenzentrum der UR organisiert: <https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/stabsstelle-diversity/veranstaltungen/>

Rechtsberatungsmöglichkeiten werden für internationale Studierende im RIH, beim Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) und im Studierendenwerk Rostock-Wismar angeboten.

Für **Geflüchtete** an der Uni Rostock werden Informationsveranstaltungen und Projekte organisiert: <https://www.uni-rostock.de/internationales/aus-dem-ausland/fluechtlinge/>

➤ **Studierende/Promovierende unterschiedlicher sexueller Orientierung:**

Neben den [Leitlinien für das Vielfaltsmanagement](#), wurden und werden an der Universität Rostock verschiedene Veranstaltungen organisiert, z.B. durch die AG Gender und Queer Studien: <https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/vielfalt-und-antidiskriminierung/gender-und-queer-studien/ag-gender-und-queer-studien/>

Ziel ist es, eine diskriminierungsfreie Hochschulkultur zu etablieren und die Studien- und Arbeitsbedingungen für alle gegenwärtigen sowie zukünftigen Mitglieder der Universität Rostock chancengerecht zu gestalten.

Informationen unter: <https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/vielfalt-und-antidiskriminierung/>

Ansprechpartner*in beim AStA: <https://www.asta-rostock.de/beratung/antidiskriminierung-und-gleichstellung/>

➤ **Senioren-Akademie**

(Partnership – Projekt): <https://www.rsa.uni-rostock.de/projekteprojects/partnership/>

➤ **Kinder-Uni:**

Neben den monatlich stattfindenden erlebnisreichen Vorlesungen werden Sommer- und Jahresabschlussfeste mit Überraschungen organisiert: <https://www.kinderuni-rostock.de/hallo>

➤ **Materialien und Weiterbildungsangebote für Lehrende:**

Leitfaden „Lehre barrierefrei gestalten“: https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Vielfalt/Barrierefreiheit/Leitfaden_MV_Inklusive_Hochschullehre.pdf

Workshops für Lehrende zum Thema Inklusion in der Lehre: <https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/inklusive-universitaet/inklusive-hochschule/workshops/>

Einsatz des Online-Kurses zur Erstellung barrierefreier Lehrmaterialien: <https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/inklusive-universitaet/inklusive-hochschule/online-kurs/>

➤ **Stabsstelle Diversity:**

Ansprechpartner*innen der Stabsstelle Diversity: <https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/stabsstelle-diversity/akteurinnen-und-akteure/>

Organisation verschiedener Weiterbildungs- und Sensibilisierungsangebote, z.B. zum Diversity-Tag

Umzusetzende Maßnahmen:

- Regelmäßig (einmal pro Semester) stattfindende Weiterbildungsangebote zum Thema „Lehre barrierefrei gestalten“ für Lehrende an der Uni Rostock
- Verstärkte Kommunikation, Information und Verbreitung von Informationsmaterialien über Nachteilsausgleiche, Teilzeitstudium, individuelle Stundenpläne, praktische Hinweise für inklusive Lehre - innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltungen
- Ausbau der Teilzeitmöglichkeiten von Studiengängen
- Verstärkter Einsatz von E-Learning Angeboten für Studierende, dazu methodische und didaktische Weiterbildungsangebote für Lehrende mit regelmäßiger Aktualisierung
- Förderung diversitätssensibler, gewaltfreier und inklusiver Kommunikation und Lernumgebungen in Lehrveranstaltungen sowie Entwicklung entsprechender Weiterbildungsformate und Nutzung des Kommunikationsleitfadens
- Erfassung der Bedarfe psychisch beeinträchtigter Studierender
- Vergabe eines Preises für barrierefreie, diversitätssensible Lehre
- Aufgreifen von „Behinderung“ in der Lehre durch interdisziplinäre Ringvorlesungen, Module oder Lehrveranstaltungen zum Thema Diversität und Intersektionalität
- Standardisierung des Antrags- und Entscheidungsprozesses für Nachteilsausgleiche
- Regelmäßige Aktualisierung und verstärkte Bekanntmachung des Leitfadens „Studieren mit Behinderung und chronischer Erkrankung“ von 2016
- Einrichtung und Sicherstellung eines weitgehend barrierefreien Zugangs zu den Bibliotheken; Prüfung von Möglichkeiten zur schrittweisen Digitalisierung des Bestands bzw. zur besseren Verfügbarkeit digitaler Texte
- Förderung der Selbstorganisation, -vertretung und Vernetzung von Studierenden
- Erstellung barrierefreier Wegepläne für alle Gebäude einschließlich Wickel- und sonstiger familiengemäßer Betreuungsmöglichkeiten
- Planung von Pflichtveranstaltungen innerhalb üblicher Kita-Öffnungszeiten mit dem Angebot von Ersatzleistungen sofern es zu Überschneidungen mit der Kindesbetreuung kommt
- Einrichtung von Stipendienfonds zur Erweiterung des bestehenden Familienfonds für Promovierende/Post-Docs mit Beeinträchtigungen
- stärkere Vernetzung von RIH und Erasmus-Koordinator*innen bzgl. Studierende mit Behinderungen/chronische Erkrankungen
- Ausbau der barrierearmen Unterstützungstechnologien, bspw. Hörschleifen in Hörsälen etc.

3. Beschäftigte

Zielsetzung:

Ziel ist die weitere Verbesserung des Arbeitsumfeldes, des Arbeitsklimas und der Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten an der Universität Rostock. Dazu gehören die Ausarbeitung und Optimierung von Unterstützungsmaßnahmen, u.a. beim Berufseinstieg, im beruflichen Werdegang und die Förderung und Unterstützung aller Beschäftigten bei einem Wiedereinstieg nach gesundheitsbedingter Unterbrechung der Tätigkeit.

Benachteiligungen von Beschäftigten aufgrund von Beeinträchtigungen oder anderer Aspekte von Diversität sind vorzubeugen, zu verhindern und zu beseitigen (Vgl. §1 AGG, 2006). <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

Ist-Zustand:

- An der Universität Rostock wurde eine Inklusionsvereinbarung im Sinne §166 SGB IX zwischen der Schwerbehindertenvertretung, dem Gesamtpersonalrat und der Universitätsleitung erarbeitet und unterschrieben
https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Vielfalt/SBV/Inklusionsvereinbarung_-Stand-20112018_002_.pdf
- Folgende Dienstvereinbarungen, Konzepte und Leitlinien gelten an der Universität Rostock:
 - DV zur Regelung der gleitenden Arbeitszeit für Nichtwissenschaftler
https://www.personalrat.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/Andere/Personalrat/3_Rechtliche_Grundlagen/1_Universitaet_Rostock/Dienstvereinbarungen/DV-GleitendeArbeitszeit-NWM-20100101.pdf
 - DV Sucht
https://www.personalrat.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/Andere/Personalrat/3_Rechtliche_Grundlagen/1_Universitaet_Rostock/Dienstvereinbarungen/DV-Sucht-20120401.pdf
 - DV zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz
https://www.personalrat.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/Andere/Personalrat/3_Rechtliche_Grundlagen/1_Universitaet_Rostock/Dienstvereinbarungen/DV-Mobbing-20050801_03.pdf
 - DV zur Wahrung der Chancengleichheit https://www.personalrat.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/Andere/Personalrat/3_Rechtliche_Grundlagen/1_Universitaet_Rostock/Dienstvereinbarungen/DV-WahrungChancengleichheit-19910904.pdf

- DV Reorganisation:
 - [https://www.personalrat.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/Andere/Personalrat/3 Rechtliche Grundlagen/1 Universitaet Rostock/Dienstvereinbarungen/DV-Reorganisation-19910903.pdf](https://www.personalrat.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/Andere/Personalrat/3_Rechtliche_Grundlagen/1_Universitaet_Rostock/Dienstvereinbarungen/DV-Reorganisation-19910903.pdf)
 - Personalentwicklungskonzept 2019 (intern):
 - https://www.dienstleistungsportal.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Verwaltung/Intranet/Dezernat_4/Referat_4.2/Personalentwicklungskonzept.pdf
 - Gleichstellungszukunftskonzept 2019:
 - https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Vielfalt/Vielfaltsmanagement/Informationsmaterialien/Gleichstellungskonzept_der_Universitaet_Rostock.pdf
 - Leitlinien Vielfaltsmanagement:
 - [https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/RIH/Profil International/Leitlinien Vielfaltsmanagement U niversitaet Rostock 2018.pdf](https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/RIH/Profil_International/Leitlinien_Vielfaltsmanagement_Universitaet_Rostock_2018.pdf)
 - Internationalisierungsstrategie:
 - [https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/RIH/Profil International/Internationalisierungsstrategie.pdf](https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/RIH/Profil_International/Internationalisierungsstrategie.pdf)
- Das universitäre Gesundheitsmanagement (URgesund), ist mit der Umsetzung der 10 Gütekriterien des bundesweiten Arbeitskreises gesundheitsfördernder Hochschulen zur Verbesserung der physischen und psychischen Arbeitsbedingungen mit einer gesundheitsgerechten Führungskultur betraut: <https://www.uni-rostock.de/universitaet/gesundheitsmanagement/>
 - Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) wird von der Personalabteilung durchgeführt; auf Wunsch kann die SBV und/oder der zuständige Personalrat hinzugezogen werden
 - Das Sprachenzentrum bietet folgende Kurse an <https://www.sprachenzentrum.uni-rostock.de/>:
 - „Deutsch als Fremdsprache“ für Studierende und Beschäftigte
 - Englisch-Kurse für Beschäftigte
 - Kurse zur interkulturellen Kommunikation
 - Leitfaden zu Diskriminierungsfreier Sprache: [https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Vielfalt/Vielfaltsmanagement/Leitfaden fuer diskriminierungsarme SpracheUR.pdf](https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Vielfalt/Vielfaltsmanagement/Leitfaden_fuer_diskriminierungsarme_SpracheUR.pdf)
 - Einsatz des Online-Kurses zur Erstellung barrierefreier Materialien: <https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/inklusive-universitaet/inklusive-hochschule/online-kurs/>

- Um internationale Beschäftigte und ihre Familien an der Universität Rostock zu unterstützen, wurden folgende Aspekte bereits umgesetzt:
 - Für internationale Promovierende und Postdocs werden interkulturelle Trainings durch das Welcome Center, die Stabstelle Diversity und das Sprachenzentrum der UR organisiert:
 - <https://www.welcome-center.uni-rostock.de/>
 - www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/stabstelle-diversity/veranstaltungen
 - <https://www.sprachenzentrum.uni-rostock.de/>
 - Die Graduiertenakademie bietet Coaching und Kurse für Promovierende an: <https://www.uni-rostock.de/forschung/nachwuchsfoerderung/graduiertenakademie/>
 - Vergabe von Abschlussstipendien für Promovierende und Postdocs mit familiären Aufgaben: www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/foerdermoeglichkeiten
 - Familienbüro: www.uni-rostock.de/einrichtungen/verwaltung/familienfreundliche-hochschule/familienbuero
- Grundlagen- und Sensibilisierungs-Trainings in regelmäßigen Abständen

Umzusetzende Maßnahmen:

- Regelmäßige Durchführung von Workshops zu Inklusions- und Diversity-Themen
- Sensibilisierung und Aufbau eines Beratungsangebotes für Beschäftigte, welches barrierefrei und leicht nutzbar ist
- Einführung einer Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
- Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Mobilen Arbeiten und Homeoffice sowie Überarbeitung der DV Wahrung der Chancengleichheit und DV zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz
- Verbesserung der Berücksichtigung von Umsetzungswünschen von Beschäftigten, besonders der Schwerbehinderten
- Schaffung und Erhaltung von ausreichend Familien- und Sanitätsräumen; Standardisierung und Verbesserung der Ausstattung und Einrichtung
- Schaffung von besonderen technischen Maßnahmen für die Arbeitsplatzgestaltung beeinträchtigter Beschäftigter (z.B. bei Sehbehinderungen); Schaffung eines Systems, um die Bedarfe bereits vor Antreten der Tätigkeit zu erfassen und rechtzeitig umzusetzen
- Aufnahme entsprechender Ansprechpersonen in die Stellenanzeigen

- Gesundheitsangebote (u.a. Hochschulsport) für Beschäftigte mit und ohne Beeinträchtigungen zur Gesunderhaltung am Arbeitsplatz
- Die Einführung eines Jobtickets für alle Beschäftigten der Universität Rostock mit einem Vertrag von mindestens einem Jahr

4. Forschung

Zielsetzung:

Forschung an der Universität Rostock soll allen Wissenschaftler*innen ermöglicht werden. Hierzu muss die barrierefreie, wissenschaftliche Entfaltung für Forschende gefördert sowie die Zusammenarbeit zwischen allen Forschenden gestärkt werden. Neben der inklusiven Gestaltung der Forschungsbedingungen, geht es aber auch um Inklusion als Gegenstand der Forschung. Hierfür sollen die Themen „Behinderung“, „Beeinträchtigung“ oder auch „Herkunft“ und „sexuelle Orientierung“ stärker in den Fokus der Forschung genommen und Ergebnisse öffentlichkeitswirksam präsentiert werden. Hierfür ist es unerlässlich, dass Barrierefreiheit im wissenschaftlichen Arbeiten sowie bei Veranstaltungen gewährleistet wird.

Obwohl „Inklusion“ in der Forschung bereits präsent ist, wäre es wünschenswert, das Engagement über den schul-/ sonderpädagogischen Bereich hinaus noch weiter zu fördern, Partizipationsmöglichkeiten barrierefreier zu gestalten und Ergebnisse öffentlichkeitswirksamer zu präsentieren. Hierbei ist das Querschnittsthema „Internationalisierung“ zu beachten.

Ist-Zustand:

Im gesamten Departement für Bildungswissenschaften wurde und wird intensiv zu Fragen der Inklusion geforscht. Beispielhaft seien die Forschungsprojekte des Rügener Inklusionsmodells (RIM) <https://www.rim.uni-rostock.de/> oder das BMBF-Verbundprojekt LEHRer*innenbildung reformieren in M-V - LEHREN in M-V (Qualitätsoffensive Lehrerbildung) <https://www.zlb.uni-rostock.de/qualitaetsoffensive-lehrerbildung/projekt-im-ueberblick/allgemeine-informationen/> des Instituts für Sonderpädagogische Entwicklungsförderung und Rehabilitation (ISER) und des Landesweiten Zentrums für Lehrerbildung und Bildungsforschung Mecklenburg-Vorpommern (ZLB) genannt. Darüber hinaus wird der berufsbegleitende Masterstudiengang „Sonder- und Inklusionspädagogik“ für Lehrkräfte angeboten.

Aber auch an vielen anderen Fakultäten stehen Forschungsprojekte mit Themen der Inklusion immer wieder im Fokus. Neben den jeweiligen Fachdidaktiken, in denen „Inklusion“ und „Heterogenität“ schon lange als Querschnittsthema etabliert und regelmäßig Gegenstand von Promotionen sind (siehe z.B. Fachdidaktik Biologie: <https://www.biodidaktik.uni-rostock.de/forschung/qualitaetsoffensive-lehrerbildung/heterogenitaet-und-inklusion/>), forschen auch Fakultäten ohne direkten Schulbezug zum Thema „Inklusion“: so z.B. an der Juristischen Fakultät das Thema „Bildungsgerechtigkeit“ mit dem Teilaspekt „Inklusion“: <https://www.juf.uni-rostock.de/professuren/pfad/professuren/prof-dr-joerg-benedict/lehrstuhlinhaber/> oder an

der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät zum Thema „finanzielle Inklusion“ (Zugang zu Finanzdienstleistungen für alle Bevölkerungsgruppen): <https://www.vwl.uni-rostock.de/institut/professuren-i/geld-und-kredit-prof-dr-doris-neuberger/team/prof-dr-doris-neuberger/>.

- Für Beratung, Unterstützung und Information stehen die Schwerbehindertenvertretung sowie der/die Inklusionsbeauftragte der Universität Rostock zur Verfügung
- Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie Förderungsmöglichkeiten: <https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/stabsstelle-diversity/beratungsstellen-und-angebote/>
- Für internationale Studierende, Promovierende und Postdocs werden internationale Trainings durch das Welcome Center der UR, Stabsstelle Diversity und Sprachenzentrum der UR organisiert: <https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/stabsstelle-diversity/veranstaltungen/>
- Es besteht ein Buddy-Programm für internationale PhDs und Postdocs, organisiert vom Welcome Center: <https://www.welcome-center.uni-rostock.de/phd-buddy-programm/>
- Es besteht das Förderprogramm HERMES-Forschungsförderung für Nachwuchswissenschaftler*innen, welches Forschungsprojekte im Ausland und in gemeinschaftlicher Zusammenarbeit unterstützt
gemeinschaftlicher Zusammenarbeit unterstützt: <https://www.uni-rostock.de/forschung/nachwuchsfoerderung/hermes-foerderung/#:~:text=Das%20HERMES%2DJunior%2DProgramm%20zielt,Gruppe%20kognizipieren%20und%20durchf%C3%BChren%20wollen>
- Es werden Überbrückungs- und Abschlussstipendien für Nachwuchswissenschaftler*innen mit familiären Aufgaben vergeben: <https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/foerdermoeglichkeiten/stipendien-fuer-nachwuchswissenschaftlerinnen/>

Forschungsprojekte werden von Wissenschaftler*innen (Projektleiter*innen, Projektmitarbeitende, Promovierende, Postdoktorand*innen, technische Beschäftigte, Stipendiat*innen) unterschiedlicher Herkunft, religiöser Zugehörigkeit/ Weltanschauung, Geschlechts und sexueller Orientierung und verschiedenen Alters bearbeitet. Um eine gute und vorurteilsfreie Zusammenarbeit zu gewährleisten, sollten folgende Maßnahmen umgesetzt werden.

Umzusetzende Maßnahmen:

- Vorantreiben der historischen und gegenwartsbezogenen Forschung zu Behinderung und/oder chronischer Erkrankung sowie weiteren Diversity-Themen in

intersektionaler/inklusive und anwendungsorientierter Perspektive unter größtmöglicher Beachtung von Partizipationsmöglichkeiten

- Einbringen der Perspektiven „Behinderung“ und „Diversität“ als Querschnittsthemen, durch bspw. Organisation einer Ringvorlesung mit Themen wie „Behinderung“, „Geschlechtsidentität“, „Kommunikation und Verständigung“ o.ä.
- Überprüfung und ggf. Anpassung von Promotions- und Habilitationsordnungen hinsichtlich Nachteilsausgleichsmöglichkeiten bzw. individueller Prozessgestaltung
- Beteiligung an Forschungsprojekten oder Aufnahme entsprechender Programme für Doktorand*innen mit Beeinträchtigungen
- Förderung von sog. „1st Generation Students“, die in ihrem sozio-kulturellen Umfeld bisher keine Erfahrungen im akademischen Bereich sammeln konnten
- Stärkere Einbeziehung von Studierenden in die Forschung durch Praktika, Arbeitskreise, studentische Mitarbeitende oder gemeinschaftliche Forschungsprojekte/Buddy-Programme (z.B. Ausweitung/Erweiterung des Hermes-Junior-Programms)
- Sicherstellung von Barrierefreiheit für alle wissenschaftlichen Veranstaltungen (Tagungen, Kongresse, Ringvorlesungen o.ä.); hierzu Erstellung eines Leitfadens zur barrierefreien Veranstaltungsplanung (Zugänglichkeit, Anmeldung, Einladung, Präsentation etc.) Hinweise dazu befinden sich in der Diversity Toolbox: <https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/vielfalt-und-antidiskriminierung/diversity-toolbox/>
- Workshops zur „Kommunikation und Verständigung in der Forschung“ – für Beschäftigte und Führungskräfte
- Workshops zum „Erkennen von und Umgang mit psychischen Auffälligkeiten bei Promovierenden während der Promotion“
- Gezielte Unterstützung internationaler und/ oder Promovierender und Habilitierender mit Beeinträchtigungen in der Einstiegs- und/ oder Abschlussphase Ihrer Arbeit durch die Vorgesetzten/ Projektleiter/ Graduiertenakademie durch inklusionssensible Führung und Coaching-Angebote
- Interkulturelle – und Diversity-Trainings in englischer Sprache

5. Bauliche Barrierefreiheit

Zielsetzung:

Das langfristige Ziel ist es, die Universität Rostock weitestgehend barrierefrei zu erschließen, diesen Zustand zu kontrollieren, zu erhalten und zu verbessern, diesen Vorgang und dessen Ergebnisse zu dokumentieren und zur weiteren Verwendung zu veröffentlichen.

Dies ist ein langfristiger Prozess, da sich der Begriff der Barrierefreiheit im Baugeschehen immer wieder ändert, sich Bedarfe und Ansprüche erweitern und entsprechende Richtlinien und Gesetze überarbeitet und angepasst werden. Dennoch sollte die aktuelle gesetzliche Grundlage dem Minimalanspruch entsprechen, wenn die Universität Rostock sich zu einer Hochschule für alle entwickeln will.

Alle Gebäude und Liegenschaften auf einen einheitlichen Stand der Barrierefreiheit zu erheben, stellt eine große Herausforderung dar, da die Universität Rostock Liegenschaften bewirtschaftet, die sich nicht auf einem geschlossenen Campus befinden. Unter den Gebäuden befinden sich historische, unter Denkmalschutz stehende Gebäude sowie Um- und Neubauten.

Ist-Zustand:

In den letzten Jahren wurde und in den kommenden Jahren wird viel neu gebaut, umgebaut und saniert. Die bestehenden Gebäude wurden nach unterschiedlichen Richtlinien für Barrierefreiheit erbaut. Das hängt mit dem Baujahr des jeweiligen Gebäudes zusammen. So sind z.B. historische Gebäude, die noch nicht saniert wurden, oft nicht barrierefrei erschlossen.

Zurzeit gelten die DIN 18040-1, die die Anforderungen für die Planung und den Bau von öffentlich zugänglichen Gebäuden definiert, die DIN 32984 zu Bodenindikatoren im öffentlichen Raum sowohl im Außen-, als auch Innenbereich und die Landesbauordnung M-V.

An der Universität Rostock gilt außerdem ein „Handbuch zur Qualitativen Bedarfsanforderung für Baumaßnahmen an der Universität Rostock (Hochschulbereich)“, in dem die Anforderungen an die Barrierefreiheit festgehalten sind. Der Teil für die barrierefreie Erschließung wurde an einem Runden Tisch unter Mitwirkung der Personalräte, der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten, einer betroffenen Professorin, einer betroffenen Studentin, und der Beauftragten für behinderte und chronisch kranke Studierende unter Federführung des Dezernats für Technik, Bau und Liegenschaften (Dezernat 3) diskutiert und erarbeitet. Das Handbuch wurde durch das Finanzministerium eingeführt und bedarf der stetigen Fortschreibung.

In der Inklusionsvereinbarung zwischen der Schwerbehindertenvertretung und der Universität Rostock wurde Folgendes vereinbart https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Vielfalt/SBV/Inklusionsvereinbarung_-Stand-20112018_002_.pdf:

- (1) Bei Neu- oder Umbauten von Gebäuden und Flächen der von der Universität Rostock bewirtschafteten Flächen sind die Belange der schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen. Die Schwerbehindertenvertretung ist im Rahmen der Projektvorbereitung/Bauplanung rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Die fertiggestellten Flächen und Gebäude werden vor der Übergabe zur Nutzung durch eine gemeinsame Begehung durch Dezernat Technik und der SBV auf die Umsetzung der Vorgaben zur Barrierefreiheit hin begutachtet.
- (3) Die SBV ist verpflichtet und berechtigt, vgl. § 164 SGB IX, die öffentlichen Einrichtungen von Gebäuden und Flächen der Universität auf Barrierefreiheit zu kontrollieren. Es soll eine Information der Gebäudeverantwortlichen erfolgen.
- (4) Die SBV vereinbart zusammen mit dem Dezernat Technik, Bau, Liegenschaften und der Stabstelle Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei Bedarf die Begehungen von Schwerpunktobjekten zur Barrierefreiheit

Die Planungsunterlagen werden vom Dezernat 3 und gegebenenfalls Mitarbeitern der Staatlichen Bau- und Liegenschaftsverwaltung M-V (SBL) zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung auf Barrierefreiheit diskutiert und gegebenenfalls angepasst. Es erfolgt eine Aktennotiz. Zu jedem Plan wird ein ausführliches Konzept für Barrierefreiheit geliefert, in dem das Thema, die Anforderungen und die Umsetzung dargestellt werden.

- Bei Neubauten werden die jeweils geltenden Vorgaben und Richtlinien eingehalten
- Bei Umbauten und Sanierungen wird ggf. auf weitere Gesetze und Richtlinien Rücksicht genommen, z.B. auf den Denkmalschutz
- Barrierefreiheit muss lt. Gesetz nur in den öffentlichen Bereichen gewährleistet werden, welche in den Bauplänen ausgewiesen werden. Viele Arbeitsplätze der Universität Rostock gehören jedoch nicht zu den öffentlichen Bereichen. Solche Arbeitsplätze werden im Bedarfsfall individuell eingerichtet, ggf. auch in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt und der Rentenversicherung
- Parkplätze für Rollstuhlfahrer*innen sind ausreichend vorhanden
- In den neueren Gebäuden der Universität sind barrierefreie Toiletten, entsprechend ausgestattete Aufzüge, mindestens ein Treppenhaus mit beidseitig angebrachten Geländern und Parkplätze für Schwerbehinderte vorhanden
- In den neu gebauten oder sanierten Gebäuden wurde je ein Sanitätsraum mit Liege eingebaut
- Enge Zusammenarbeit der Schwerbehindertenvertretung mit der Stabstelle Diversity, dem/der Inklusionsbeauftragten und dem AStA und dem Dezernat 3 im Rahmen des „Runden Tisches Barrierefreiheit“, der regelmäßig zu aktuellen Themen der baulichen Barrierefreiheit tagt

Umzusetzende Maßnahmen:

Barrierefreie Erschließung aller Gebäude und Flächen der Universität Rostock

- Bei Neubauten, Umbauten und Sanierungen muss verstärkt darauf geachtet werden, eine umfassende und nachhaltige barrierefreie Erschließung (nach den jeweils geltenden Richtlinien und Bestimmungen) zu gewährleisten, insbesondere in Zusammenarbeit mit dem Denkmalschutz bei denkmalgeschützten Gebäuden und Außenflächen
- Schaffung von Leitsystemen für Blinde und Sehbehinderte in den Gebäuden und auf den Flächen der Uni
- Anschluss an die entsprechenden Leitsysteme des öffentlichen Nahverkehrs
- Einheitliche barrierefreie Informationssysteme auf den Außenflächen der Universität und in den Gebäuden in diversitätssensibler, deutscher und englischer Sprache
 - Barrierefreie Beschilderung der Wege
 - Barrierefreie Informationssysteme in den Gebäuden (tastbare Raumpläne und Türschilder, Piktogramme)
 - Gute Ausleuchtung der Außenflächen, Flure und Treppen, um Sehbehinderten und älteren Menschen die Orientierung zu erleichtern und um Angsträume zu verringern
- Überprüfung der barrierefreien Eingänge und ggf. Verlegung dieser, sofern Wege unzumutbar verlängert sind und Fremdhilfe erforderlich ist. Auch sollten SB-Parkplätze in unmittelbarer Nähe vorhanden sein
- Erstellung und Etablierung eines durchgängigen Konzepts der barrierefreien Erschließung
- Installation von Sanitätsräumen in allen Gebäuden der Universität Rostock
- Information über den Stand der universitätsweiten Barrierefreien Erschließung
- Einbau von baulich getrennten Unisex-Toiletten in den öffentlichen Bereichen
- Ausarbeitung eines Konzeptes zur barrierefreien Erschließung der noch nicht umgebauten oder sanierten Gebäude und Flächen der Universität Rostock
 - Aufstellen von Prioritätslisten
- Deutliche Kennzeichnung der Etagen in den Treppenhäusern (z.B. große, kontrastreiche Ziffern an den Wänden)
- Deutliche, kontrastreiche Markierung der Treppenstufen, Installation von beidseitigen Handläufen, im Rahmen der baulichen Möglichkeiten
- Deutliche Kennzeichnung von Glastüren und –wänden; Umbau schwergängiger Türen
- Konzept für Evakuierungen von Menschen, die auf Fremdrettung angewiesen sind im Notfall
 - Ausbau der 2-Wege-Information
 - Deutliche Kennzeichnung der Fluchtwege
 - Sammelplätze für Menschen, die auf Fremdrettung angewiesen sind

- Beschaffung von Hilfsmitteln für die Fremdrettung
- Ständige Überarbeitung des „Handbuchs zur Qualitativen Bedarfsanforderung für Baumaßnahmen an der Universität Rostock (Hochschulbereich)“ und Anpassung an die jeweils geltenden Gesetze, Richtlinien und Empfehlungen

Gewährleistung der Nachhaltigkeit der erreichten Barrierefreiheit

- Erstellen eines Erfassungsbogens, um den aktuellen Stand der baulichen Barrierefreiheit abbilden zu können
- Begehung und Erfassung des Zustandes der Barrierefreiheit der Gebäude und Flächen
- Einrichtung von Workflows für Meldungen bei Störungen
- Festlegung von Verantwortlichen
- Sensibilisierung der Beschäftigten und Studierenden für die Notwendigkeit der Barrierefreiheit:
 - Vermeidung von Fremdnutzung
 - Vermeidung des Zustellens von Flächen, Wegen, Türöffnern etc.
- Sensibilisierung der Hausmeister und Gebäudemanager für die Kontrolle und Einhaltung der Barrierefreiheit durch Workshops und Aufnahme der Kontrolle in die Unterlagen der Hausmeister, z.B. Vermeidung fremdgenutzter und/oder verschlossener SB-Toiletten
- Umwandlung ineffektiver Kompromisslösungen in funktionierende und nachhaltige Installationen, z.B. Hebebühnen

Information

- Veröffentlichen des Standes der barrierefreien Erschließung und dessen ständige Aktualisierung auf den Internetseiten der Universität Rostock
- Nutzbarmachung dieser Erfassung
 - Leitfaden zur Nutzung der vorhandenen Barrierefreiheit (für Tagungen, Konferenzen, interne Veranstaltungen)
 - Leichter Zugang zu den Ergebnissen
- Anschaffung von Leitsystemen für Konferenzen und Tagungen für die Aula und die großen Hörsäle, um barrierefreie Zugänge für alle deutlich auszuweisen
- Überprüfung von Hinweisschildern und Informationstafeln auf Sichtbarkeit, Anordnung und Tastbarkeit
- Deutliche Ausweisung der Gebäude (Hinweisschilder, Gebäudenummern)

6. Digitale Barrierefreiheit

Zielvorstellung:

Um die barrierefreie Zugänglichkeit an der Universität Rostock gewährleisten zu können, ist es von zentraler Bedeutung, dass Webseiten und Dokumente, aber auch alle anderen digitalen Medien der Universität uneingeschränkt und barrierefrei nutzbar sind. Webseiten, mobile Anwendungen und auch online verfügbare Medien sowie Social-Media-Dienste sollten daher so gestaltet werden, *„dass sie für Menschen mit Behinderungen grundsätzlich uneingeschränkt genutzt werden können, indem sie besser zugänglich, wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust gestaltet werden.“* (§13 (1), LBG M-V, 2019).

Zudem sollten sie *„in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar“* sein. (§6 LBG M-V, 2019)

Aufgrund der zunehmenden Internationalisierung muss ebenso auf Zweisprachigkeit geachtet werden. Zumindest Webauftritt und wichtige Dokumente sollten zusätzlich zur deutschen Sprache mindestens auch auf Englisch sowie in diversitätssensibler Weise verfügbar sein.

Ist-Zustand:

- für die barrierefreie Gestaltung von digitalen Dokumenten steht ein frei zugänglicher Online-Kurs bereit, mit dem die Erstellung barrierefreier Dokumente des Office-Pakets erlernt werden kann: <https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/inklusive-universitaet/inklusive-hochschule/online-kurs/>
- für Lehrende wurde der Leitfaden „Lehre barrierefrei gestalten“ erstellt, der auch auf die barrierefreie Erstellung von Lehr- und Lernmaterialien eingeht: https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Vielfalt/Barrierefreiheit/Leitfaden_MV_Inklusive_Hochschullehre.pdf
- Die Diversity-Toolbox der Stabsstelle Diversity bündelt weitere Anregungen zu Barrierefreiheit, Umsetzung von Diversität im Universitätsbetrieb und der Prävention von Diskriminierung: <https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/vielfalt-und-antidiskriminierung/diversity-toolbox/>
- Gendergerechte Namensänderung für Mailadressen

Umzusetzende Maßnahmen:

- Erstellung eines Kriterienkatalogs für barrierefreie und diversitätssensible Internetauftritte und digitale Medien (Lehrmaterialien, Flyer, Einladungen, Audio-

und Videodateien etc.) für die Universität Rostock und dessen umfassende Implementierung und Umsetzung (Barrierefreie und zweisprachige Gestaltung von Dokumenten, Prozessen, mobilen Anwendungen und des Webauftritts, Verwendung einer diversitätssensiblen Sprache sowie diskriminierungsarmer Einsatz von Bildmaterial)

- Sensibilisierung für die „digitale Barrierefreiheit“ durch Weiterbildung (Lehrende und Mitarbeitende); Sensibilisierung durch Workshops und durch das Bereitstellen von Informationen zu dem Thema auf der Webseite
- Bereitstellen einer „Anleitung zur Erstellung eines barrierefreien Internetauftritts mit Typo3“ und Gewährleistung eines einfachen und schnellen Zugangs für alle Mitarbeitenden
- Weiterentwicklung und Umsetzung des Corporate Designs der Universität Rostock in barrierefreier Ausführung
- Bereitstellung von Informationen zur erleichterten Bedienung von Computern
- Bereitstellung eines zentralen Druckers für tastbare Dokumente oder Schaffung einer Alternativmöglichkeit/Kooperation
 - Texte in Brailleschrift (z.B. Flyer, Wahlzettel etc.)

7. Umsetzung und Evaluation

Verantwortlichkeiten:

Handlungsfeld	Verantwortung	Ansprechpersonen
Kommunikations- und Führungskultur		Rektor*in und Presse- und Kommunikationsstelle
Studium und Lehre		Prorektorat Studium, Lehre und Evaluation und Hochschul- und Qualitätsentwicklung (HQE)
Beschäftigte		Kanzler*in, Inklusionsbeauftragte*r und Personalvertretungen
Forschung		Prorektorat Forschung und Wissenstransfer
Bauliche Barrierefreiheit		Kanzler*in, Dezernat Technik, Bau, Liegenschaften (D3), Schwerbehindertenvertretung (SBV), Runder Tisch Barrierefreiheit mit Inklusionsbeauftragte*r
Digitale Barrierefreiheit		Rektor*in und Kanzler*in, Digitalisierungsbeauftragte*r, IT- und Medienzentrum (ITMZ) und Inklusionsbeauftragte*r

Die Umsetzung des vorliegenden Aktionsplans liegt in der Verantwortung der Universitätsleitung und der in obiger Tabelle genannten Einrichtungen, Vertretungen bzw. Beauftragten. Dies soll in enger Zusammenarbeit und Abstimmung mit der Stabsstelle Diversity und der Arbeitsgruppe „AG Inklusion“ erfolgen, die die Prozessbegleitung von 2021-2025 übernehmen. Neben jährlichen Zwischenstands-Evaluationen wird die Umsetzung des Maßnahmenkatalogs Ende 2025 abschließend evaluiert. Hierbei werden vor allem langfristige Maßnahmen weiter konkretisiert, aber auch neue Aufgaben auf einem entsprechend höheren Niveau auf Grundlage der erreichten Zielsetzungen formuliert.

Literatur:

Chr. Dönges / W. Hilpert / B. Zurstrassen (Hrsg.), „Didaktik der inklusiven politischen Bildung“, 2015

Quellen:

Bildungsagenda 2030: https://www.unesco.de/sites/default/files/2018-01/Bildungsagenda%202030_Aktionsrahmen_Kurzfassung_DeutscheVersion_FINAL.pdf
(Zugriff: 11.09.2019)

Die 2030 – Agenda für nachhaltige Entwicklung:
<https://www.bmu.de/themen/nachhaltigkeit-internationales/nachhaltige-entwicklung/2030-agenda/> (Zugriff: 11.09.2019)

Flüchtlinge an der Uni Rostock: <https://www.uni-rostock.de/internationales/aus-dem-ausland/fluechtlinge/> (Zugriff: 18.09.2019)

UN – Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung: <https://www.un.org/Depts/german/gv-70/band1/ar70001.pdf> (Zugriff: 11.09.2019)

UN-BRK:

https://www.behindertenbeauftragte.de/SharedDocs/Publikationen/UN_Konvention_deutsch.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Zugriff: 11.09.2019)

Partnership – Projekt: <https://www.rsa.uni-rostock.de/projekteprojects/partnership/>
(Zugriff: 18.09.2019)

8. Anhang

Akteur*innen:

Prorektorat für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement:

<https://www.uni-rostock.de/einrichtungen/rektorat/prorektoren/apl-prof-dr-ing-habil-meike-klettke/>

Stabsstelle Diversity:

www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/stabsstelle-diversity/beratungsstellen-und-angebote

Vielfaltsmanagement und chancengerechte Universität:

<https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/vielfalt-und-antidiskriminierung/>

Familienbüro/ Familienfreundlichkeit:

<https://www.uni-rostock.de/einrichtungen/verwaltung/familienfreundliche-hochschule/familienbuero/>

Welcome Center/ Willkommenskultur und Chancengleichheit:

<https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/willkommenskultur/>

Rostock International House:

<https://www.uni-rostock.de/internationales/hauptseite-internationales/>

Universitätsbeauftragte/r für chronisch kranke und behinderte Studierende:

<https://www.uni-rostock.de/studium/studienorganisation/studieren-mit-behinderung-und-chronischer-erkrankung/>

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Rostock:

<https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/gleichstellung/>

Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt:

<https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/stabsstelle-diversity/kommission-fuer-chancengleichheit-und-vielfalt/>

Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers:

<https://www.uni-rostock.de/universitaet/vielfalt-und-gleichstellung/stabsstelle-diversity/akteurinnen-und-akteure/>

Schwerbehindertenvertretung:

<https://www.uni-rostock.de/einrichtungen/vertretungen-und-beauftragte/schwerbehindertenvertretungen/>

Dezernat Technik, Bau und Liegenschaften (D3):

<https://www.uni-rostock.de/einrichtungen/verwaltung/dezernat-technik-bau-liegenschaften-d3/>

Allgemeiner Studierendenausschuss Rostock (AStA), Referate für Soziales, Gleichstellung und Antidiskriminierung, Internationales:

<https://www.asta-rostock.de/mitmachen/asta/>

Studierendenwerk Rostock-Wismar:

<https://www.stw-rw.de/>

Gesetzliche Grundlagen:

- Das Sozialgesetzbuch IX regelt die Teilhabe von Schwerbehinderten und den ihnen Gleichgestellten am Arbeitsmarkt:
https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/
- Landesbehindertengleichstellungsgesetz: <http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psml?nid=0&showdoccase=1&doc.id=jlrbggmVrahmen&st=lr>
- Schwerbehindertenrichtlinie für den öffentlichen Dienst: https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Presse/Struktur/Schwerbehindertenvertretung/Gesetzliche_Grundlagen/Richtlinien_SchwB-2003.pdf
- Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz - GIG M-V):
<http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psml?showdoccase=1&st=lr&doc.id=jlrgleichstGMV2016rahmen&doc.part=X&doc.origin=bs>
- Landeshochschulgesetz:

<http://www.landesrecht-mv.de/iportal/portal/page/bsmvprod.psm1?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGMV2011rahmen>

- Es wird eine Rahmen-Inklusionsvereinbarung im Sinne des §166 des SGB IX zwischen der Hauptschwerbehindertenvertretung (K), dem Hauptpersonalrat (K) und dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, dem auch die Universität Rostock untersteht, abgeschlossen.
- Zusammenfassung der bundesweiten Politik und Rechtsgrundlagen zum Thema „Inklusion“: <https://www.bildungserver.de/Behindertenrecht-Sozialrecht-1011-de.html>
- Zusammenfassung der europäischen Politik und Rechtsgrundlagen zum Thema „Inklusion“: https://www.bildungserver.de/Inklusion-Europa-7015_ger.html
- Zusammenfassung der internationalen Politik und Rechtsgrundlagen zum Thema „Inklusion“: https://www.bildungserver.de/Inklusion-Internationales-7014_ger.html#597880ccd3cb8