



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

Aktionsplan Inklusion und Barrierefreiheit



INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis.....	1
1. Präambel.....	3
2. Der Aktionsplan in der universitären Diversity-Arbeitsstruktur.....	4
3. Ziele und Monitoring des Aktionsplans	5
4. Inklusion und Barrierefreiheit im Kontext der Universität zu Lübeck.....	5
5. Auswahl bereits umgesetzter Maßnahmen	7
6. Aktionsfeld: Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung	7
6.1 Regelmäßige Veranstaltungen und Aktionstage.....	7
6.2 Eingliederung in bestehende Strukturen	8
6.3 Workshops im Rahmen der Internen Weiterbildung.....	8
6.4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Schulungen	8
6.5 Allgemeine Einführungsveranstaltungen	8
7. Aktionsfeld: Barrierefreie Kommunikation	8
7.1 Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zu digitaler Barrierefreiheit	8
7.2 Portal Barrierefreiheit auf der UzL-Website.....	8
7.3 Navigation.....	9
7.4 Diversitätssensible Bildsprache	9
8. Aktionsfeld: Bauliche Barrierefreiheit	9
8.1 Bestandsgebäude.....	9
8.2 Neubauten	9
8.3 Mobilität.....	10
8.4 Raumplanung	10
9. Aktionsfeld: Studien- und Arbeitsstrukturen.....	10
9.1 Studienorganisation.....	10
9.2 Beratung und Anlaufstellen.....	10
9.3 Einrichtung eines regelmäßigen Dialogforums für Diskriminierungsbetroffene	10
9.4 Hilfsmittel	11
9.5 Empowerment für Studierende und Mitarbeitende.....	11
9.6 Auslandsmobilität	11
9.7 Hochschulsport	11
9.8 Bibliothek	11

9.9	Inklusionsfördernde Arbeitgeberin	12
9.10	Interessenvertretungen und Vernetzung.....	12
10.	Aktionsfeld: Forschung und Lehre	12
10.1	Inklusive Lehre.....	12
10.2	Inklusion als Qualitätsstandard	12
10.3	Förderung von Inklusion und Diversität als Forschungsgegenstand	12
10.4	Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation mit Behinderung.....	12
11.	Abschluss und Ausblick.....	13
12.	Anhang.....	14
12.1	Glossar	14
12.1.1	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).....	14
12.1.2	Barrierearmut.....	14
12.1.3	Barrierefreiheit	14
12.1.4	Behindertenfeindlichkeit.....	14
12.1.5	Behinderung	15
12.1.6	Chronische Erkrankung.....	15
12.1.7	Digitale Barrierefreiheit.....	15
12.1.8	Inklusion	16
12.1.9	Nachteilsausgleich.....	16
12.1.10	Neurodiversität.....	16
12.2	Für den Aktionsplan relevante Handlungsfelder der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK, 2009)	17

PRÄAMBEL

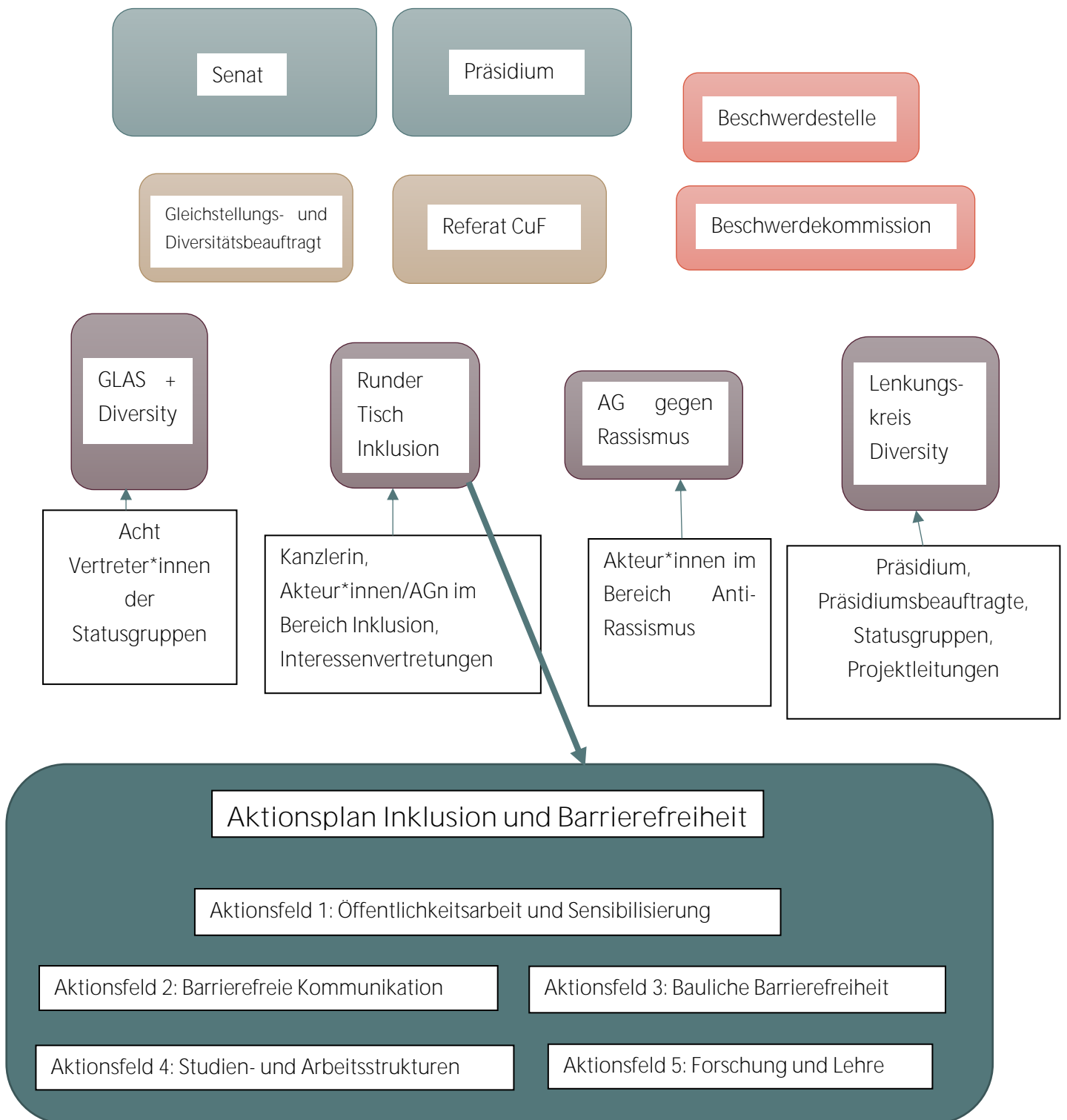
Die Universität zu Lübeck ist eine von Offenheit und Toleranz geprägte Bildungseinrichtung und verurteilt jede Form von Diskriminierung. Die Vielfalt der Universitätszugehörigen wird als selbstverständlich sowie als Gewinn für die Hochschule gesehen und soll erhalten und gefördert werden.

Der vorliegende Aktionsplan Inklusion und Barrierefreiheit wurde durch den [Runden Tisch Inklusion](#) erarbeitet und entstand in Einklang mit dem [Landesaktionsplan Inklusion](#) der Landesregierung Schleswig-Holstein zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Er enthält nachfolgend einen Zielkatalog aller Maßnahmen, anhand dessen die Umsetzung kontrolliert wird. Für eine effektive Berichterstattung wird der Aktionsplan und das Erreichen der Zielvorgaben jährlich durch den Runden Tisch Inklusion geprüft und über den aktuellen Umsetzungsstand im Präsidium 2024 ff. berichtet.

Das Präsidium der Universität fordert alle Organe und Gremien sowie die Verwaltung der Universität auf, ihren Teil zu der erfolgreichen Umsetzung der im Folgenden dargelegten Maßnahmen beizutragen und den Runden Tisch Inklusion bei seinem Vorhaben zu unterstützen.

Der Aktionsplan Inklusion und Barrierefreiheit wurde am 01.12.2023 durch den Runden Tisch Inklusion in Abstimmung mit dem Gleichstellungs-Diversity-Ausschuss der Universität beschlossen und am 11.12.2023 durch das Präsidium verabschiedet.

5. DER AKTIONSPLAN IN DER UNIVERSITÄREN DIVERSITY-ARBEITSSTRUKTUR¹



¹ vgl. auch [Diversitätsstrategie der Universität zu Lübeck](#)

6. ZIELE UND MONITORING DES AKTIONSPANS

Für einen nachhaltigen Kulturwandel, eine Verbesserung der Arbeits- und Studienbedingungen und um einen Beitrag zur Umsetzung der UN-BRK zu leisten, verfolgt der vorliegende Aktionsplan die im Folgenden genannten Ziele:

- struktureller Abbau von Barrieren auf dem Campus und in der Organisation der Universität zu Lübeck
- Empowerment und Unterstützung für von Diskriminierung betroffene Studierende und Mitarbeitende, auch für selbstorganisierte Gruppen
- die Erarbeitung und Förderung von diskriminierungskritischen Arbeits- und Studienbedingungen
- die Sensibilisierung für Inklusion und Barrierefreiheit in allen Bereichen der Universität
- die langfristige Bereitstellung von personellen und finanziellen Mitteln für Maßnahmen zu Inklusion und Barrierefreiheit

Die Überprüfung und das Monitoring der Ziele erfolgen unter anderem durch regelmäßige **Umfragen**. Die Kategorie „Diskriminierungserfahrungen“ ist bereits in den jährlichen Studiengangsevaluationen vorhanden. Es wird angestrebt, ein Äquivalent auf Mitarbeiterebene einzuführen. Über den Umsetzungsstand des Aktionsplans wird zudem regelmäßig im Präsidium berichtet. Die Anzahl von Diskriminierungsberatungen aufgrund einer Behinderung/chronischer Erkrankung wird anonymisiert in der Konfliktberatungs- und Antidiskriminierungsstelle (KoBAS) erhoben. Herausfordernd in der Interpretation der Daten ist hier, dass ein Anstieg der Beratungen zu Diskriminierung nicht unbedingt heißt, dass die Vorfälle ansteigen, sondern dies auch auf die erhöhte Sensibilisierung für das Thema zurückzuführen sein kann. Ein Forum zur Sammlung qualitativer Rückmeldungen können das neu einzurichtende Dialogforum (vgl. Punkt 4.3) sowie das Barriere-Melden-Formular (vgl. Punkt 2.2) sein. Die Entwicklung eines Wirkmonitoring-Instruments für Diversitymaßnahmen an der Universität zu Lübeck befindet sich derzeit in Planung.

7. INKLUSION UND BARRIEREFREIHEIT IM KONTEXT DER UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

Die Daten der deutschlandweiten Studierendenbefragung, der [22. Sozialerhebung](#), zeigen, dass im Jahr 2021 15,9% der Studierenden eine studienerschwerende gesundheitliche Beeinträchtigung angaben. Inklusion und Barrierefreiheit sind dementsprechend zentrale Aufgaben aller Hochschulen und der Universität zu Lübeck Teil ihres Selbstverständnisses. Ihren Akteur*innen ist bewusst, dass nicht nur eine gesetzliche und moralische Verpflichtung zur Inklusion besteht, sondern der Abbau von Barrieren langfristig Ressourcen schont. Ob der Umfänglichkeit des Themenkomplexes Inklusion und Barrierefreiheit durchläuft die Universität zu Lübeck seit einigen Jahren einen

gesamtinstitutionellen Lernprozess, um ihre Strukturen sukzessive und ganzheitlich inklusiver zu gestalten.

2017 wurde durch den damaligen Kanzler der Runde Tisch Inklusion etabliert, der sich seitdem viertel- oder halbjährlich trifft, um alle Belange der Inklusion von Menschen mit Behinderung/chronischer Erkrankung zu besprechen. Beteiligt sind Personen verschiedener Statusgruppen, inklusive der Hochschulleitung, mit und ohne eigene Beeinträchtigung. Im Wintersemester 2018/19 wurde unter Mitwirkung des Runden Tisch Inklusion durch das Referat Qualitäts- und Organisationsentwicklung eine umfassende [Interviewstudie Barrierefreiheit](#) unter Mitarbeitenden und Studierenden durchgeführt. Ziel war es, vorhandene Barrieren und Lebensrealitäten auf dem Campus möglichst ganzheitlich zu erfassen. Nach Auswertung der aufschlussreichen Daten wurden daraus durch den Runden Tisch Inklusion Maßnahmen erarbeitet (sog. [Aktionsbausteine](#)) und begonnen, diese direkt umzusetzen. Der vorliegende Aktionsplan Inklusion und Barrierefreiheit ist eine Weiterführung, Ergänzung und Verstärkung dieser Maßnahmen. Somit beruht der Aktionsplan auf dem Expert*innenwissen direkt betroffener Personen auf dem Campus Lübeck in Kombination mit der breitgefächerten fachlichen und organisatorischen Expertise des Runden Tisches Inklusion.

Grundprinzipien, wie die Inklusion von Menschen mit Behinderung/chronischer Erkrankung an der Universität zu Lübeck gestaltet wird, wurden im Laufe dieses Prozesses herausgestellt:

- Die Zugänglichkeit aller Einrichtungen und Angebote der Universität zu Lübeck soll ohne fremde Hilfe für alle Menschen auf dem Campus gewährleistet sein
- Die Universität zu Lübeck geht aktiv gegen Diskriminierung vor und sensibilisiert für Vielfalt
- Betroffene und alle Statusgruppen werden aktiv in die Gestaltung der Maßnahmen einbezogen

Inklusion geschieht auf dem Campus der Universität zu Lübeck auch gezielt im Hinblick auf ihre historische Verantwortung in Bezug auf die Deportation der Menschen aus der Heilanstalt Strecknitz, deren Gebäude Teil der heutigen Räumlichkeiten der UzL sind. Zur Erinnerung wurde auf Studierendeninitiative 2021 eine [Stolperschwelle](#) vor dem Turmgebäude verlegt.

Die Etablierung des Aktionsplans Inklusion und Barrierefreiheit wurde im Struktur- und Entwicklungsplans III 2022 - 2027 (STEP [Teil 1](#) und [Teil 2](#)) der Universität zu Lübeck festgehalten. Mit dem Aktionsplan wird die Universität auch den gesetzlichen Regelungen gerecht, wie sie im Grundgesetz, Hochschulgesetz, Behindertengleichstellungsgesetz, Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und in der UN-Behindertenrechtskonvention verankert sind.

Im vorliegenden Dokument wird der Überbegriff „Menschen mit Behinderung/chronischer Erkrankung“ verwendet. Der Universität zu Lübeck ist bewusst, dass diese Bezeichnung die Vielfalt der persönlichen und umweltbedingten Beeinträchtigungen nicht in Gänze erfasst. Betroffene Menschen ziehen mitunter andere Eigenbezeichnungen vor (z.B. angelehnt an die Konzepte „People First“ oder „Identity First“).

8. AUSWAHL BEREITS UMGESETZTER MAßNAHMEN

Unter anderem auf Basis der Interviewstudie Barrierefreiheit wurden an der Universität zu Lübeck bereits Maßnahmen beschlossen und umgesetzt. Dazu gehören:

- Einführung der sogenannten Green Card zum Nachteilsausgleich
- Einrichtung des Portals Barrierefreiheit als Informationsplattform
- Etablierung des Projekts Gesunde Hochschule
- Sensibilisierungskampagne für psychische Erkrankungen und Neurodiversität #STJAKRASS
- Etablierung einer jährlichen Informationsveranstaltung für Studierende mit Behinderung/chronischer Erkrankung (in Kooperation mit THL, MHL, STW SH)
- Durchführung einer Inklusionswoche und weiteren Veranstaltungen in studentischer Selbstorganisation
- Einrichtung eines Beratungsangebots (für Studierende mit Behinderung/chronischer Erkrankung und zur Studien- und Lehrorganisation)
- Einrichtung und Moderation einer Vernetzungsplattform für Studierende mit Behinderung/chronischer Erkrankung auf Moodle (InklusionStudierendenAustausch)
- Einrichtung der AG Digitale Barrierefreiheit
- Einrichtung der AG Bauliche Barrierefreiheit
- Durchführung eines Workshops in der Internen Weiterbildung zu Digitaler Barrierefreiheit
- Veröffentlichung einer Handreichung zur Erstellung barrierefreier PDF-Dateien
- Aufnahme barrierefreier Kommunikation im universitätsweiten Kommunikationsleitfaden
- Verlegung einer Stolperschwelle vor dem Turmgebäude zur Erinnerung an die aus der Heilanstalt Strecknitz deportierten Menschen (Studierendeninitiative)
- Einrichtung des Amtes einer*s Inklusionsbeauftragten des AStA für Studierende
- Nutzungsfreigabe von Ruheräumen auf dem Campus für Menschen mit Behinderung/chronischer Erkrankung
- Präsidiumsbeschluss zur barrierefreien Umgestaltung aller PDF-Dateien auf der universitären Website bis Ende 2024

Zur Verstetigung, Ergänzung und Formalisierung der vorhandenen Maßnahmen wurden die im Folgenden aufgeführten Aktionsfelder erarbeitet.

9. AKTIONSFELD: ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND SENSIBILISIERUNG

9.1 Regelmäßige Veranstaltungen und Aktionstage

Regelmäßige Veranstaltungen und Aktionstage zum Thema Gleichstellung von Menschen mit Behinderung werden angeboten und auf den universitären Kommunikationskanälen begleitet. Das dient dazu, Inklusion und Barrierefreiheit ins gesamtuniversitäre Bewusstsein zu bringen. Zudem soll die Erinnerung an die aus der Heilanstalt Strecknitz deportierten Menschen ein zentraler Punkt dessen sein.

9.2 Eingliederung in bestehende Strukturen

Die Öffentlichkeitsarbeit der Universität zu Lübeck wird inklusionssensibel gestaltet. Vor universitären Veranstaltungen werden Bedarfe abgefragt und die Veranstaltungen entsprechend gestaltet. Als Querschnittsthema werden Inklusion und Barrierefreiheit in bestehende Formate integriert, wie z.B. den regelmäßigen Podcast, den Abend der Vielfalt, die Sonntagsvorlesung etc. Maßnahmen und Ergebnisse des Aktionsplans Inklusion und Barrierefreiheit werden für größtmögliche Transparenz prominent und gut zugänglich auf der Universitäts-Website platziert.

9.3 Workshops im Rahmen der Internen Weiterbildung

Für eine Sensibilisierung aller Statusgruppen der Universität werden regelmäßige Workshops zu verschiedenen Aspekten des Themenfelds Inklusion und Barrierefreiheit angeboten (z.B. Inklusive Lehre, Digitale Barrierefreiheit etc.).

9.4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Schulungen

Die Mitglieder der AGG-Beschwerdestelle an der Universität zu Lübeck werden regelmäßig geschult. Auch für andere, interessierte Mitarbeitende werden bedarfsorientiert AGG-Schulungen angeboten.

9.5 Allgemeine Einführungsveranstaltungen

Allgemeine Einführungsveranstaltungen sowohl in den ersten Studiensemestern als auch in Veranstaltungen für Mitarbeitende werden um Inhalte zu Inklusion und Barrierefreiheit ergänzt. Insbesondere der Bezug zu speziell relevanten Fachinhalten sollte darin hergestellt werden.

10. AKTIONSFELD: BARRIEREFREIE KOMMUNIKATION

10.1 Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zu digitaler Barrierefreiheit

Die gesetzlichen Vorgaben zur digitalen Barrierefreiheit werden unter Steuerung der AG Digitale Barrierefreiheit sukzessive umgesetzt und mit den entsprechenden Softwareanbietern abgestimmt (z.B. Relaunch der Website). Die Umsetzung ist in die zentrale Digitalisierungsstrategie eingebunden. Es wird geprüft, wie den Bedarfen der UzL gut entsprochen werden kann. Wie unter Punkt 1.3 beschrieben, werden Universitätsangehörige in diesem Bereich entsprechend weitergebildet. Die Beschaffungsrichtlinie der UzL wird dahingehend geändert, dass barrierefreie Software zu bevorzugen ist.

10.2 Portal Barrierefreiheit auf der UzL-Website

Die Informationsseite über Inklusion und Barrierefreiheit an der Universität zu Lübeck, das Portal Barrierefreiheit, wird stetig gepflegt, beworben und ausgebaut. Dies betrifft auch das Barriere-

Melden-Formular auf dieser Webseite. Das Formular wird gezielt beworben, damit Universitätsangehörige und Besucher*innen auf vorhandene Barrieren aufmerksam machen können. Es wird ein transparenter Prozess zur Behebung der vorhandenen Barrieren und Darstellung der getroffenen Gegenmaßnahmen etabliert.

10.3 Navigation

Um die Navigation auf dem Campus für alle Menschen zu verbessern, werden verschiedene Maßnahmen umgesetzt. Dazu zählt die Umgestaltung des Campusplans mit der Aufnahme von Informationen zur Barrierefreiheit, die Aufnahme eines textuellen Anfahrtsplans auf der Website, die Ergänzung der Rauminformationen im universitären Informationssystem (UniVIS) und das Darstellen der Navigationsinformationen in einem geeigneten System.

10.4 Diversitätssensible Bildsprache

In Einklang mit dem 2023 veröffentlichten Kommunikationsleitfaden werden in der universitären Bildsprache Stereotypisierungen vermieden und bewusst vielfältige handelnde Personen dargestellt. Bedarfsorientiert wird eine Sammlung von Bildern mit Bezug zu Diversität angelegt werden.

11. AKTIONSFELD: BAULICHE BARRIEREFREIHEIT

11.1 Bestandsgebäude

Es wird eine umfassende Prüfung durchgeführt, wie die Bestandsgebäude, teilweise unter Denkmalschutz stehend, der Universität zu Lübeck in Einklang mit dem Rahmenplan des Campus Lübeck, barrierefrei gestaltet werden können. Einige diesbezügliche Umbauten befinden sich bereits in Planung. Unter anderem betrifft das die Garantie der Zugänglichkeit, taktile Beschilderung, die Einrichtung rollstuhlgerechter Laborplätze und Sicherheitswerkbänke, die Ermöglichung der flächendeckenden barrierefreien Rettung und die Ausstattung von Veranstaltungsräumen mit entsprechender Akustikausstattung. 2023 wurden zwei Erhebungen der bestehenden Barrieren auf dem Campus durchgeführt, die als Datengrundlage für den Abbau von Barrieren dienen sollen.

11.2 Neubauten

Neubauten werden entsprechend der gesetzlichen Vorgaben in Abstimmung mit der Landesbehörde in Schleswig-Holstein barrierefrei gestaltet. Es wird für die konkrete Ausgestaltung eine Aufstellung erarbeitet, an welchen Punkten die Universität zu Lübeck den Bedarf sieht, über die gesetzlichen Anforderungen hinaus, Barrierefreiheit und inklusive Strukturen in Neubauten umzusetzen (z.B. barrierefreie Rettung). Dies trägt dazu bei, den Gestaltungsprozess barrierefreier Neubauten bereits zu Beginn ganzheitlich zu gestalten.

11.3 Mobilität

Die Mobilität auf dem und zum Campus soll für alle Menschen gewährleistet sein. Das schließt Wege inner- und außerhalb der Gebäude und den öffentlichen Personennahverkehr auf dem Campus ein. Wo möglich, kooperiert die Universität zu Lübeck mit den entsprechenden Planungsstellen (z.B. der Stadt Lübeck).

11.4 Raumplanung

In der Raumplanung der Universität zu Lübeck wird Inklusion und Barrierefreiheit bedacht. Das betrifft unter anderem Ruheräume, inklusive Beschilderung und barrierefreie WCs.

12. AKTIONSFELD: STUDIEN- UND ARBEITSSTRUKTUREN

12.1 Studienorganisation

Zur Unterstützung bei der Studienorganisation wird die bereits etablierte jährliche Infoveranstaltung für Studierende mit Behinderung/chronischer Erkrankung weiterhin jährlich im Wintersemester angeboten werden. Zudem werden breit gefächerte Informationen, z.B. zum Nachteilsausgleich, während der Vorwoche an alle Studierenden des ersten Semesters verteilt. Eine Handreichung für Studieninteressierte mit Behinderung/chronischer Erkrankung wird erstellt werden mit relevanten Inhalten zur Universität zu Lübeck, Wohnen, Lübeck als Studienort etc. Die Einrichtung eines Inklusionspat*innenprogramms für Studienanfänger*innen wird geprüft. Die zuvor eingeführte und bewährte Maßnahme zum Nachteilsausgleich, die Green Card, wird weitergeführt, regelmäßig evaluiert und dazugehörige Prozesse ggf. angepasst.

12.2 Beratung und Anlaufstellen

Die vorhandenen Beratungsstellen werden ausgebaut, beworben und Beratende regelmäßig weitergebildet. Die Zusammenarbeit und Vernetzung mit außeruniversitären Anlaufstellen wird gepflegt.

12.3 Einrichtung eines regelmäßigen Dialogforums für Diskriminierungs Betroffene

Ein regelmäßiges Online-Dialogforum wird eingerichtet, in dem Universitätsangehörige von Diskriminierungen berichten können (in Einklang mit dem Aktionsplan gegen Rassismus). Dies sensibilisiert die Leitungsebene, stärkt den Informationsaustausch und ermöglicht das Erarbeiten passgenauerer Lösungen. Mitglieder des Runden Tisches Inklusion und des Präsidiums werden hier vertreten sein.

12.4 Hilfsmittel

Es wird geprüft, welche Hilfsmittel (täuschungssichere Laptops, Mikrofone o.ä.) die Universität zu Lübeck für Studierende und Mitarbeitende zentral bereitstellen und/oder beschaffen kann. Es wird gegebenenfalls ein Konzept für die Ausleihe erarbeitet.

12.5 Empowerment für Studierende und Mitarbeitende

In regelmäßigen Abständen werden Empowerment-Workshops für diskriminierungsbedroffene Studierende und Mitarbeitende angeboten. Ob des Themas sollten diese von Trainer*innen mit eigener Behinderung/chronischer Erkrankung durchgeführt werden.

12.6 Auslandsmobilität

Studierende mit Behinderung/chronischer Erkrankung werden dazu ermutigt, Auslandsaufenthalte (z.B. über das Erasmus-Programm, auch gemäß der Förderrichtlinien) während des Studiums durchzuführen. Beratungen dazu werden bedarfsgerecht durchgeführt. Beratende werden zum Thema weitergebildet. Internationale Studierende und Austauschstudierende mit Behinderung/chronischer Erkrankung werden zu Beginn ihres Aufenthalts bestmöglich beraten und informiert. Veranstaltungen des International Office werden möglichst inklusiv gestaltet.

12.7 Hochschulsport

Studierende und Mitarbeitende mit Behinderung/chronischer Erkrankung werden bei der Wahrnehmung des Sportangebots des Hochschulsports individuell unterstützt und beraten. Es wird regelmäßig geprüft, wie das Sportprogramm inklusiv erweitert werden kann, z.B. durch Sportgruppen zur Prävention von psychischen Erkrankungen.

12.8 Bibliothek

Die Zentrale Hochschulbibliothek auf dem Campus wird barrierefrei gestaltet. Mit Wiedereröffnung nach dem Umbau wird es ab dem Wintersemester 2023/24 einen Arbeitsraum für sehbehinderte Studierende und einen für Studierende mit psychischen Erkrankungen geben, die auch als Prüfungsräume im Rahmen des Nachteilsausgleichs genutzt werden können. Zudem wird die ZHB rollstuhlgerecht und mit einem taktilen Leitsystem eingerichtet. Es wird regelmäßig geprüft, welche zusätzlichen Angebote die Bibliothek umsetzen kann, um zu einem inklusiven Studium beizutragen (z.B. Bereitstellung von digitaler Literatur, Beschaffung von entsprechender Literatur und Software, Durchführung von Veranstaltungen etc.).

12.9 Inklusionsfördernde Arbeitgeberin

Es werden nachhaltige Strukturen geschaffen, um Auswahlverfahren und eine Beschäftigung an der Universität zu Lübeck inklusiv und inklusionssensibel zu gestalten, dazu zählt auch die Personal- und Führungskräfteentwicklung. Der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter soll erhöht werden. Zudem wird geprüft, wie mit einem Rehabilitationsprojekt kooperiert werden kann, um Menschen aktiv in den Arbeitsalltag zu inkludieren. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement wird gepflegt und ausgebaut.

12.10 Interessenvertretungen und Vernetzung

Die Interessenvertretung schwerbehinderter Menschen wird unterstützt und gefördert. Eine eigene Webseite zur Information und Vernetzung wird angelegt werden. Die inklusionsbeauftragte Person vernetzt sich stadt-, landes-, und bundesweit mit Akteur*innen im Bereich Inklusion an Hochschulen.

13. AKTIONSFELD: FORSCHUNG UND LEHRE

13.1 Inklusiver Lehre

In regelmäßigen Abständen werden Seminare zu Inklusiver Lehre für Lehrende an der Universität zu Lübeck angeboten. Studierende werden aktiv in die Kursgestaltung eingebunden. Ein Online-Weiterbildungsangebot zu Inklusiver Lehre und digitaler Barrierefreiheit wird erarbeitet. Es wird geprüft, welche Rahmenbedingungen für inklusivere Prüfungen geschaffen werden können.

13.2 Inklusion als Qualitätsstandard

Inklusion soll gesamtuniversitär als Qualitätsmerkmal verankert werden, z.B. auch bei Akkreditierungen und der Entwicklung neuer Studiengänge (über den Nachteilsausgleich hinaus). Zudem werden Antrags- und Begutachtungsverfahren gemäß der jeweiligen Richtlinien (z.B. „Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG) diversitätssensibel gestaltet.

13.3 Förderung von Inklusion und Diversität als Forschungsgegenstand

Forschungsprojekte mit Bezug zu Diversität und Inklusion werden ausdrücklich begrüßt, insbesondere partizipative Forschung mit betreffenden Gruppen.

13.4 Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation mit Behinderung

Die wissenschaftliche Qualifikation mit Behinderung/chronischer Erkrankung wird explizit gefördert. Dazu werden Veranstaltungen angeboten und Projekte umgesetzt, um unter anderem die Promotionsphase inklusiver zu gestalten.

14. ABSCHLUSS UND AUSBLICK

Der Aktionsplan Inklusion und Barrierefreiheit ist ein wichtiges Instrument, um den Themenkomplex strukturell und in der Breite zu verankern und zu einem inklusiven Grundklima beizutragen. Er stellt in diesem Sinne eine Selbstverpflichtung der Universität dar. Der Universität zu Lübeck ist bewusst, dass ein solcher nachhaltiger Wandel Zeit benötigt und viele Akteur*innen eingebunden werden müssen. Zur weiteren Verfestigung sollen die hier aufgeführten Maßnahmen zum Abschluss der Laufzeit evaluiert und die Ergebnisse in einen Folgeplan integriert werden.

15. ANHANG

15.1 Glossar

15.1.1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG ist das 2006 verabschiedete deutsche Antidiskriminierungsgesetz. Mit diesem Gesetz wird das Ziel verfolgt **„Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“** (vgl. AGG, §1). Das AGG ist ein umfassendes Gesetz, das verschiedene EG-Richtlinien (Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft) umsetzt.

15.1.2 Barrierearmut

Von Barrierearmut wird häufig gesprochen, wenn ausgedrückt werden soll, dass etwas (z.B. ein Gebäude oder eine Website) wenige Barrieren aufweist, jedoch nicht gänzlich barrierefrei ist. Anders als bei dem Begriff „Barrierefreiheit“, sind „barrierearm“ oder „Barrierearmut“ keine gesetzlich definierten, sondern relativ unspezifische Begriffe. Infolgedessen kann Barrierearmut weder systematisch gemessen noch eingefordert werden.

15.1.3 Barrierefreiheit

Barrierefreiheit ist ursprünglich ein Begriff aus dem Bauwesen, wird aber mittlerweile in allen von Menschen gestalteten Lebensbereichen angewendet. In §4 des Gesetzes zur Gleichstellung von **Menschen mit Behinderungen wird Barrierefreiheit wie folgt definiert: „Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Hierbei ist die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel zulässig.“** Barrierefreiheit ist damit eine zentrale Voraussetzung für eine inklusive Gesellschaft, aber nicht gleichzusetzen mit dem Begriff „Inklusion“.

15.1.4 Behindertenfeindlichkeit

Der Begriff **„Behindertenfeindlichkeit“** steht für die Ablehnung, Marginalisierung und Diskriminierung behinderter Menschen sowie die Reduzierung dieser auf ihre Behinderung. Synonym verwendet wird dafür häufig der Begriff Ableismus (von englisch *able* fähig sein; Suffix *-ism* = „-ismus“). Ableismus bedeutet, dass bestimmte Personen Ungleichbehandlung, Grenzüberschreitungen und stereotypen Zuweisungen erfahren, weil sie von normativer Vorstellung davon, was Menschen leisten oder können müssen, abweichen.

15.1.5 Behinderung

Im Sozialgesetzbuch (§2 Abs. 1 SGB IX) wird Behinderung wie folgt definiert: „Menschen sind danach behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typische Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“ Die Definition der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ist ähnlich, bezieht jedoch auch mit ein, dass eine Behinderung immer in Wechselwirkung mit verschiedenen einstellungs- und umweltbedingten Barrieren dazu führt, dass Menschen an einer wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft gehindert werden. Es geht bei einer Behinderung also nicht nur um das Behindertsein, sondern auch um das Behindertwerden.

Der Grad der Behinderung (GdB) kann anhand der Versorgungsmedizinischen Grundsätze in Zehnergraden von 20 bis 100 festgelegt werden. Ab einem GdB von 50 besteht formal eine Schwerbehinderung.

15.1.6 Chronische Erkrankung

Langfristige und schwer heilbare Krankheiten gelten als chronische Erkrankungen. Laut der Definition des Bundesministeriums für Gesundheit liegt dann eine schwerwiegende chronische Krankheit vor, wenn die betroffene Person über mindestens ein Jahr lang und mindestens einmal im Quartal wegen derselben Krankheit ärztlich behandelt wird. Zusätzlich muss nach dieser Definition außerdem noch entweder eine Pflegebedürftigkeit der Pflegegrade 3, 4 oder 5 vorliegen, ein Grad der Behinderung beziehungsweise eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 60 % bestehen oder eine kontinuierliche medizinische Versorgung erforderlich sein, ohne die eine lebensbedrohliche Verschlimmerung der Erkrankung, eine Verminderung der Lebenserwartung oder eine dauerhafte Beeinträchtigung der Lebensqualität zu erwarten wäre.

15.1.7 Digitale Barrierefreiheit

Digitale Barrierefreiheit ermöglicht es, dass digitale Angebote uneingeschränkt genutzt werden können, und zwar unabhängig von den persönlichen Voraussetzungen der Nutzer*innen. Um digitale Barrierefreiheit zu ermöglichen, müssen digitale Veranstaltungen, Webseiten, Dokumente und Anwendungen also auf eine Weise gestaltet werden, dass sie für alle Menschen gleichermaßen auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Mögliche digitale Barrieren sind beispielsweise unzureichende Farbkontraste oder die Unmöglichkeit, auf einer Website zu navigieren, ohne dabei die Maus zu benutzen. Die digitale Barrierefreiheit ist gesetzlich geregelt. Alle öffentlichen Stellen des Bundes und der Länder (inkl. Hochschulen) sind verpflichtet, ihre digitalen Angebote barrierefrei zu gestalten.

15.1.8 Inklusion

Eine verbindliche Definition von Inklusion gibt es nicht, jedoch ist mit diesem Begriff in der Regel gemeint, dass Menschen mit Behinderung selbstverständlich und gleichberechtigt in alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens einbezogen werden. Um dies zu erreichen, müssen neue Strukturen geschaffen werden, damit sich alle Menschen unabhängig von individuellen Voraussetzungen in die Gesellschaft einbringen können. Es geht bei Inklusion weder darum, dass sich ein Individuum an das Bestehende anpassen muss, um dazuzugehören, noch um soziales Verhalten zwischen einzelnen Personen. Stattdessen beschreibt der Begriff die Aufgabe und das Ziel, gesellschaftliche Institutionen, beispielsweise in den Bereichen Wohnen, Arbeit, Bildung und Gesundheit, für alle zu öffnen.

15.1.9 Nachteilsausgleich

Die Studien- und Prüfungsordnungen vieler Studiengänge haben strenge zeitliche und formale Vorgaben, welche Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten häufig nicht erfüllen können. Der Nachteilsausgleich ist ein wichtiges Instrument, um Chancengleichheit im Studium herzustellen und Diskriminierungen zu vermeiden, worauf ein gesetzlicher Anspruch von betroffenen Studierenden besteht. Beispiele dafür, wie ein Nachteil ausgeglichen werden kann, sind etwa mündliche statt schriftlicher Prüfungen, Prüfungen in separaten Räumen mit eigener Aufsicht oder längere Fristen bei der Abgabe von Hausarbeiten. Nachteilsausgleiche werden jedoch immer individuell und situationsbezogen erstellt.

Auch bei der Vergabe von Studienplätzen kann ein Nachteilsausgleich zutragen kommen. Ein Nachteilsausgleich kann etwa die Durchschnittsnote der Hochschulzugangsberechtigung verbessern, wenn bestimmte Umstände (z.B. eine Behinderung oder chronische Krankheit) während der Schulzeit verhindert haben, eine bessere Durchschnittsnote zu erreichen.

15.1.10 Neurodiversität

Unter Neurodiversität versteht man die Annahme, dass neurobiologische Unterschiede zur Bandbreite der menschlichen Entwicklung gehören und keine Störung oder Krankheit darstellen: so wie alle Menschen z.B. verschieden aussehen, funktioniert auch ihr Gehirn anders. Nach diesem Konzept sind alle Menschen neurodivers. Menschen, die nicht der vermeintlichen Norm (neurotypisch) entsprechen, werden darin als Neurominderheit bezeichnet. Autismus, AD(H)S, Legasthenie, Dyskalkulie etc. werden so als natürliche Variation der menschlichen Diversität gesehen. Während es von verschiedenen Seiten Kritik an diesem Konzept gibt, leistet es doch einen wertvollen Beitrag zur Diskussion und hinterfragt, was eigentlich die Norm ist und wer diese vermeintliche Normalität definieren darf.

15.2 Für den Aktionsplan relevante Handlungsfelder der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK, 2009)

UN-BRK Artikel 8 – Bewusstseinsbildung

1. Die Vertragsstaaten verpflichten sich, sofortige, wirksame und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um (a) in der gesamten Gesellschaft, einschließlich auf der Ebene der Familien, das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu schärfen und die Achtung ihrer Rechte und ihrer Würde zu fördern; (b) Klischees, Vorurteile und schädliche Praktiken gegenüber Menschen mit Behinderungen, einschließlich aufgrund des Geschlechts oder des Alters, in allen Lebensbereichen zu bekämpfen; (c) das Bewusstsein für die Fähigkeiten und den Beitrag von Menschen mit Behinderungen zu fördern.
2. Zu den diesbezüglichen Maßnahmen gehören (a) die Einleitung und dauerhafte Durchführung wirksamer Kampagnen zur Bewusstseinsbildung in der Öffentlichkeit mit dem Ziel, (I) die Aufgeschlossenheit gegenüber den Rechten von Menschen mit Behinderungen zu erhöhen, (II) eine positive Wahrnehmung von Menschen mit Behinderungen und ein größeres gesellschaftliches Bewusstsein ihnen gegenüber zu fördern, (III) die Anerkennung der Fertigkeiten, Verdienste und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen und ihres Beitrags zur Arbeitswelt und zum Arbeitsmarkt zu fördern; (b) die Förderung einer respektvollen Einstellung gegenüber den Rechten von Menschen mit Behinderungen auf allen Ebenen des Bildungssystems, auch bei allen Kindern von früher Kindheit an; (c) die Aufforderung an alle Medienorgane, Menschen mit Behinderungen in einer dem Zweck dieses Übereinkommens entsprechenden Weise darzustellen; (d) die Förderung von Schulungsprogrammen zur Schärfung des Bewusstseins für Menschen mit Behinderungen und für deren Rechte.

UN-BRK Artikel 9 – Zugänglichkeit

1. Um Menschen mit Behinderungen eine unabhängige Lebensführung und die volle Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und Systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, zu gewährleisten. Diese Maßnahmen, welche die Feststellung und Beseitigung von Zugangshindernissen und Barrieren einschließen, gelten unter anderem für (a) Gebäude, Straßen, Transportmittel sowie andere Einrichtungen in Gebäuden und im Freien, einschließlich Schulen, Wohnhäusern, medizinischer Einrichtungen und Arbeitsstätten (b) Informations-, Kommunikations- und andere Dienste, einschließlich elektronischer Dienste und Notdienste.
2. Die Vertragsstaaten treffen außerdem geeignete Maßnahmen, (g) um den Zugang von Menschen mit Behinderungen zu den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien und Systemen, einschließlich des Internets, zu fördern.

UN-BRK Artikel 24 – Bildung

1. Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. 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 mit dem Ziel, (a) die menschlichen Möglichkeiten sowie das Bewusstsein der Würde und das Selbstwertgefühl des Menschen voll zur Entfaltung zu bringen und die Achtung vor den Menschenrechten, den Grundfreiheiten und der menschlichen Vielfalt zu stärken; (b) Menschen mit Behinderungen ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen und ihre Kreativität sowie ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten voll zur Entfaltung bringen zu lassen; (c) Menschen mit Behinderungen zur wirklichen Teilhabe an einer freien Gesellschaft zu befähigen.
2. Bei der Verwirklichung dieses Rechts stellen die Vertragsstaaten sicher, dass (a) Menschen mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen werden und dass Kinder mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung vom unentgeltlichen und obligatorischen Grundschulunterricht oder vom Besuch weiterführender Schulen ausgeschlossen werden; (b) Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen in der Gemeinschaft, in der sie leben, Zugang zu einem integrativen, hochwertigen und unentgeltlichen Unterricht an Grundschulen und weiterführenden Schulen haben; (c) angemessene Vorkehrungen für die Bedürfnisse des Einzelnen getroffen werden; (d) Menschen mit Behinderungen innerhalb des allgemeinen Bildungssystems die notwendige Unterstützung geleistet wird, um ihre erfolgreiche Bildung zu erleichtern; (e) in Übereinstimmung mit dem Ziel der vollständigen Integration wirksame individuell angepasste Unterstützungsmaßnahmen in einem Umfeld, das die bestmögliche schulische und soziale Entwicklung gestattet, angeboten werden.
3. Die Vertragsstaaten ermöglichen Menschen mit Behinderungen, lebenspraktische Fertigkeiten und soziale Kompetenzen zu erwerben, um ihre volle und gleichberechtigte Teilhabe an der Bildung und als Mitglieder der Gemeinschaft zu erleichtern. Zu diesem Zweck ergreifen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen; unter anderem (a) erleichtern sie das Erlernen von Brailleschrift, alternativer Schrift, ergänzenden und alternativen Formen, Mitteln und Formaten der Kommunikation, den Erwerb von Orientierungs- und Mobilitätsfertigkeiten sowie die Unterstützung durch andere Menschen mit Behinderungen und das Mentoring; (b) erleichtern sie das Erlernen der Gebärdensprache und die Förderung der sprachlichen Identität der Gehörlosen; (c) stellen sie sicher, dass blinden, gehörlosen oder taubblinden Menschen, insbesondere Kindern, Bildung in den Sprachen und Kommunikationsformen und mit den Kommunikationsmitteln, die für den Einzelnen am besten geeignet sind, sowie in einem Umfeld vermittelt wird, das die bestmögliche schulische und soziale Entwicklung gestattet.
4. Um zur Verwirklichung dieses Rechts beizutragen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen zur Einstellung von Lehrkräften, einschließlich solcher mit Behinderungen, die in Gebärdensprache oder Brailleschrift ausgebildet sind, und zur Schulung von Fachkräften sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf allen Ebenen des

Bildungswesens. Diese Schulung schließt die Schärfung des Bewusstseins für Behinderungen und die Verwendung geeigneter ergänzender und alternativer Formen, Mittel und Formate der Kommunikation sowie pädagogische Verfahren und Materialien zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen ein.

5. 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 Artikel 27 – Arbeit und Beschäftigung

Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. 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 (a) 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; (b) das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen; (c) zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können; (d) Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen; (e) für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern; (f) Möglichkeiten für Selbständigkeit, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und die Gründung eines eigenen Geschäfts zu fördern; (g) Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen; (h) die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können; (i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden; (j) das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern; (k) Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

UN-BRK Artikel 4 – Allgemeine Verpflichtungen

Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern. Zu diesem Zweck verpflichten sich die Vertragsstaaten, (f) Forschung und Entwicklung für Güter, Dienstleistungen, Geräte und Einrichtungen in universellem Design, wie in Artikel 2 definiert, die den besonderen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen mit möglichst geringem Anpassungs- und Kostenaufwand gerecht werden, zu betreiben oder zu fördern, ihre Verfügbarkeit und Nutzung zu fördern und sich bei der Entwicklung von Normen und Richtlinien für universelles Design einzusetzen; (g) Forschung und Entwicklung für neue Technologien, die für Menschen mit Behinderungen geeignet sind, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien, Mobilitätshilfen, Geräten und unterstützenden Technologien, zu betreiben oder zu fördern sowie ihre Verfügbarkeit und Nutzung zu fördern und dabei Technologien zu erschwinglichen Kosten den Vorrang zu geben [...].

UN-BRK Artikel 15 – Freiheit von Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe

Niemand darf der Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe unterworfen werden. Insbesondere darf niemand ohne seine freiwillige Zustimmung medizinischen oder wissenschaftlichen Versuchen unterworfen werden.

UN-BRK Artikel 31 – Statistik und Datensammlung

Die Vertragsstaaten verpflichten sich zur Sammlung geeigneter Informationen, einschließlich statistischer Angaben und Forschungsdaten, die ihnen ermöglichen, politische Konzepte zur Durchführung dieses Übereinkommens auszuarbeiten und umzusetzen.

UN-BRK Artikel 32 – Internationale Zusammenarbeit

Die Vertragsstaaten anerkennen die Bedeutung der internationalen Zusammenarbeit und deren Förderung zur Unterstützung der einzelstaatlichen Anstrengungen für die Verwirklichung des Zwecks und der Ziele dieses Übereinkommens und treffen diesbezüglich geeignete und wirksame Maßnahmen, zwischenstaatlich sowie, soweit angebracht, in Partnerschaft mit den einschlägigen internationalen und regionalen Organisationen und der Zivilgesellschaft, insbesondere Organisationen von Menschen mit Behinderungen. Unter anderem können sie Maßnahmen ergreifen, um (c) die Forschungszusammenarbeit und den Zugang zu wissenschaftlichen und technischen Kenntnissen zu erleichtern [...].