

Lea Raak und Eddi Steinfeldt-Mehrtens

PARTIZIPATIV VERANKERT – DER FOKUSPLAN INKLUSION DER CHRISTIAN- ALBRECHTS-UNIVERSITÄT ZU KIEL

► Der Beitrag stellt den „Fokusplan Inklusion“ der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel als strategische Weiterentwicklung des ersten Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention vor. Im Mittelpunkt stehen der partizipative Entwicklungsprozess sowie Herausforderungen und Erfolgsfaktoren. Besondere Aufmerksamkeit gilt dem Spannungsfeld zwischen wachsender institutioneller Verbindlichkeit und begrenzten Ressourcen sowie der Bedeutung von Netzwerken, Haltung und Governance für eine nachhaltige Umsetzung von Inklusion.¹

EINLEITUNG

Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Hochschulen ist ein komplexer und langfristiger Transformationsprozess, der sowohl strukturelle als auch universitätskulturelle Veränderungen erfordert. Hochschulen stehen vor der Aufgabe, Inklusion nicht nur als normativen Anspruch zu formulieren, sondern als handlungsleitendes Prinzip in allen Bereichen institutionellen Handelns zu verankern. Der zweite Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU), der „Fokusplan Inklusion“², ist in diesem Zusammenhang ein zentraler Baustein, um diesen Anspruch strategisch weiterzuentwickeln und operationalisierbar zu machen.

AUSGANGSLAGE UND INSTITUTIONELLE VERANKERUNG VON DIVERSITÄT

Die CAU ist eine traditionsreiche Organisation mit einer mehr als 360-jährigen Geschichte.³ Als einzige Volluniversität in Schleswig-Holstein nimmt sie durch ihr breit gefächertes Portfolio eine Sonderstellung in der hochschulischen Bildungslandschaft im Bundes-

land zwischen Nord- und Ostsee ein. An ihren acht Fakultäten und ihren zentralen Einrichtungen arbeiten im Jahr 2026 über 3.800 Menschen, davon 5,2 Prozent mit einer anerkannten Behinderung oder Schwerbehinderung. Zurzeit sind rund 25.000 Studierende in einem der rund 200 Studiengänge eingeschrieben, davon geben 20,3 Prozent an, eine studienerschwerende Beeinträchtigung zu haben.⁴ 2025 wurde an der CAU eine Studie zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen durchgeführt, bei der 52,4 Prozent der befragten Universitätsangehörigen angaben, mit Behinderung, Beeinträchtigung und/oder Neurodivergenz zu leben, aufgrund derer sie in ihrer gesellschaftlichen Teilhabe eingeschränkt werden.⁵

Die CAU verfügt über eine vergleichsweise langjährige und umfassende Verankerung von Diversität als Querschnittsthema. Bereits seit 2008 ist Diversität strukturell in der Universität verankert, unter anderem durch die Einrichtung einer Professur für Gender & Diversity sowie durch die Etablierung einer Vizepräsidentschaft mit entsprechendem Zuständigkeitsbereich. Seit 2010 wurden gezielt Steuerungselemente zur Diversitätsförderung implementiert.

Ein zentraler Meilenstein war der erste Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK, der 2014 entwickelt und im

Zeitraum von 2015 bis 2025 umgesetzt wurde.⁶ Dieser erste Aktionsplan wurde partizipativ von behinderten und nicht-behinderten Mitgliedern der CAU erarbeitet und entstand unter Beteiligung externer Expertise durch das Berliner Institut für Mensch, Ethik und Wissenschaft und der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS) und bildete die Grundlage für die systematische Bearbeitung inklusionsbezogener Fragestellungen. Aus diesem Aktionsplan gingen zentrale Schlüsselstellen hervor, darunter die Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin, die Beauftragte für Studierende mit Behinderung/chronischer Erkrankungen sowie entsprechende studentische Strukturen wie das Inklusionsreferat des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA).

Die Novellierung des Landesbehindertengleichstellungsgesetzes (LBGG SH), das Bundesteilhabegesetz (BTHG), das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) und die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) setzten den gesetzlichen Rahmen für eine Fortführung des Aktionsplans. Mit der Einführung des § 27a im Hochschulgesetz Schleswig-Holsteins im Jahr 2016 wurde zudem das Amt der*des Beauftragten für Diversität gesetzlich verankert. Schleswig-Holstein war das erste Bundesland, in dem dieses Amt hoch-

schulgesetzlich verankert wurde. An der CAU als größter Hochschule und einziger Volluniversität im Land ist diese Funktion als hauptberufliche Vollzeitstelle ausgestaltet. Diese rechtliche Verbindlichkeit stellt sicher, dass Diversität und Inklusion als integraler Bestandteil institutioneller Verantwortung verstanden werden.

In den Folgejahren wurde die strukturelle Verankerung weiter ausgebaut. Die Einrichtung einer Stabsstelle für Diversität und Antidiskriminierung mit dem*der Diversitätsbeauftragte*n als Leitung im Jahr 2021 ist eine wichtige organisatorische Grundlage. In den acht Fakultäten unterstützen dezentrale Diversitätsbeauftragte das Diversity Mainstreaming in der Breite der Hochschule. Als Ergebnis des Re-Auditierungsverfahrens „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands Deutsche Wissenschaft wurde eine umfassende Diversitätsstrategie erarbeitet. Darüber hinaus wurde das Institut für Inklusive Bildung 2022 zentrale Einrichtung der CAU, wodurch auch in Forschung und Lehre neue Impulse gesetzt werden konnten. Im Institut haben sich sechs Menschen aus Behindertenwerkstätten (WfbM) zu Bildungsfachkräften ausgebildet. Diese arbeiten nun in inklusiven Teams und vermitteln ihre Perspektive den Studierenden und Lehrenden an schleswig-holsteinischen Hochschulen. Zudem werden am Institut weitere Bildungsfachkräfte fortgebildet und die Fachkräfte wirken sukzessive auch stärker in Forschung und Transfer hinein. Der Fokusplan Inklusion als zweiter Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK ist vor diesem Hintergrund eine konsequente Weiterentwicklung bestehender Prozesse und Vorhaben.

HOCHSCHULPOLITISCHE RAHMENSETZUNGEN

Die Entwicklung und Umsetzung des Fokusplans sind eng mit landes- und hochschulpolitischen Rahmenbedingungen verknüpft. Neben der gesetzlichen Verankerung im Hochschulgesetz

spielt insbesondere die Einbindung in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land Schleswig-Holstein eine zentrale Rolle. Für den Zeitraum 2026 bis 2029 wurden zentrale Ziele formuliert, u.a. die Etablierung einer diversitätssensiblen und respektvollen Organisationskultur, die weitere Umsetzung der UN-BRK und die Förderung des Instituts für Inklusive Bildung.

Diese schaffen eine hohe Verbindlichkeit und ermöglichen es der Hochschulleitung, sich auf klare Zielsetzungen zu beziehen und entsprechende Entwicklungen einzufordern und aktiv zu gestalten. Gleichzeitig wird jedoch ein grundlegendes Spannungsfeld sichtbar: Während die hochschulpolitischen Anforderungen durch Querschnittsthemen wie Inklusion, Internationalisierung oder Nachhaltigkeit weiter ausbuchstabiert werden und damit steigen, bleiben zusätzliche finanzielle Ressourcen auf wissenschaftspolitischer Ebene häufig aus. Die Umsetzung erfolgt daher weitgehend innerhalb bestehender Budgets. Dieses Ressourcenparadox stellt eine zentrale Herausforderung dar und prägt die praktische Ausgestaltung inklusiver Maßnahmen.

VORBEREITUNG UND KONZEPT DES FOKUSPLANS INKLUSION

Die Entwicklung des zweiten Aktionsplans basierte auf einer systematischen Evaluation des ersten Aktionsplans sowie einer Potenzial- und Lückenanalyse. Umgesetzte Maßnahmen und damit erreichte Fortschritte wurden gebündelt sichtbar gemacht und die damit vorangegangene Arbeit wertgeschätzt. Ebenfalls war es das Ziel, bestehende Defizite und Leerstellen zu identifizieren. Dabei wurde auch evaluiert, welche Maßnahmen weiterhin gleichermaßen relevant sind und welche zum Beispiel durch veränderte Arbeits- und Studienabläufe angepasst werden müssen. Anpassungsbedarfe wurden besonders durch fortschreitende Digitalisierung deutlich. Gleichzeitig wurden Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung

und Kompetenzentwicklung als dauerhafte Aufgaben identifiziert, da sie eine wichtige Grundlage für eine inklusive Universitätskultur darstellen.⁷

Ein elementares Ergebnis der Evaluation war die Notwendigkeit klar definierter Verantwortlichkeiten sowie realistischer Umsetzungszeiträume von Zielen und Maßnahmen. Darüber hinaus wurden neue gesetzliche Rahmenbedingungen berücksichtigt und umfassendes Feedback von beteiligten Akteur*innen aus der ersten Erarbeitung 2014 sowie weiteren Interessenvertretungen im Bereich Inklusion inner- und außerhalb der CAU eingeholt. Diese Rückmeldungen dienten nicht nur der Bedarfsanalyse, sondern auch dem Aufbau und der Erweiterung von Netzwerken.

Handlungsfelder und Konzept

Auf Grundlage der Evaluation wurden fünf zentrale Handlungsfelder definiert:

- Barrierefreie digitale Infrastruktur,
- Barrierefreie bauliche Infrastruktur,
- Barrierefreies Studium und inklusives Lehren und Lernen,
- Inklusive Forschung und frühe wissenschaftliche Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen,
- Beteiligungsprozesse und inklusive Öffentlichkeitsarbeit

Das letzte Handlungsfeld wurde gebündelt als Handlungsfeld Inklusive Universitätskultur in den Fokusplan Inklusion aufgenommen.

Angelehnt an den zweiten Aktionsplan des Landes Schleswig-Holsteins, den Fokusplan, hat auch die CAU sich entschieden, ihren zweiten Aktionsplan als Fokusplan Inklusion zu betiteln. Dadurch soll verdeutlicht werden, dass die Universität sich auf die Umsetzung der Maßnahmen und Ziele konzentriert, eine inklusive Haltung wird als gegeben vorausgesetzt. Erläuterungen zur gesetzlichen Verpflichtung von Inklusion im Bildungs-, Ausbildungs-, Arbeits- und Kulturbereich und damit auch an Hochschulen durch die UN-BRK und

Weitere Informationen zum Thema

Fokusplan Inklusion CAU

Handlungsfelder



**Inklusive
Universitätskultur**



**Inklusiv
Lehren und Lernen**



**Inklusiv
Forschen**



**Barrierefreie
Uni-Orte**



**Barrierefrei
Digital**

Kernziele

1 Inklusions-Webseite für die Universität

Die CAU erleichtert allen den digitalen Zugang zu Hilfs- und Beratungsangeboten der Uni. Und die CAU zeigt online: Die Uni ist inklusiv.

Was zeigt die Webseite?

- Beratungsangebote an der Uni Kiel,
- Inklusive Projekte und Maßnahmen in der Uni,
- Möglichkeiten zur Teilhabe und Partizipation,
- Informationen zur Barrierefreiheit in der Uni,
- Beratung zum Thema Inklusion in der Uni

Für wen ist die Webseite?

Für alle Menschen.

Handlungsfelder:



2 Assistenztechnik in der Universität

Die CAU bietet Studierenden und Mitarbeitenden barrierefreie Assistenztechnik. Inklusives Lehren und Lernen soll für alle möglich sein.

Was zeigt das Angebot?

- mehrere Ausleihstellen an der CAU,
- Barrierefreie Technik und Hilfsmittel,
- Testmöglichkeiten für Geräte und Hilfsmittel,
- Schnelle Hilfe in Notsituationen,

Für wen ist das Angebot?

Für alle Menschen mit Unterstützungsbedarf in der CAU.

Handlungsfelder:



3 Umsetzung Aktionsplan durch die Universität

Die CAU hat eine*n Beauftragte*n für die Umsetzung des Aktionsplans. Die Person organisiert die Maßnahmen zur Inklusion in der Uni.

Was macht die Person?

- setzt den Aktionsplan/seine Maßnahmen um,
- Plant Veranstaltungen und Infoangebote,
- Führt die Aktionswoche Inklusion durch,
- Bringt Menschen miteinander ins Gespräch,

Wo arbeitet die Person?

In der Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung.

Handlungsfelder:



Das Schaubild erklärt die drei Kernziele des Fokusplans Inklusion in Einfacher Sprache.

ein Glossar sind bereits im ersten Aktionsplan ausgewiesen worden. Im Fokusplan wurden zudem Gesetzesänderungen (s. Kapitel Ausgangslage) aufgegriffen und daraus neue Maßnahmen abgeleitet.⁸ Das Konzept und ein Zeitplan wurden durch die Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung erarbeitet, Beschlüsse erfolgten über das Präsidium.

Partizipativer Entwicklungsprozess

Ein entscheidendes Merkmal der Entwicklung des zweiten Aktionsplans war dessen erneute partizipative Ausrichtung. Entsprechend dem Motto der Behindertenrechtsbewegung „Nichts über uns ohne uns“ wurden Arbeitsgruppen (AGs) zu allen Handlungsfeldern eingerichtet, an denen Vertreter*innen aller Statusgruppen⁹ der Hochschule sowohl mit als auch ohne Behinderung teilnahmen. Diese wurden durch AG-Leitungen mit Expertise in den jeweiligen

Handlungsfeldern moderiert und durch die zentrale Projektkoordination unterstützt. Die Akquise der Teilnehmenden erfolgte durch Rundmails an alle Universitätsangehörigen durch das Präsidium, Schlüsselpersonen im Bereich Inklusion wurden zusätzlich eingeladen. Der AStA, das Studierendenparlament und die Fachschaften sowie engagierte Hochschulgruppen unterstützten bei der Verbreitung unter Studierenden.

Die Teilnahme an den AGs erfolgte für Beschäftigte während der Arbeitszeit, um eine breite Beteiligung und Wertschätzung zu ermöglichen. Insgesamt nahmen Vertreter*innen aller Statusgruppen teil, wodurch unterschiedliche Perspektiven in den Prozess eingebracht werden konnten. Die Arbeitsgruppen trafen sich im Zeitraum von Januar bis März 2024 mehrfach in digitalen Formaten. Es gab ebenfalls die Möglichkeit, Barrieren und Leerstellen bei der Projektkoordinatorin per E-Mail oder telefonisch einzureichen, diese Möglichkeit wurde sehr rege genutzt.

Die Arbeitsweise war durch klare Zielsetzungen, strukturierte Fragestellungen und transparente Prozesse geprägt. Ein Code of Conduct¹⁰ sowie ein gemeinsames Verständnis von Behinderung, um einer paternalistischen oder defizitorientierten Haltung entgegenwirken zu können, wurden von den AG-Leitungen und der Projektkoordinatorin in einem Kick-Off-Termin erarbeitet und bildeten die Grundlage für eine diskriminierungssensible Zusammenarbeit. Ein Fokus lag darauf, bereits erreichte Fortschritte sichtbar zu machen, wertzuschätzen und gezielt auszubauen. Dies trug dazu bei, eine konstruktive und lösungsorientierte Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Ziel war es, konkrete Lösungsvorschläge zu erarbeiten, um sich nicht an bestehenden Barrieren und Leerstellen aufzuhalten.

Die Projektkoordination spielte eine zentrale Rolle, indem sie die Arbeitsgruppen begleitete, Querverbindungen zwischen Handlungsfeldern herstellte und den Gesamtprozess koordinierte.

Transparenz wurde durch kontinuierliche Kommunikation zu den Prozessschritten und die Bereitstellung von Protokollen und Materialien via Cloud sichergestellt.

Das Feedback zu diesem Vorgehen war positiv. Es fand eine Zusammenarbeit über Arbeitsbereiche hinweg statt, woraus neue Synergien und Netzwerke entstanden. Es wurde als positiv erachtet, dass die Zusammenarbeit aller Statusgruppen dazu führte, einen geschärften Einblick in die eigene Universität zu bekommen und über den eigenen Bereich hinausschauen zu können. Bei vielen Teilnehmenden war eine intrinsische Motivation durch eigene Erfahrungsexpertise spürbar, was wiederum andere Teilnehmende inspirierte. Gleichzeitig zeigte sich, dass Widerstände vor allem dort auftraten, wo strukturelle Grenzen erreicht wurden, etwa im Bereich baulicher Gegebenheiten¹¹ oder externer Zuständigkeiten¹². Dies wurde aufgegriffen, indem Feedback an entsprechende Stellen gemeldet wurde.

ERARBEITUNG DES FOKUSPLANS UND MASSNAHMENENTWICKLUNG

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen wurden durch die Stabsstelle für Diversität und Antidiskriminierung systematisiert und in konkrete Ziel- und Maßnahmenstrukturen überführt. Dabei erfolgte eine enge Abstimmung mit den avisierten zuständigen Umsetzungseinheiten, um die Machbarkeit der Maßnahmen sicherzustellen. Dabei wurde darauf Rücksicht genommen, dass manche Maßnahmen einen längeren Umsetzungszeitraum benötigen, beispielsweise im baulichen Bereich.

Parallel dazu wurde ein kontinuierlicher Austausch mit der Hochschulleitung geführt, insbesondere mit der Kanzlerin und der Vizepräsidentin für digitale Transformation, Gleichstellung und Diversität. Erste Entwürfe und mögliches Diskussionspotential wurden gemeinsam besprochen und Argumente erarbeitet. Die Kanzlerin und die Vize-

präsidentin brachten Fortschritte und den finalen Entwurf in die universitären Gremien, insbesondere in den Senat, ein. So konnten eine Sensibilisierung und Rückhalt für das Thema erzielt werden.

Der Entwurfsprozess wurde durch umfangreiche Feedbackschleifen ergänzt, an denen sowohl interne als auch externe Akteur*innen beteiligt waren. Dazu gehörten unter anderem die AG-Leitungen, Teilnehmende der Arbeitsgruppen, zentrale Schlüsselpersonen im Bereich Inklusion sowie externe Inklusionsexpert*innen anderer Hochschulen, Menschen aus der regionalen Behindertenselbstvertretung und das Büro der Beauftragten für Menschen mit Behinderungen in Schleswig-Holstein.

Ein weiterer Bestandteil war die Aufstellung eines Finanzplans. Während viele Maßnahmen ohne zusätzliche finanzielle Mittel umgesetzt werden können, erfordern einige Maßnahmen gezielte Investitionen. In diesem Zusammenhang wurde der zuvor pilotierte Inklusionsfonds¹³ strategisch weiterentwickelt und mit jährlichen Mitteln neu aufgelegt.¹⁴

UMSETZUNG ERSTER MASSNAHMEN

Der Fokusplan Inklusion wurde vom Präsidium mit einer Laufzeit von zehn Jahren von 2025–2035 beschlossen und ist auf Deutsch¹⁵, Englisch¹⁶ und in deutscher Leichter Sprache¹⁷ verfügbar. Im ersten Umsetzungsjahr konnten bereits wichtige Kernanliegen und Maßnahmen realisiert werden.

Ein Inklusionsportal¹⁸ als Übersicht für das Handlungsfeld Inklusion wurde veröffentlicht, welches u.a. Beratungsangebote gebündelt sichtbar macht. Ergänzt wurde dieses durch eine Awareness-Posterkampagne, um die Bewusstseinsbildung auf dem Campus zu stärken.

Darüber hinaus wurden Ausleihstellen für assistive Technologien¹⁹ geschaffen, die es Studierenden und Beschäftigten ermöglichen, Hilfsmittel

und Laptops mit einschlägiger Software zu entleihen. Auf diese Weise können Phasen der Antragstellung auf Kostenübernahme bei Ämtern überbrückt oder schneller Ersatz bei technischen Ausfällen zur Verfügung gestellt werden.

Ein weiteres Beispiel ist die Durchführung eines Informationstages für Studieninteressierte mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen. Dieses Format wurde als hybrides Angebot konzipiert und umfasste sowohl Informationsstände und Vorträge als auch die Möglichkeit zum Peer-Austausch. Aus der Maßnahme, eine Peer-Session für Promovierende mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen in der jährlich durchgeführten Veranstaltung des Graduiertenzentrums „Promotion: Ja oder Nein“ durchzuführen, ist das Netzwerk „Inklusiv Promovieren“ für behinderte/chronisch kranke Promovierende an der CAU entstanden. Beide Pilotprojekte wurden nach erfolgreicher Durchführung verstetigt und finden nun jährlich statt.

Die meisten dieser Maßnahmen verdeutlichen, dass Fortschritte auch unter begrenzten Ressourcen möglich sind, sofern vorhandene Strukturen strategisch genutzt werden, Bereiche miteinander vernetzt agieren können und vor allem eine inklusive Grundeinstellung gegeben ist. Dennoch wäre ohne finanzielle Mittel die Schaffung einer Ausleihstelle für assistive Technologien nicht möglich gewesen und auch weitere Maßnahmen wie bspw. der Aufbau eines Study-Buddy-Programms für behinderte/chronisch krank Studierende werden erneut Ressourcen benötigen. In einer Zeit, in der Themen sozialer Gerechtigkeit und damit auch Inklusion unter Druck geraten, ist es leider an Hochschulen in Deutschland unter vermeintlichem Bürokratieabbau²⁰ allzu oft der Fall, dass auch Inklusions-, Diversitäts- und Gleichstellungsmittel gekürzt werden. In Voraussicht der verstärkten Entwicklung von autoritären Dynamiken²¹, rechtsradikalen Angriffen auf Menschen mit Behinderungen²² und rechtsradikalen Proklamationen, dass Inklusion gescheitert sei²³, hat

die CAU deswegen den Fokusplan eine verhältnismäßig lange Laufzeit von zehn Jahren gegeben. In dieser Zeit können an der CAU in Kiel mit abgesicherten Ressourcen und klaren Zuständigkeiten stetig die Ziele und Maßnahmen des Fokusplan umgesetzt werden.

FAZIT: ERFOLGSFAKTOREN UND HERAUSFORDERUNGEN

Die Umsetzung des Fokusplans erfolgt in einem anspruchsvollen gesellschaftlichen und institutionellen Kontext. Zunehmende gesellschaftliche Spannungen und Angriffe auf Diversität und Inklusion stellen zusätzliche Herausforderungen dar. Vor diesem Hintergrund gewinnt die Verbindung von Inklusion, Diversität und Demokratiebildung an Bedeutung. Ein zentraler Erfolgsfaktor ist der Rückhalt durch die Hochschulleitung. Darüber hinaus spielen Engagement und Verantwortungsübernahme aller Hochschulangehörigen im Sinne eines Disability Mainstreaming Ansatzes eine entscheidende Rolle.

Weitere Erfolgsfaktoren sind die frühzeitige Einbindung relevanter Akteur*innen, die enge Verzahnung von strategischer und operativer Ebene sowie eine vorausschauende und transparente Kommunikation. Ebenso wichtig ist die Integration von Inklusion und Behinderung als Querschnittsthemen in bestehende Prozesse und Strukturen, um Ressourcen effizient zu nutzen.

Für die zukünftige Entwicklung ist insbesondere die nachhaltige Sicherung und Weiterentwicklung bestehender Netzwerke von Bedeutung. Diese ermöglichen es, Wissen zu bündeln, Synergien zu nutzen und langfristige Veränderungen zu erreichen.

LITERATUR

Aktionsplan der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2015. Online abrufbar unter: https://www.uni-kiel.de/fileadmin/user_upload/universitaet/handlungsfelder/inklusion/downloads/aktionsplan-der-cau-kiel-zur-umsetzung-der-un-behindertenrechtskonvention-barrierefreie-pdf.pdf (zuletzt abgerufen am 26.03.2026).

Weitere Informationen zum Thema

Aktionspläne zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wurden von vielen deutschen Hochschulen erarbeitet. Sie sind eng verknüpft mit den jeweiligen landes- und hochschulpolitischen Rahmenbedingungen und Gesetzen. Das Deutsche Studierendenwerk hat auf seiner Webseite einen Überblick zu den Regelungen in den jeweiligen Bundesländern erstellt.

Dort finden sich neben den einschlägigen hochschulrechtlichen Regelungen (z.B. Hochschulgesetze) Verlinkungen zu den jeweiligen Behindertengleichstellungsgesetzen der Bundesländer, zu den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Hochschulen und dem jeweiligen Landesministerium sowie eine Liste mit den Aktionspläne zur Umsetzung der UN-BRK und eine Zusammenstellung der von den Bundesländern getroffenen Maßnahmen zur Förderung einer inklusiven Hochschule.

Die Webseite ist erreichbar unter <https://www.studierendenwerke.de/themen/studieren-mit-behinderung/recht-politik-und-daten/bundeslaender-im-ueberblick#c4261>.

www.uni-kiel.de/fileadmin/user_upload/universitaet/handlungsfelder/inklusion/downloads/aktionsplan-der-cau-kiel-zur-umsetzung-der-un-behindertenrechtskonvention-barrierefreie-pdf.pdf (zuletzt abgerufen am 26.03.2026).

Decker, Oliver/Brähler, Elmar (Hg.) 2020: Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments – neue Radikalität. Leipziger Autoritarismus Studie 2020. Gießen: Psychosozial-Verlag.

Einrichtung eines Inklusionsfonds an der CAU. Online abrufbar: https://www.uni-kiel.de/fileadmin/user_upload/universitaet/handlungsfelder/inklusion/downloads/konzept-inklusionsfonds-uni-kiel-ua.pdf (zuletzt abgerufen am 26.03.2026).

Fokusplan Inklusion. Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention an der CAU 2024. Online abrufbar: https://www.uni-kiel.de/fileadmin/user_upload/universitaet/handlungsfelder/inklusion/downloads/fokusplan-inklusion-cau-kiel-ua.pdf (zuletzt abgerufen am 26.03.2026).

Huang, Anna/Sar-Chavez, Ignacio/Thomas, Mahalia/Vivanco, Juan (i.E. 2026): Umfrage zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU). Citizens For Europe: Vielfalt entscheidet – Data for Equity.

Klein, Uta 2016: Inklusive Hochschule als partizipativer Prozess: Das Beispiel

der Universität Kiel. In: Klein, Uta (Hg.): Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung. Weinheim und Basel: Beltz Juventa. S. 80–103.

Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina (Hg.) 2025: Mehr Freiheit – weniger Regulierung. Vorschläge für die Entbürokratisierung des Wissenschaftssystems. Diskussion Nr. 36. Online abrufbar: <https://www.leopoldina.org/ergebnisse-und-termine/publikationen/detail/mehr-freiheit-weniger-regulierung-vorschlaege-fuer-die-entbuerokratisierung-des-wissenschaftssystems-2025> (zuletzt abgerufen am 26.03.2026).

Netzwerk Antidiskriminierung an Hochschulen 2025: Perspektivenvielfalt statt Abwehr. Diskussionsbeitrag des Netzwerks Antidiskriminierung an Hochschulen zum Diskussionspapier der Leopoldina zu Bürokratieabbau im Wissenschaftssystem. Online abrufbar: <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/adis/netzwerk-antidiskriminierung> (zuletzt abgerufen am 26.03.2026).

Sierck, Udo 2025: Frech + Frei. 50 Jahre Kämpfe der Behindertenbewegung. Berlin: Assoziation A.

Steinkühler, Julia/Beuß, Mareike/Kroher, Martina/Gerdes, Frederike/Schwabe, Ulrike/Koopmann, Jonas/Becker, Karsten/Völk, Daniel/

Schommer, Theresa/Ehrhardt, Marie-Christin/Isleib, Sören/Buchholz, Sandra (2023): Die Studierendenbefragung in Deutschland: best3: Studieren mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung. DZHW.

Tagesspiegel 2023: „Angriff auf die Menschenwürde“ Behindertenvereine entsetzt über Höcke-Äußerung zur Inklusion. Online abrufbar: <https://www.tagesspiegel.de/politik/angriff-auf-die-menschen-wurde-behindertenvereine-entsetzt-uber-hocke-ausserungen-zur-inklusion-10288333.html> (zuletzt abgerufen am 26.03.2026).

eine freiwillige Teilnahme und eine faire, strukturierte Diskussion festgelegt.

¹¹ Ein großer Teil der CAU-Gebäude steht unter Denkmalschutz und ist nicht kurz- oder mittelfristig zugänglich umzugestalten.

¹² Ein Beispiel sind die beiden Mensa-Gebäude auf dem Campus der CAU, welche dem Studierendenwerk Schleswig-Holstein gehören.

¹³ Einrichtung eines Inklusionsfonds an der CAU.

¹⁴ Der aktuelle Fonds lässt sich auf dem Inklusionsportal finden: <https://www.uni-kiel.de/de/intern/handlungsfelder/inklusion/angebote-fuer-cau-angehoerige/inklusionsfonds> (zuletzt abgerufen am 26.03.2026).

¹⁵ Online abrufbar: https://www.uni-kiel.de/fileadmin/user_upload/universitaet/handlungsfelder/inklusion/downloads/fokusplan-inklusion-cau-kiel-ua.pdf (zuletzt abgerufen am 26.03.26).

¹⁶ Online abrufbar: https://www.uni-kiel.de/fileadmin/user_upload/universitaet/handlungsfelder/inklusion/downloads/inklusion-focus-plan-kiel-university-ua.pdf (zuletzt abgerufen am 26.03.26).

¹⁷ Online abrufbar: https://www.uni-kiel.de/fileadmin/user_upload/universitaet/handlungsfelder/inklusion/downloads/fokusplan-inklusion-cau-kiel-leichte-sprache-zusammenfassung.pdf (zuletzt abgerufen am 26.03.26).

¹⁸ Online abrufbar: <https://www.uni-kiel.de/de/universitaet/handlungsfelder/inklusion>.

¹⁹ Weitere Informationen sind online zu finden: <https://www.uni-kiel.de/de/intern/handlungsfelder/inklusion/angebote-fuer-cau-angehoerige/ausleihstellen> (zuletzt abgerufen am 26.03.26).

²⁰ Vgl. Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina 2025 und Netzwerk Antidiskriminierung an Hochschulen 2025.

²¹ Vgl. Decker/Brähler 2020.

²² Vgl. Sierck 2025: S. 119 ff.

²³ Vgl. Tagesspiegel 2023.

¹ Dieser Beitrag ist eine leicht veränderte Version des Vortrages „Ein Update für den Umsetzungsprozess: Vorstellung des Fokusplan Inklusion 2025-2035 der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel“ von Claudia Meyer, Kanzlerin und Lea Raak, Projektkoordinatorin, im Rahmen der Fachtagung 2025 „Inklusive Hochschule unter Druck? Das Arbeitsfeld der Beauftragten und Berater*innen im Fokus“ der Informations- und Beratungsstelle Studium mit Behinderung (IBS).

² Fokusplan Inklusion 2024.

³ Zur Geschichte der CAU, vgl.: <https://www.uni-kiel.de/de/universitaet/profil/geschichte-der-universitaet> (zuletzt abgerufen am 24.03.2026).

⁴ Erhebungsdaten für die CAU aus Steinkühler et. al 2023.

⁵ Vgl. Huang et. al, S. 30. An der Umfrage nahmen 1.547 Personen teil, nach strenger Bereinigung verblieben 1.468 gültige Teilnahmen, die Daten sind daher nicht repräsentativ, aber geben wichtige Hinweise.

⁷ Aktionsplan; Vgl. Klein 2016.

⁸ Vgl. Fokusplan Inklusion: S. 4.

⁹ Vgl. Fokusplan Inklusion S. 9.

¹⁰ Es nahmen Studierende, Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung, Promovierende, Post-Docs, Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Professor*innen teil. Der Code of Conduct wurde als „Vereinbarungen über die Zusammenarbeit“ betitelt. In diesen wurde vereinbart, dass ein achtsamer, respektvoller und vertraulicher Umgang mit potenziell sensiblen Inhalten erforderlich ist. Zudem wurden Regeln für

Die Autor*innen:

LEA RAAK
Projektkoordinatorin Aktionsplan
UN-BRK in der Stabsstelle Diversität
und Antidiskriminierung, Christian-
Albrechts-Universität zu Kiel



EDDI STEINFELDT-MEHRTENS
Diversitätsbeauftragte*r, Leitung der
Stabsstelle Diversität und Antidiskrimi-
nierung, Christian-Albrechts-Universi-
tät zu Kiel

