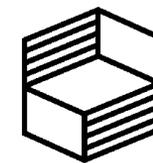


Diskriminierungskritische Lernumgebungen inklusiv und diversitätssensibel konzipieren.

Michaela Schneider-Wettstein, M.A.

Christoph Trüper, M.A.

Dr. Anna Carolin Müller



Agenda

- 1 Chancengerechtigkeit – Ein DigiTeLL Querschnittsthema
- 2 Chancengerechtigkeit bei DigiTeLL – Ein Querschnittsthema in der Beratung
- 3 Chancengerechtigkeit als Potenzial für die Zukunft – Ein Querschnittsthema als Qualitätsmerkmal
- 4 Chancengerechtigkeit in der Praxis – Ein Querschnittsthema mit Gewicht
- 5 Hinweise und Publikationen
- 6 Kontakt
- 7 Gruppendiskussion
- 8 Anhang

Chancengerechtigkeit

Ein DigiTeLL Querschnittsthema

DigiTeLL

Digital Teaching and Learning Lab

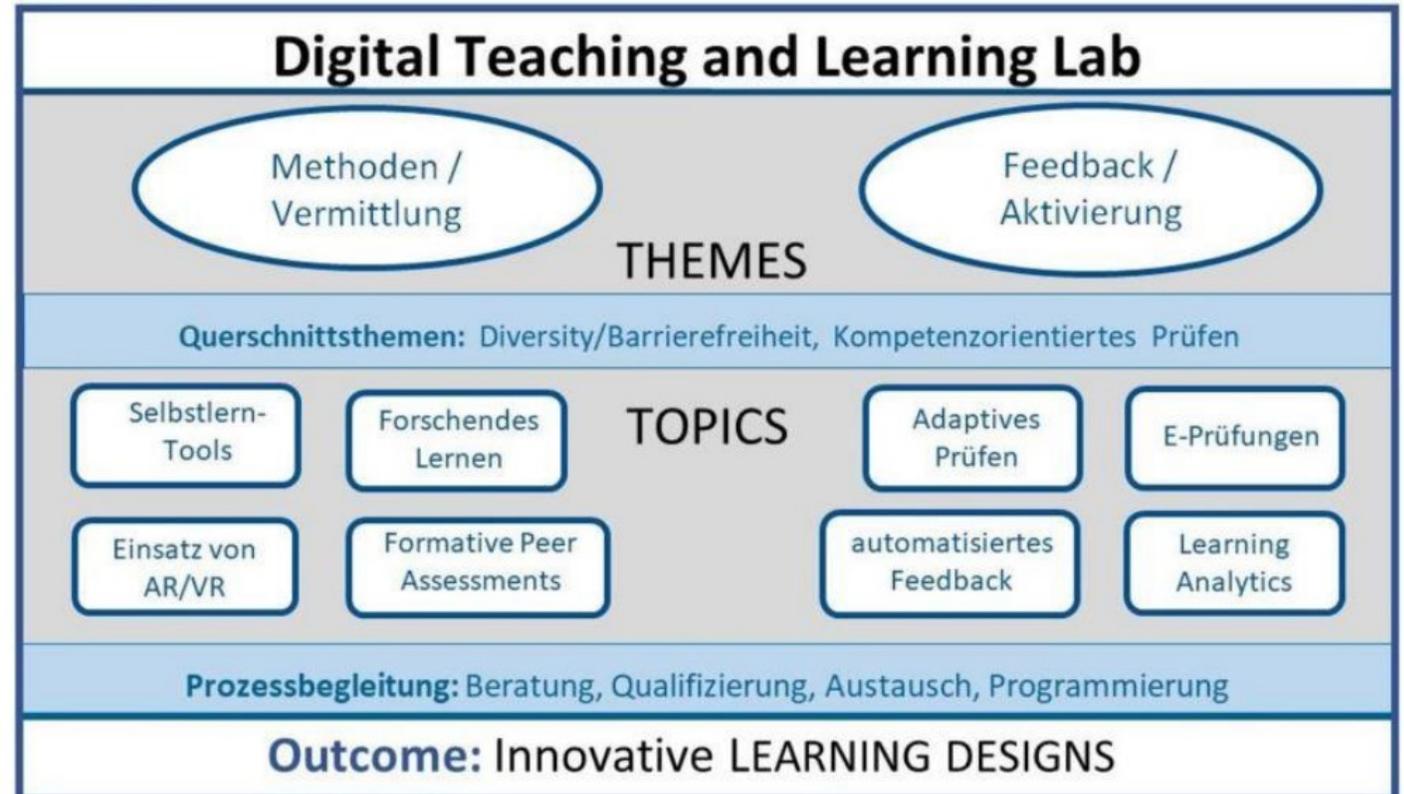


Stiftung
Innovation in der
Hochschullehre

Chancengerechtigkeit – Ein DigiTeLL Querschnittsthema

Diversity und Barrierefreiheit

- In allen Bereichen umzusetzen
- In allen Instanzen zu berücksichtigen
- Verschriftlichen in den Beschreibungen der Learning Designs
- In enger Abstimmung mit dem Team Chancengerechtigkeit zu entwickeln
- Beratungstermine mit allen Partnerships



Grafik aus Call for Partnerships zur 2. Förderrunde

Team Chancengerechtigkeit – Diversity

Diversity

Die Verschiedenheit von Menschen, die aus individuellen Voraussetzungen und Lebensverläufen sowie gesellschaftlichen Bedingungen resultiert.

Damit verbunden sind unterschiedliche Zugänge zu Ressourcen, Bildung, Netzwerken und politischer Teilhabe in der Gesellschaft.

Diversitätsdimensionen

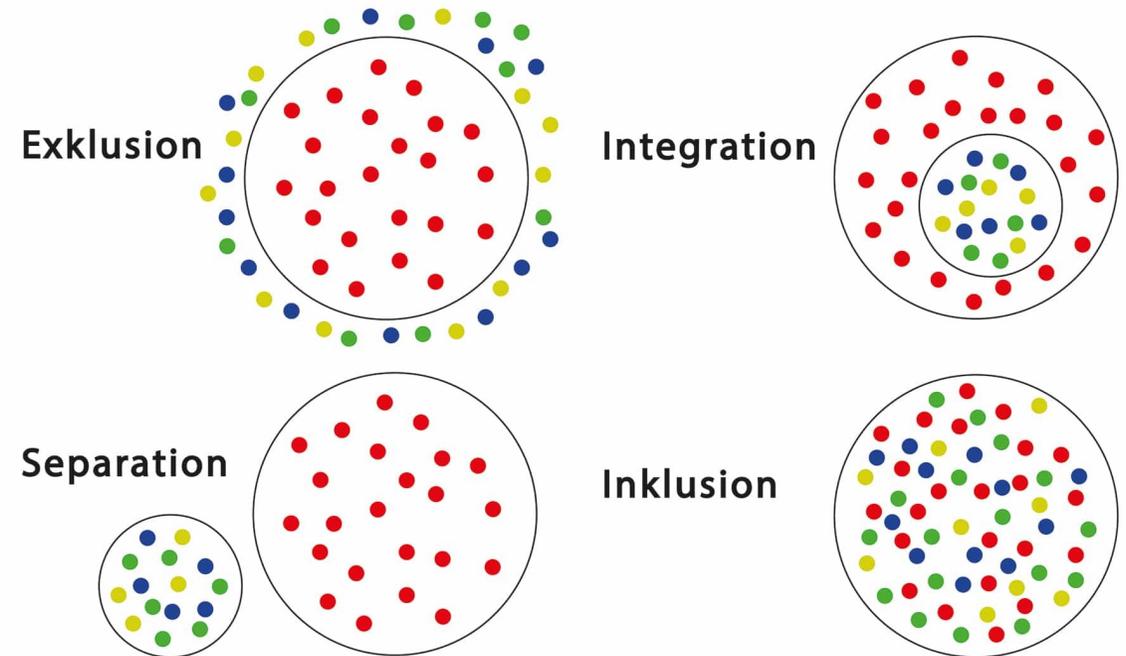
- Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität
- Sexuelle Orientierung bzw. Identität
- Religionszugehörigkeit und Weltanschauung
- Rassistische Zuschreibungen (anhand phänotypischer Merkmale, vermuteter Herkunft, Religion, Name, usw.)
- Eigene und familiäre Migrationserfahrungen sowie internationale Bildungsbiografien
- Soziale Herkunft und familiärer Bildungshintergrund sowie sozialer und finanzieller Status
- Körperliche und psychische Beeinträchtigungen sowie chronische Erkrankungen
- Alter
- Familienstatus und Care-Aufgaben in Familie/Pflege

Team Chancengerechtigkeit – Inklusion

Inklusion

Die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft für Menschen mit Behinderung.
(nach UN-BRK)

Die volle soziale Teilhabe von Menschen entlang der ganzen Vielfalt ihrer Merkmale an einer aufgeschlossenen Gesellschaft ohne Sonderstrukturen, insbesondere für Menschen mit Behinderung.
(nach Arbeitsdefinition der Goethe-Universität)



Quelle: [Aktionsplan Inklusion Bayreuth](#), Zugriff am 29.08.2024

Chancengerechtigkeit bei DigiTeLL

Ein Querschnittsthema in der Beratung

DigiTeLL

Digital Teaching and Learning Lab



Stiftung
Innovation in der
Hochschullehre

Beispiel-Fragen: Einbezug von Diversity in digitalen Lehr-/Lernsettings

Haben wir Methoden zur Adressierung der Diversität von Studierenden berücksichtigt, wie z.B. das Eingehen auf unterschiedliches Lernverhalten, Persönlichkeiten, Sprachkenntnisse, Zeitressourcen, Lebenssituationen, Bedarfe?

Haben wir die unterschiedliche technischen und fachlichen Kenntnisstände, Voraussetzungen und Ausstattungen von Studierenden berücksichtigt?

Fördern wir eine Arbeits- und Gesprächskultur, die geprägt ist von Offenheit für Diversität und Wertschätzung für differente Lebenssituationen und -hintergründe?

Haben wir Diskriminierungsrisiken im digitalen Raum reflektiert und dazu Maßnahmen entwickelt (z.B. bei diskriminierenden Kommunikationsstrukturen, Dominanzverhalten einzelner, Cybermobbing, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt)?

Haben wir ggf. inhaltliche Räume für die Reflexion von Diversität geschaffen?

Aspekte zur digitalen Barrierefreiheit

Haben wir an das 2-Sinne-Prinzip gedacht, z.B. visuelle und auditive Darstellung der Inhalte?

Sind unsere Inhalte Screenreader-fähig? Haben wir an die digitale Auszeichnung von Fremdsprachlichem in Fließtexten gedacht? Haben wir die Textelemente korrekt formatiert (z.B. als Überschrift oder Listenelement)?

Sind unsere Lösungen am PC über Tastatur bedienbar?

Haben wir ein Responsive Design umgesetzt für die Nutzung auf verschiedenen Endgeräten?

Haben wir auf Schriftgrößen und Farbkontraste geachtet?

Haben wir digitale Barrierefreiheit als Qualitätsmerkmal verortet und alle Aspekte verschriftlicht?

Haben wir uns an das KISS-Prinzip gehalten, in Anleitungen und Handreichungen (Keep it Short and Simple)?

Chancengerechtigkeit als Potenzial für die Zukunft

Ein Querschnittsthema als Qualitätsmerkmal

DigiTeLL

Digital Teaching and Learning Lab



Stiftung
Innovation in der
Hochschullehre

Diversity und Barrierefreiheit als Qualitätsmerkmal - Zahlen

- 15,9% Studierende mit studienerschwerender Beeinträchtigung
 - davon ca. 65% mit psychischer Beeinträchtigung
- Studierende mit studienerschwerender Beeinträchtigung:
 - 22% mind. einmal Studium unterbrochen
 - 36,5% mind. einmal Studienfach gewechselt
 - 27,3% mind. einmal Hochschule gewechselt
- Sonderpädagogische Förderung (2008/09 bis 2020/21)
 - 6% gestiegen auf 7,8% Förderbedarf insgesamt
 - 4,9% gesunken auf 4,4% an Förderschulen
 - 1,1% gestiegen auf 3,4% an Regelschulen
- 58% w, 42% m, keine Angabe zu divers
- Altersspanne von 16 bis 40+
- Von der Grundschule zur Hochschule: First-Generation Studierende
 - BA 20%
 - MA 11%
 - Promotion 2%
- Studienanfänger*innen: Höchster Abschluss der Eltern (Stand 2016)
 - 66% Abitur
 - 24% mittlere Reife
 - 9% Hauptschulabschluss
 - 1% ohne Abschluss
- Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit: 16%
 - davon 11% Bildungsausländer

Diversity und Barrierefreiheit als Qualitätsmerkmal

Eine diversitätssensible und barrierefreie/inklusive Lehre nützt allen.

Sie gewährt mehr Teilhabe und Chancengerechtigkeit für einen deutlich größeren Personenkreis.

Sie stellt damit ein Qualitätsmerkmal dar, weil sie einen besseren Zugang zu Bildung sichert – und damit allen Menschen die Möglichkeit eröffnet, sich nach den eigenen Neigungen, Fähigkeiten und Talenten voll in die Gesellschaft einzubringen.

Chancengerechtigkeit in der Praxis

Ein Querschnittsthema mit Gewicht

DigiTeLL

Digital Teaching and Learning Lab



Stiftung
Innovation in der
Hochschullehre

Umsetzungschancen und -herausforderungen

- Große Zugänglichkeit für großes Auditorium / technische Robustheit **vs.** Ressourcen-Problematik und fordernde Umsetzung
- **Fragestellung:** Welche Elemente meiner Lehrpraxis sind essentiell (für das Fach), welche sind variabel?
- **Mehrere Wege** zum selben Ziel anbieten.
Frage: Was mache ich gerade – wen schließe ich damit ein / aus?
- Stereotype und Darstellungsweisen hinterfragen (auch: Themen- und Beispielauswahl)
- Lernenden eigenständige Vor-/ Nachbereitung durch erleichtern
- Umgang mit **Zeit**(druck) hinterfragen: Unterstützt Lernende mit und ohne besondere Lebenslagen
- Raum zur (kritischen) **Reflexion** einplanen und anbieten
- Lösungsorientierte Atmosphäre / Rückmeldemöglichkeiten: Sich ansprechbar für Probleme zeigen **vs.** Akademischer Rahmen im Universitätskontext, fachliche Anforderungen, Zeitknappheit...

Tools/Links

[leserlich.info](https://www.leserlich.info)

[best3](https://www.best3.de)

[Sich beweisen müssen, dass man dahin gehört...](#)

[Studierendenstatistik GU SoSe2024](#)

[Soziale Zusammensetzung Studierende von 1991 – 2016](#)

[Sonderpädagogische Förderung 2008-2021](#)

[Von der Grundschule zur Hochschule](#)

Handreichungen

[„DigiTeLL-Checkliste zu Diversity-Aspekten für Partnerships-Antragstellende“ \(2022\)](#)

[„Kommunikationskultur in der virtuellen Lehre“ \(2021\)](#)

[„Handreichung für eine diversitätssensible digitale Lehre“ \(2020\)](#)

[Hinweise und Tipps für die inklusive Gestaltung von Medienformaten \(2022\)](#)

[DI3 - Digital Diversity: Lehren ohne Barrieren an der Goethe-Universität \(2024\)](#)

[Toolbox: Diversitätssensible Lehre](#)

[Diskriminierung im Lehr- und Lernkontext](#)

DigiTeLL

Digital Teaching and Learning Lab



Stiftung
Innovation in der
Hochschullehre

Schneider-Wettstein, M. & Trüper, C. (2025, i.E.) Diskriminierungskritische Lernumgebungen inklusiv und intersektional konzipieren. Erfahrungen des Teams Chancengerechtigkeit aus der Begleitung von DigiTeLL Partnerships zu (mehr) Diversität und Inklusion. M. Stierwald & S. Zeaiter (Hrsg), *DigiTeLL-Sammelband*.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Michaela Schneider-Wettstein, M.A.
Referentin Inklusion für digitale Barrierefreiheit
Schneider-Wettstein@em.uni-frankfurt.de

Christoph Trüper, M.A.
Referent für Inklusion
trueper@em.uni-frankfurt.de

Dr. Anna Carolin Müller
Referentin Diversity Policies
Annac.mueller@em.uni-frankfurt.de

Büro für Chancengerechtigkeit

Goethe-Universität Frankfurt
SKW-Gebäude
Rostocker Straße 2
60323 Frankfurt

chancengerechtigkeit@uni-frankfurt.de

DigiTeLL
Digital Teaching and Learning Lab

 Stiftung
Innovation in der
Hochschullehre

charta der **vielfalt** 



Diskussion

3-Hüte-Diskussion – ca. 20-25 min.



Diskussionsfragen

3-Hüte-Diskussion:

1. Hut – Kritiker*innen
2. Hut – Befürworter*innen
3. Hut – Wegbereiter*innen

1. Barrierefreie und diversitätssensible Designs sind Zukunftsmodelle, mit denen wir heute bereits starten können.
2. Hochschulübergreifende Kooperation kann die Entstehung von Designs fördern, welche die Diversität der Studierendenschaft angemessen berücksichtigen können.
3. Die Herausforderungen von Diversität und Inklusion lassen sich besonders gut digital lösen.
4. Chancengerechtigkeit sollte stets als Querschnittsthema in Projekten verankert werden.

Diskussion – Anleitung

Die Teilnehmenden werden in Gruppen eingeteilt mit jeweils mindestens drei Personen, aber maximal vier Gruppen insgesamt. Am Veranstaltungstag konnten wir zwei Gruppen bilden. Jede Gruppe hat eine Frage ausgelost und bearbeitet. Es wurden die Fragen eins und vier gezogen.

Die Ergebnisse der Diskussion hielten wir auf einer Pinnwand fest. Die Gruppen stellten ihre Ergebnisse dann vor und wir diskutierten im Plenum über die Priorisierung und Dringlichkeit der einzelnen Aspekte. Im Anschluss erhielt jede*r je drei Klebepunkte, um damit eine persönliche Gewichtung vorzunehmen. Die Gewichtung ist in Klammern mit + und der Anzahl der Klebepunkte vermerkt.

Nach jeder Ergebnisfolie bieten wir eine kurze Zusammenfassung als Fließtext an – zum besseren Verständnis für Personen, die nicht am Workshop teilgenommen haben.

Barrierefreie und diversitätssensible Learning Designs sind Zukunftsmodelle, mit denen wir heute bereits starten können.

Befürworter*in

- Viel Expertise und Wissen bereits vorhanden

Wegbereiter*in

- Sichtbarkeit der Unterstützungsstrukturen (+5)
- Förderung nutzen
- Mind Set Standards
- Standards mit Fallbeispielen entwickeln (+2)

Kritiker*in

- Rechtliche Herausforderung
- Zeitliche und finanzielle Ressourcen (+1)
- Faires System? (+1)
- Standards zur Barrierefreiheit sind nicht barrierefrei
- Überwiegend Expertise zu sichtbaren Beeinträchtigungen
- Fehlende Anreize (+5)

Zusammenfassung: „Barrierefreie und diversitätssensible Learning Designs sind Zukunftsmodelle, mit denen wir heute bereits starten können.“

Obwohl wir bereits über viel Expertise verfügen, trifft die Aussage leider nicht zu. Um barrierefreie und diversitätssensible Learning Designs für die Praxis fit zu machen, ist es besonders wichtig, die Sichtbarkeit der Unterstützungsstrukturen zu verbessern und Standards mit Fallbeispielen anzubieten. Außerdem sollte ein Fokus auf Fördermöglichkeiten liegen. Als große Aufgabe sind gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen und Workshops gefragt, die eine gemeinsame Basis, ein gemeinsames Mind Set, anstreben.

Als besondere Herausforderung zeichnen sich die fehlenden Anreize zur Umsetzung von Barrierefreiheit und Diversitätssensibilität ab. Außerdem ist unklar, wie der Begriff „fair“ in Zusammenhang mit der Umsetzung definiert werden kann. Dazu kommt der Umstand, dass Standards zur Barrierefreiheit selbst nicht barrierefrei sind und eine vollumfängliche Eliminierung aller Barrieren nicht möglich ist. Es stellt sich auch die Frage nach den Ressourcen, den rechtlichen Herausforderungen, und weshalb die vorhandene Expertise überwiegend zu sichtbaren Beeinträchtigungen vorhanden ist.

Chancengerechtigkeit sollte stets als Querschnittsthema in Projekten verankert werden.

Befürworter*in

- Vergrößerung der Zielgruppe

Wegbereiter*in

- Vereinheitlichung/Koordinierungsaufwände
- Schulungen/Fortbildungen (+1)
- Barrierefreiheit von Anfang an mitdenken und priorisieren, z.B. Stellenbesetzung
- Ansprechpartner/Vorlagen/Koordinierungsstellen (+3)
- Verantwortung auf Projektebene verteilen (+2)
- Verankerung in Projektzielen (+4)
- Erfüllung festgelegter Standards (+1)
- Mainstreaming
- Teilberufliche Handlungskompetenz der Lehrenden (Zertifikat) (+2)

Kritiker*in

- Mehrarbeit/-aufwand
- Ressourcenknappheit (+2)
- Mangelnde Priorisierung
- Mangelndes Fachwissen

Zusammenfassung: „Chancengerechtigkeit sollte stets als Querschnittsthema in Projekten verankert werden.“

Die Verankerung von Chancengerechtigkeit als Querschnittsthema in allen Projekten bietet das Potenzial, eine deutlich größere Zielgruppe zu erreichen, zu sensibilisieren und zu gewinnen. Um dies zu erreichen, muss Chancengerechtigkeit in den Projektzielen verankert und die Verantwortung auf die Projektebenen übertragen werden. Außerdem braucht es zentrale Unterstützungsstrukturen zwecks Beratung, Bereitstellung von Vorlagen und Koordinierung. Einheitliche Standards tragen zu einer Ressourcenoptimierung bei und erleichtern Sensibilisierungs- sowie Schulungsmaßnahmen. Fortbildungen zur Handlungskompetenz sollten durch Zertifikate honoriert werden. Hier gilt es auch, auf ein gemeinsames Mind Set zu setzen, das Chancengerechtigkeit von Anfang an mitdenkt und priorisiert.

Die großen Herausforderungen liegen hier in der Ressourcenknappheit bei Mehrarbeit und Mehraufwand zur Umsetzung von Chancengerechtigkeit. Außerdem mangelt es an Fachwissen und einer Priorisierung des Themas.

Ergebnis der Diskussion

Zusammenfassend lässt sich sagen: Ein großes Potenzial liegt in der Umsetzung von chancengerechten Learning Designs, die barrierefreie und diversitätssensible Räume schaffen für eine gerechtere Teilhabe. Es bestehen jedoch weiterhin große Hürden, die sich insbesondere in den Bereichen Rechtssicherheit, Expertise, Ressourcen und Mind Set finden. Hier hat die Diskussion gezeigt, dass es mit den geeigneten Maßnahmen zur Sichtbarkeit, Sensibilisierung und Weiterbildung gelingen kann, Chancengerechtigkeit zentral in Projekten zu verankern und in der Praxis zu implementieren.

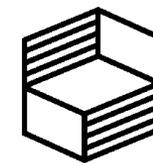
Wir verfügen bereits über weitreichende Expertise, zumindest bei sichtbaren Beeinträchtigungen, um dieses Wissen breit zu teilen und zu demokratisieren. Außerdem besteht ein umfangreiches Angebot an Unterstützungsstrukturen und Fördermöglichkeiten, deren Sichtbarkeit deutlich erhöht werden sollte, damit diese auch in der Breite wahrgenommen werden. Diese Synergie aus Wissenstransfer und Informationszugänglichkeit kann das Mind Set und damit die Priorisierung von Chancengerechtigkeit positiv beeinflussen.

Anhang: Detaillierte Folien



Chancengerechtigkeit in digitalen Lernumgebungen:
Diskriminierung und Barrieren abbauen.

DigiTeLL – Digital Teaching and Learning Lab



Stiftung
Innovation in der
Hochschullehre

Inhalt

1 Diversität und Diversity Policies an der Goethe-Universität

Leitbild der Goethe-Universität

Policies

Diversitätsdimensionen

Beispiel-Fragen: Integration von Diversity in digitalen Lehr-Lernsettings

2 Inklusion – Behinderung – Barrierefreiheit

Behinderung – rechtlicher Begriff

Behinderung – soziales Modell

Inklusion

Beispiel-Fragen: Aspekte zur Barrierefreiheit

3 Chancengerechtigkeit als Qualitätsmerkmal – Zugänglichkeit am Beispiel OER

4 Beratung und Informationsmaterialien

Diversität und Diversity Policies an der Goethe-Universität

Leitbild und Verständnis

DigiTeLL

Digital Teaching and Learning Lab



Stiftung
Innovation in der
Hochschullehre

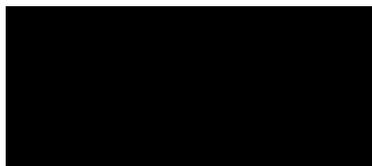
Leitbild der Goethe-Universität

Die Goethe-Universität ist eine weltoffene Werkstatt der Zukunft mitten in Europa. 1914 von BürgerInnen für BürgerInnen gegründet, hat sie seit 2008 als autonome Stiftungsuniversität an diese Tradition wieder angeknüpft. Ihrer wechselvollen Geschichte kritisch verpflichtet, ist sie geleitet von den Ideen (...) der Demokratie und der Rechtsstaatlichkeit und wendet sich gegen Rassismus, Nationalismus und Antisemitismus. (...)



Zu unseren Grundsätzen zählen:

(...) Wir verwirklichen Chancengleichheit. Grundlage unseres Denkens und Handelns ist die Wertschätzung von Offenheit und Vielfalt. Daher sucht die Bürgeruniversität den Dialog mit allen gesellschaftlichen Gruppen.



Diversität & Diversity Policies an der Goethe-Universität

Diversität“ (Diversity) bezeichnet die Verschiedenheit von Menschen, die aus individuellen Voraussetzungen und Lebensverläufen sowie gesellschaftlichen Bedingungen resultiert.

Damit verbunden sind unterschiedliche Zugänge zu Ressourcen, Bildung, Netzwerken und politischer Teilhabe in der Gesellschaft. (...) Bezogen auf Hochschulen bedeutet dies: Es bestehen unterschiedliche Chancen für ein erfolgreiches Studium bzw. eine erfolgreiche Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft.

Damit befassen sich die Diversity Policies der Goethe-Universität, die darauf zielen, Chancengleichheit und -gerechtigkeit herzustellen und Diskriminierungen entgegen zu wirken. (...)

[Diversity und Diversity Policies an der Goethe-Universität \(Link\)](#)

DigiTeLL

Digital Teaching and Learning Lab



Stiftung
Innovation in der
Hochschullehre

Diversitätsdimensionen

- Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität
- Sexuelle Orientierung bzw. Identität
- Religionszugehörigkeit und Weltanschauung
- Rassistische Zuschreibungen (anhand phänotypischer Merkmale, vermuteter Herkunft, Religion, Name, usw.)
- Eigene und familiäre Migrationserfahrungen sowie internationale Bildungsbiografien
- Soziale Herkunft und familiärer Bildungshintergrund sowie sozialer und finanzieller Status
- Körperliche und psychische Beeinträchtigungen sowie chronische Erkrankungen
- Alter
- Familienstatus und Care-Aufgaben in Familie Pflege

Für die Goethe-Universität als Bildungs- und Forschungseinrichtung stehen die nebenstehenden Diversitätsdimensionen im Fokus, die auch durch die Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe-Universität geschützt sind.

Beispiel-Fragen: Einbezug von Diversity in digitalen Lehr-/Lernsettings

Haben wir Methoden zur Adressierung der Diversität von Studierenden berücksichtigt, wie z.B. das Eingehen auf unterschiedliches Lernverhalten, Persönlichkeiten, Sprachkenntnisse, Zeitressourcen, Lebenssituationen, Bedarfe?

Haben wir die unterschiedliche technischen und fachlichen Kenntnisstände, Voraussetzungen und Ausstattungen von Studierenden berücksichtigt?

Fördern wir eine Arbeits- und Gesprächskultur, die geprägt ist von Offenheit für Diversität und Wertschätzung für differente Lebenssituationen und -hintergründe?

Haben wir Diskriminierungsrisiken im digitalen Raum reflektiert und dazu Maßnahmen entwickelt (z.B. bei diskriminierenden Kommunikationsstrukturen, Dominanzverhalten einzelner, Cybermobbing, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt)?

Haben wir ggf. inhaltliche Räume für die Reflexion von Diversität geschaffen?

Inklusion – Behinderung – Barrierefreiheit

Definitionen und Leitbild

Behinderung – rechtlicher Begriff

Definition des Begriffs „Menschen mit Behinderung“ in der UN-BRK:

„Menschen die langfristige körperliche, seelische, geistige oder
Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung
mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und
gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“

Behinderung – Soziales Modell

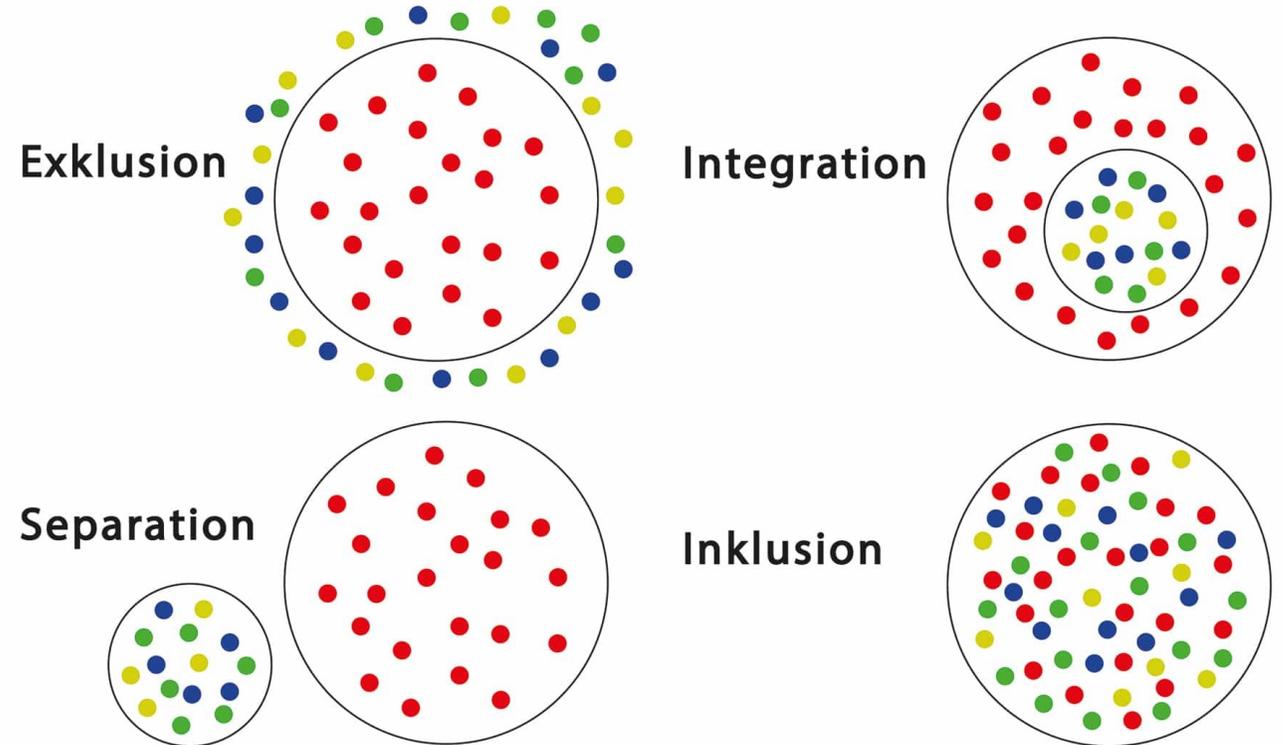
Beim sozialen Modell von Behinderung, liegt der Fokus nicht auf der Person, sondern dem Umfeld. Die Behinderung entsteht demnach durch Barrieren durch die Gestaltung der Umwelt.

Als Ursache wird die Ausgrenzung und Diskriminierung von Menschen mit Behinderung gesehen, weil auf ihre Bedarfe nicht eingegangen wird. Damit wird ihnen die Teilhabe an der Gesellschaft verwehrt oder zumindest wird diese durch die Barrieren stark eingeschränkt.



Inklusion

Gegenüberstellung der verschiedenen Modelle zur Veranschaulichung des Begriffs der Inklusion als Eingliederung von Menschen mit Behinderung zur vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe in der Gesellschaft.



Quelle: [Aktionsplan Inklusion Bayreuth](#), Zugriff am 29.08.2024

Aspekte zur digitalen Barrierefreiheit

Haben wir an das 2-Sinne-Prinzip gedacht, z.B. visuelle und auditive Darstellung der Inhalte?

Sind unsere Inhalte Screenreader-fähig? Haben wir an die digitale Auszeichnung von Fremdsprachlichem in Fließtexten gedacht? Haben wir die Textelemente korrekt formatiert (z.B. als Überschrift oder Listenelement)?

Sind unsere Lösungen am PC über Tastatur bedienbar?

Haben wir ein Responsive Design umgesetzt für die Nutzung auf verschiedenen Endgeräten?

Haben wir auf Schriftgrößen und Farbkontraste geachtet?

Haben wir digitale Barrierefreiheit als Qualitätsmerkmal verortet und alle Aspekte verschriftlicht?

Haben wir uns an das KISS-Prinzip gehalten, in Anleitungen und Handreichungen (Keep it Short and Simple)?

Chancengerechtigkeit als Qualitätsmerkmal

Zugänglichkeit am Beispiel OER

Wofür steht OER?

”

Open Educational Resources, kurz **OER**, ermöglichen die rechtssichere Nutzung von Materialien, die von anderen Personen erstellt wurden, in der Hochschullehre.

“

Chancen und Herausforderungen von OER

Chancen

- Demokratisierung von Wissen
- Kostenlose Zugänglichkeit zu Wissen & Ressourcen
- Offener Diskurs
- Flexibilisierung
- Kollaborative Arbeit
- Synergieeffekte durch breite interdisziplinäre Streuung
- Größere Bereitschaft Wissen zu teilen durch rechtlichen Schutz des geistigen Eigentums und dessen Verwendung bei gleichzeitig geöffnetem Zugang

Herausforderungen

- Zugänglichkeit
- Barrierefreiheit
- Harmonisierung/Standards
- Verständlichkeit
- Verfügbarkeit
- Formale Anforderungen
- Wissenstransfer
- Anleitung
- Wahrnehmbarkeit



Aspekte der Zugänglichkeit: WCAG

Die 4 Säulen der Barrierefreiheit aus den WCAG sind auch für unsere Zwecke anwendbar und sollten berücksichtigt werden.

Wahrnehmbarkeit

- Plattform und Inhalte leicht und selbständig auffindbar?
- 2-Sinne Prinzip
- Sind alle Inhalte barrierefrei wahrnehmbar? (z.B. über Screenreader, Alternativtexte, Farbkontraste, Untertitel, etc.)
- Zielgruppen bestimmen

Bedienbarkeit

- Sind alle Funktionen über Tastatur bedienbar?
- Wie viele Nutzerkonten sind wirklich notwendig?
- Logische Strukturen in der Bedienung
- Animationen und blinkende Anzeigen nicht automatisch freigeschaltet

Verständlichkeit

- Vorschriften und Bestimmungen in einfacher Sprache aufbereiten, insbesondere Rechtsnormen
- Komplexe Sachverhalte ggf. grafisch aufbereiten
- Einheitliche Layouts
- Klare Anzeige von Fehlern
- Formulare mit Hinweisen versehen

Robustheit

- Responsive Design → Studierende nutzen oft Mobiltelefon oder Tablet statt PC und Laptop
- Unterstützung von assistiven Technologien durch korrekte Semantik und strukturierte Daten
- Regelmäßige Tests und Anpassungen zur Sicherung der Kompatibilität

Aspekte der Zugänglichkeit – Ergänzungen

Zugang

- Ist der Zugang kostenlos?
- Ist die Plattform auch für ältere Geräte kompatibel?
- Stehen Arbeitsplätze an der Universität zur Verfügung von denen auf die Plattform zugegriffen werden kann?
- Sind die Inhalte in mehreren Sprachen oder auch in einfacher Sprache darstellbar?

Zielgruppe

- Welche Zielgruppe spreche ich an?
- Welche Plattformen sollte ich mit Werbung bespielen?
- Habe ich auf diversitätssensible und geschlechtergerechte (Bild-) Sprache geachtet?
- Habe ich gute Rahmenbedingungen für eine möglichst diskriminierungsfreie Umgebung geschaffen?
- Wurden verschiedene Perspektiven und Lebensrealitäten angemessen berücksichtigt?



Reflexion

- Habe ich verschiedene Wege angeboten für Feedback?
- Habe ich Raum zur Reflexion geschaffen?
- Habe ich verschiedene Kommunikationskanäle angeboten?
- Für guten Informationsfluss sorgen und Einführungen anbieten

KI

- Datenschutz beachten
- Bias der KI beachten
- KI eingehend auf Qualität der Ausgabe prüfen
- Ggf. Feedback zu den Ergebnissen von Nutzer*innen einholen oder Rückmeldeoptionen anbieten

Ein einfacher und verständlicher Zugang, der auf möglichst vielen Plattformen und Systemen unkompliziert und barrierefrei zur Verfügung steht erhöht die Motivation OER zu nutzen.

Beratung und Informationsmaterialien

Kontakt

Michaela Schneider-Wettstein

Referentin Inklusion Digitale Barrierefreiheit

Tel. +49 69 798 18577

Mail: Schneider-Wettstein@em.uni-frankfurt.de

Informationsmaterialien

[„DigiTeLL-Checkliste zu Diversity-Aspekten für Partnerships-Antragstellende“ \(2022\)](#)

[„Kommunikationskultur in der virtuellen Lehre“ \(2021\)](#)

[„Handreichung für eine diversitätssensible digitale Lehre“ \(2020\)](#)

[Hinweise und Tipps für die inklusive Gestaltung von Medienformaten \(2022\)](#)

[DI3 - Digital Diversity: Lehren on Barrieren an der Goethe-Universität \(2024\)](#)

[FÜR ALLE: Open Educational Resources \(OER\) - OLAT](#)

Wir beraten Sie gerne!

Bitte vereinbaren Sie Termine mit unserem Team.

DigiTeLL

Digital Teaching and Learning Lab



Stiftung
Innovation in der
Hochschullehre

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Büro für Chancengerechtigkeit
Goethe-Universität Frankfurt

SKW-Gebäude | 5. Stock
Rostocker Str. 2
60323 Frankfurt am Main

DigiTeLL
Digital Teaching and Learning Lab

 **Stiftung
Innovation in der
Hochschullehre**

charta der vielfalt 

