

# Selbstverständnis Diversität = Diversität selbstverständlich? - Erfahrungen aus einem sächsischen Kooperationsprojekt

Franziska Brenner (Universität Leipzig),  
Julia Henschler (Hochschuldidaktisches Zentrum Sachsen)

DOI: <https://doi.org/10.21248/gups.69147>



aus dem Sammelband  
**Digitale Barrierefreiheit in der Bildung weiter denken**  
**Innovative Impulse aus Praxis, Technik und Didaktik**

Herausgeber\*innen

Dr. Sarah Voß-Nakkour, Linda Rustemeier, Prof. Dr. Monika M. Möhring,  
Andreas Deitmer, Sanja Grimminger

Verlag

Universitätsbibliothek Johann Christian Senckenberg

1. Auflage 2023

DOI: <https://doi.org/10.21248/gups.62773>

ISBN 978-3-88131-102-1



Dieses Werk wurde unter der Lizenz „Creative Commons Namensnennung“  
in Version 4.0 (abgekürzt „CC BY 4.0“) veröffentlicht.

## Selbstverständnis Diversität = Diversität selbstverständlich? - Erfahrungen aus einem sächsischen Kooperationsprojekt

Franziska Brenner (Universität Leipzig),  
Julia Henschler (Hochschuldidaktisches Zentrum Sachsen)

### Abstract:

In diesem Beitrag wird aufgezeigt, wie das Thema „Diversität“ im sächsischen Verbundprojekt „Digitale Hochschulbildung in Sachsen“ als Querschnittsthema verstanden und wie Barrierefreiheit als ein zentraler Aspekt diversitätssensibler Hochschullehre thematisiert und umgesetzt werden kann. Als Grundlage dient hierfür das gemeinsam formulierte Selbstverständnis von Diversität, welches von der projektinternen AG Diversität in konkrete Maßnahmen überführt und regelmäßig von allen Projektmitarbeitenden reflektiert werden soll. Zudem verdeutlichen Ergebnisse einer anonymen Befragung aller Mitarbeitenden sowie Teilnehmenden eines Digital Workspace Erfahrungen und Einschätzungen zum Thema „Barrierefreiheit im Hochschulkontext“, welche Implikationen für die weitere Arbeit im Projekt aufzeigen.

Schlüsselbegriffe: Diversitätsverständnis, Barrierefreiheit, Kooperation, Verbundprojekt, Befragung



## 1. Kontext: Projekt „Digitalisierung der Hochschulbildung in Sachsen“ (DHS)

Das sächsische [Projekt „Digitalisierung der Hochschulbildung in Sachsen“](#) (2019–2023, gefördert durch das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus) wurde im Rahmen einer Kooperation des Hochschuldidaktischen Zentrums Sachsen (HDS) und des Arbeitskreises E-Learning der Landesrektorenkonferenz Sachsen (AK E-Learning) initiiert. Ziel ist die Unterstützung von sächsischen Hochschulakteur\*innen unterschiedlicher Ebenen bei der (Weiter-)Entwicklung von Innovationen im Bereich des Lehrens und Lernens mit digitalen Medien. Das Projekt umfasst drei Programmlinien:

- Digital Fellowships (verantwortet vom AK E-Learning): Anschubfinanzierung für die Umsetzung digital gestützter Lehr-Lernkonzepte
- Digital Change Agents (verantwortet vom HDS): Weiterbildung für Akteur\*innen an Schnittstellen der Lehrorganisation zu Veränderungsvorhaben
- Digital Workspaces (verantwortet von den Projektmitarbeitenden an den Hochschulen): Hochschuldidaktische Angebote im Werkstattformat, in denen Lehrende ihre Lehrveranstaltungen (weiter-)entwickeln

In diesem Beitrag werden die Digital Workspaces fokussiert. Dieses Weiterbildungsformat spielt bei der Arbeit im Projekt zu Themen der Barrierefreiheit und Diversität eine zentrale Rolle.

## 2. Das Diversitätsverständnis im Projekt „Digitalisierung der Hochschulbildung in Sachsen“

Im Anschluss an eine projektinterne Weiterbildung in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen im Frühjahr 2021 wurde die AG Diversität gegründet, um diversitätssensible Themen im Projekt zu verankern, Impulse zu geben sowie Maßnahmen zu koordinieren. Nach praktischen Aufgaben wurden am Ende der Weiterbildung gemeinsam Handlungsfelder für die Arbeit im Projekt identifiziert (Selbstverständnis, Kommunikation, interne Planung/ Arbeitsorganisation, barrierefreie Inhalte, Durchführung der Digital Workspaces).



Zur näheren Spezifizierung der Handlungsfelder sowie zur Formulierung zentraler Ziele und konkreter Maßnahmen diente eine Befragung im Anschluss an die Weiterbildung. Die Mitarbeitenden wurden gefragt, in welchem der Handlungsfelder sie Schwerpunkte setzen wollen. Dabei konnten sie auf einer Skala von 1 (gar nicht dringlich) bis 4 (sehr dringlich) priorisieren. Es kristallisierten sich für die weitere Arbeit der AG und des Projekts insgesamt die folgenden vier Schwerpunkte heraus:

- barrierefreie Dokumentenvorlagen (Durchschnittsbewertung: 3,9 von 4)
- geschlechtersensible Formulierungen (Durchschnittsbewertung: 3,5)
- Abfrage von Unterstützungsbedarfen der Teilnehmenden vor der Durchführung von Digital Workspaces (Durchschnittsbewertung: 3,4)
- Checklisten zur Durchführung von Digital Workspaces (Durchschnittsbewertung: 3,4)

Diese Prioritäten legen den Fokus auf einen barrierefreien Zugang zu den Digital Workspaces. Um vor der Ausdifferenzierung der Ziele und Maßnahmen eine gemeinsame Basis für alle Mitarbeitenden zu schaffen, wurde die Formulierung eines Diversitätsverständnisses angestrebt. Zur Inspiration recherchierte die AG Diversität zunächst nach Diversitätsverständnissen von (sächsischen) Hochschulen. Den Vorstellungen, die in der Weiterbildung herausgearbeitet wurden, entsprach das [Modell der TU Dresden](#). Der intersektionale Charakter des Modells, in welchem verschiedene Dimensionen von Diversität (Gesundheit, Geschlecht, sexuelle Identität, Alter, Religion und Weltanschauung, soziale und ethnische Herkunft, Status, Aussehen/Optik) ineinandergreifen, deckt sich mit dem Wunsch der Mitarbeitenden nach Offenheit und Weitblick im Projekt. Darauf aufbauend wurde in gemeinsamen Treffen entschieden, welche Maßnahmen und Ziele zur Berücksichtigung der verschiedenen Dimensionen verfolgt werden sollen.



Diversität begleitet das Projekt kontinuierlich als Querschnittsthema auf zwei Ebenen:

- Organisatorisch: Die Angebote sollen im Sinne der [Barrierefreiheit nach § 4 BGG](#) so gestaltet werden, dass sie, so weit möglich, für alle ohne fremde Hilfe zugänglich sind.
- Inhaltlich: Diversität und Barrierefreiheit sollen bei der Konzeption und Umsetzung (Einsatz von Methoden und Medien) der Digital Workspaces mitgedacht und als Querschnittsthemen kontinuierlich behandelt werden. Ziel ist eine diversitätssensiblere und barrierefreiere Gestaltung der Angebote. Zudem sollen gezielt Digital Workspaces zu den Themen „Diversität“ und „Barrierefreiheit“ im Kontext digitaler Lehre angeboten werden.

Zu den in der AG ausgearbeiteten zentralen Zielen des Projektes in Bezug auf Diversität – und Barrierefreiheit als einen konkreten Aspekt davon – zählen folglich (vgl. [Diversitätsverständnis des Projekts](#)):

- Mitarbeitende für Diversität und die Schaffung eines selbstverständlichen Umgangs mit Diversität zu sensibilisieren,
- (auch bestehende) Angebote bewusst und kritisch sowohl quantitativ durch Evaluationen als auch qualitativ durch Gespräche mit Teilnehmenden und Projektmitarbeitenden auf Barrieren und Diversitätssensibilität zu prüfen,
- identifizierte Barrieren an die Verantwortlichen für die jeweilig genutzten technischen Infrastrukturen zu melden und diese transparent (in einem Access Statement) zu machen.



### 3. Meinungen und Einschätzungen von Teilnehmenden und Mitarbeitenden

Im Januar 2022 wurde eine anonyme Befragung durchgeführt, um – mit Abstand zur internen Weiterbildung im Frühjahr 2021 – Einschätzungen der Mitarbeitenden des Projekts zu erheben:

- Inwieweit gestalten sie ihre Angebote barrierefrei?
- Was gelingt dabei gut, an welchen Stellen gibt es Schwierigkeiten?
- Welche Chancen und Herausforderungen in Bezug auf Barrierefreiheit sehen sie?

Zudem wurde von Januar bis Februar 2022 ein Digital Workspace für Lehrende zum Thema „Erstellen barrierefreier Lehr- und Lernmaterialien“ angeboten. Die Teilnehmenden wurden zu Beginn und am Ende zu ihren Erfahrungen und Einschätzungen bezüglich Barrierefreiheit befragt, um auch die Zielgruppe des Projekts einzubeziehen. Somit sollte hinterfragt werden, welche im Diversitätsverständnis formulierten Schwerpunkte und Maßnahmen auch auf der Ebene der Zielgruppe sinnvoll und relevant erscheinen.

#### 3.1 Auswertung: Befragung der Mitarbeitenden

Der Online-Fragebogen teilte sich in drei Bereiche: Definition von Barrierefreiheit, Kenntnisse und eigene Erfahrungen sowie Feedback zum Diversitätsverständnis für die weitere Arbeit der AG.



An der Befragung nahmen 8 von 12 Projektmitarbeitenden teil, jedoch beantwortete eine der Personen nur eine Frage. Zu Beginn wurden die Befragten um die Nennung von drei Schlagworten zu Barrierefreiheit gebeten. Die Antworten wurden wie folgt geclustert:

- Ansätze: Verständlichkeit, Aktualität, Zugang, Zugänglichkeit, Chancengleichheit (2x)
- Instrumente: Technik, Screenreader (2x), Bildbeschreibung (2x), Alternativtexte, Untertitel
- Formate: barrierefreie Dokumente, Formatoptionen, Dokumente, PDF

In einer Selbsteinschätzung gaben fünf Personen an, einige Grundkenntnisse zu besitzen, drei gaben an, sich schon gut auszukennen, allerdings noch unsicher in der Umsetzung digitaler Barrierefreiheit zu sein.

In Bezug auf Barrierefreiheit erklärten vier Befragte, sich bei der technischen Umsetzung unsicher zu fühlen. Dabei betonten sie Aspekte wie die Formulierung von Alternativtexten oder das Bestimmen der Lesereihenfolge. Drei Beteiligte befürchteten außerdem, nicht immer alle Aspekte der Barrierefreiheit zu berücksichtigen.

Auf die Frage, inwieweit sie ihre Angebote (z. B. die Digital Workspaces) bereits barrierefrei gestalten, verwiesen vier Personen darauf, die barrierefreie Präsentationsvorlage im Corporate Design des Projekts zu nutzen. Drei gaben an, eher selten ihre Angebote barrierefrei zu gestalten. Zweimal wurde dies damit begründet, dass es „sehr viel Aufwand“ ist und die Teilnahme bisher auch ohne Anpassungen möglich war bzw. die Hoffnung besteht, dass die angebotenen Kurse und bereitgestellten Materialien ohne Zutun „hoffentlich möglichst barrierearm“ sind.

Auch auf die Frage „Was funktioniert gut bei der Erstellung barrierefreier Lehrmaterialien/Angebote und warum?“ gaben drei Mitarbeitende an, die zur Verfügung gestellten Vorlagen zu nutzen. Eine Person teilte mit, die Barrieren innerhalb der eigenen Angebote regelmäßig zu reflektieren und Alternativen in Betracht zu ziehen. Eine andere Person verwies auf „die asynchrone Bereitstellung von (überwiegend Text-)Materialien“ als Möglichkeit, Barrieren abzubauen.



Der Großteil der Projektmitarbeitenden sieht das Potenzial und die Notwendigkeit einer diversitätssensiblen Angebotsgestaltung in der Zugänglichkeit zu Bildungsangeboten und der Chancengleichheit. In der Umsetzung zeigt sich, dass besonders ausfüllbare Vorlagen als hilfreiches Arbeitsinstrument zur Umsetzung barrierefreier Materialien gesehen werden. Die Unsicherheiten kreisten um die Frage nach der Überprüfbarkeit der eigenen Angebote auf Barrierefreiheit und der Angst davor, Barrieren zu übersehen. Daneben sehen die Mitarbeitenden teilweise keine Notwendigkeit für Anpassungen in ihren Angeboten, da sie in ihrer Zielgruppe bisher wenig Kontakt mit unterschiedlichen Bedarfen hatten. Dieser Aspekt wird dann in ein Verhältnis mit knappen zeitlichen Ressourcen gesetzt und führt zu Abwägungsüberlegungen gegen die weitere Überprüfung der Barrierefreiheit.

### 3.2 Digital Workspace „Erstellen barrierefreier Lehr- und Lernmaterialien“

Zum Digital Workspace hatten sich bis zum Anmeldeschluss insgesamt 21 Lehrende angemeldet. Mittels einer Vorabbefragung konnten die Teilnehmenden einerseits Erfahrungen und Einstellungen zum Thema Barrierefreiheit sowie andererseits Wünsche bezüglich der Teilnahme am Digital Workspace mitteilen. Insgesamt nahmen neun Personen an der Befragung teil. Im Nachgang zum Digital Workspace, dessen Ziel neben der Sensibilisierung für das Thema die Überprüfung und Überarbeitung eigener Materialien hinsichtlich Barrierefreiheit war, wurden die Teilnehmenden noch einmal zu ihren (Un-)Sicherheiten sowie den Chancen und Herausforderungen im Zusammenhang mit Barrierefreiheit befragt. Von den insgesamt 15 Personen, die den Kurs abschlossen, nahmen vier an dieser Befragung teil. Bei der Betrachtung der vorgestellten Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den Befragten um interessierte und z.T. bereits stark sensibilisierte Personen handelt.

Alle Teilnehmenden gaben zu Beginn an, zumindest über Grundkenntnisse zum Thema „Barrierefreiheit“ zu verfügen, aber noch unsicher bei der Umsetzung zu sein. Die größten Unsicherheiten hinsichtlich der Barrierefreiheit sehen die Teilnehmenden vor allem in Formulierungen (z.B. bei der Abfrage besonderer Bedarfe) sowie dem Aufwand und der dafür erforderlichen Zeit, um bestehende Materialien (nachträglich) barrierefrei zu gestalten. Als Aspekte, die bereits gut gelingen, werden



dagegen das Erstellen von Worddokumenten, das Überprüfen von Dokumenten auf Barrierefreiheit und das Formulieren von Alternativtexten aufgeführt. Den Chancen „Zugänglichkeit/Verfügbarkeit für alle“, „Chancengleichheit“ und „Überprüfung von Inhalten auf Verständlichkeit und Darstellung“ stehen die Herausforderungen „fehlende Sensibilität“ und „Unwissenheit nicht beeinträchtigter Personen“ sowie der Faktor „Zeit“ gegenüber. Dies bestätigt sich auch in der Befragung im Anschluss an die Weiterbildung. Die Teilnehmenden geben an, nun deutlich sicherer beim Erstellen von barrierefreien Dokumenten zu sein und über ein umfassenderes Verständnis von möglichen Beeinträchtigungen zu verfügen. Im Mitdenken von Barrierefreiheit von Beginn an sehen sie die Chance für die Lehre, Barrieren für alle Teilnehmenden abzubauen und somit ein „besseres Miteinander“ zu ermöglichen. Dennoch sehen die Lehrenden die Komplexität der Thematik sowie die konkrete Umsetzung, vor allem im Hinblick auf Zeit- und Arbeitsaufwand, als Herausforderung. Eine Person betont dabei: „Da bleibt nur üben, üben, üben“.

#### 4. Fazit: Wie selbstverständlich ist Diversität im Projekt DHS?

Die Rückmeldungen in den Befragungen verdeutlichen, dass sowohl bei den Teilnehmenden des Digital Workspace als auch den Mitarbeitenden des Projekts ein Bewusstsein für die Bedeutung von barrierefreien Angeboten vorhanden ist. Durch barrierefreie Gestaltung werden Zugangschancen für alle und die Möglichkeiten der Sensibilisierung bezüglich bisher nicht wahrgenommener Barrieren gesehen. Der Bereitschaft, sich mit den Themen auseinanderzusetzen und die eigenen Angebote entsprechend aufzubereiten, steht vor allem Unsicherheit und der wahrgenommene Zeitaufwand gegenüber. Bei beiden Gruppen zeigen sich Zweifel, vor allem mit Blick auf die Umsetzbarkeit: Was bedeutet Barrierefreiheit? Gibt es tatsächlich Barrierefreiheit? Wie kann Barrierefreiheit für alle ermöglicht werden? Welche Ressourcen stehen dafür zur Verfügung? Wie können Materialien und Angebote zuverlässig auf Barrierefreiheit geprüft werden? Um diesen Herausforderungen zu begegnen, bedarf es unterschiedlicher Unterstützungsangebote: Veranstaltungen, in denen informiert und Raum zur Arbeit an eigenen Konzepten und Materialien gegeben wird; konkrete Ansprechpartner\*innen, die bei der Erstellung und/oder Überarbeitung von Materialien unterstützen, Zugriff auf Vorlagen und weitere Supportstrukturen. Für die weitere Arbeit im Projekt bedeutet das, dass derartige Angebote kommuniziert oder gar erst geschaffen werden müssen, um mehr



Sicherheit herzustellen und die Chancen von Barrierefreiheit zu fokussieren. So soll beispielsweise der Digital Workspace zu den barrierefreien Lehr- und Lernmaterialien in kommenden Semestern erneut angeboten werden.

Deutlich geworden ist auch, dass die von der AG Diversität formulierten Schwerpunkte und Maßnahmen auch von der Zielgruppe der Digital Workspaces, den sächsischen Hochschullehrenden, als zentral erachtet werden. Dies zeigt sich in der Nachfrage des konkreten themenspezifischen Angebots sowie den Ergebnissen der Befragung.

Die Arbeit am Diversitätsverständnis sowie die Ergebnisse der Befragungen machen deutlich, dass Diversitätssensibilität – und damit einhergehend Barrierefreiheit – ein selbstverständliches Ziel des Projekts ist. Es gibt aber noch einige Hürden, damit dieses Ziel eine Selbstverständlichkeit in der eigenen täglichen Arbeit wird. Daher ist es Aufgabe der AG Diversität, die Themen immer wieder auf die Agenda zu setzen und regelmäßig Reflexionsanlässe für die Mitarbeitenden und auch die Teilnehmenden der Digital Workspaces zu schaffen. Das bedeutet, dass die AG Diversität im Team derartige Gelegenheiten beispielsweise in den regelmäßig stattfindenden Jour Fixes schaffen muss, um Erfahrungen und Informationen aus diesen Gesprächsrunden weitergeben zu können und auch eigene Unsicherheiten und Skepsis weiter abzubauen. Gleichzeitig können exemplarisch Aufgaben für den Einsatz in den Digital Workspaces entwickelt werden, um Reflexion und Transferleistungen aufseiten der Teilnehmenden anzustoßen: Inwieweit sind die entwickelten Konzepte und Produkte barrierefrei? Welche Unterstützungsbedarfe gibt es, um die eigene Lehre künftig barrierefreier gestalten zu können? Diese und ähnliche Fragen können in den praxisnahen Digital Workspaces, z.B. durch Rollenspiele und Simulationselemente im Austausch mit hochschuldidaktischen Expert\*innen und Kolleg\*innen, nach und nach beantwortet werden.

Wenn die Mitarbeitenden des Projekts in ihrer Funktion als hochschuldidaktische Trainer\*innen selbst mit gutem Beispiel vorangehen, ihre Erfahrungen teilen und gemeinsam mit Lehrenden Strategien für die Praxis entwickeln, fungieren sie einerseits als Vorbilder und können andererseits einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, dass Diversitätssensibilität nicht nur im Projekt, sondern in der (Hochschul-) Lehre allgemein selbstverständlicher wird.



## Quellen

o.V., o.D.: Digitale Hochschulbildung in Sachsen (DHS). Online unter: <https://bildungsportal.sachsen.de/opal/auth/RepositoryEntry/25674383360/CourseNode/102182030616986> (zuletzt aufgerufen am 14.02.2022).

Bianchin, Sylvi (2020, 21. August), Diversity an der TU Dresden. Online unter: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/diversity-an-der-tu-dresden> (zuletzt aufgerufen am 14.02.2022).

AG Diversität (2022, 14. Februar), Digitalisierung der Hochschulbildung in Sachsen. Diversität – Unser Selbstverständnis. Online unter: <https://bildungsportal.sachsen.de/opal/auth/RepositoryEntry/25674383360/CourseNode/1644463636618347012> (zuletzt aufgerufen am 14.02.2022).

