

## Handlungsempfehlungen für eine geschlechtergerechte Digitalisierung an Hochschulen

Herausgegeben von der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG)

### Vorwort

An den Hochschulen in Baden-Württemberg sind derzeit weitgreifende Veränderungsprozesse im Gang und teilweise bereits fortgeschritten, mit denen die Digitalisierung in allen Bereichen der Hochschulen verstärkt und zielorientiert eingesetzt werden soll. Die Neuordnungen, die mit der digitalen Transformation von Forschungs-, Lehr- und Arbeitsformen einhergehen, sind vielgestaltig, und nicht zuletzt im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter erfordern sie Aufmerksamkeit und Handeln.

Digitalisierung kann für die Gleichstellung Chance und Risiko zugleich bedeuten:

- Eine Chance bietet die Digitalisierung für die Gleichstellung immer dann, wenn **Rollenzuschreibungen** in Frage gestellt und neu definiert werden können. Eine Gefahr stellt die Digitalisierung aber dann dar, wenn ein Gender Bias<sup>1</sup> entsteht oder Rollenzuschreibungen fortgeschrieben werden – ein Beispiel hierfür ist die **diskriminierende Kraft von Algorithmen**.
- Profitieren kann die Gleichstellung von der **Neugestaltung und Vernetzung von Arbeitsprozessen** – dann darf allerdings ein Gender Impact Assessment<sup>2</sup>, das die Auswirkungen auf die Geschlechter und mögliche Biases aufdeckt, nicht fehlen.
- Die **Automatisierungen von Arbeitsvorgängen** oder in **Lernumgebungen** können sich positiv für die Gleichstellung auswirken – aber trifft das für alle zu? Wenn es um die Teilhabe für Hochschulmitglieder in besonderen Lebenslagen geht, muss hier zielgerecht agiert werden.
- Auch die mit der Digitalisierung entstehenden **Organisationsformen in Lehre und Forschung** können sich positiv oder negativ für die Gleichstellung auswirken – positiv dann, wenn Erleichterungen (etwa administrativer Art) damit einhergehen, negativ dort, wo verwendete Tools technische Ausstattung oder Zugangsmöglichkeiten erfordern, die nicht allen gleichermaßen zur Verfügung stehen.

Gleichstellung und Digitalisierung lassen sich strategisch verzahnen, indem die Digitalisierungsstrategie der Hochschule um Gleichstellung und/oder das Gleichstellungskonzept um Digitalisierung erweitert wird.

---

<sup>1</sup> Gender Bias bezeichnet eine systematische Bevorzugung oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, die jeweils durch Vorurteile, Stereotype, soziale Normen und kognitive Verzerrungseffekte entstehen.

<sup>2</sup> Zum Beispiel: <https://eige.europa.eu/publications/gender-impact-assessment-gender-mainstreaming-toolkit?lang=nl>



In diesem Papier stellen wir in vier Kapiteln Vorschläge zur Digitalisierung in Forschung, Lehre, Administration und Personalentwicklung vor. Der Fokus der Empfehlungen liegt auf der Geschlechtergerechtigkeit; es werden dort Querbezüge zum Thema Diversität hergestellt, wo aus der Praxis heraus eine intersektionale Perspektive angesetzt werden muss. Bei der Konzeption wurden bestehende Positionspapiere, Berichte und Gutachten einbezogen, die in einer Literatur- und Linkliste genannt werden. Wir betrachten die dort vorgestellten Aufgaben und Herausforderungen aus Gleichstellungsperspektive und kommentieren oder ergänzen die gemachten Vorschläge.

Die Handreichung richtet sich an alle, die an den Hochschulen bei der Digitalisierung von Lern-, Arbeits- und Forschungsprozessen mitarbeiten – sei es als Gleichstellungsakteur\*innen oder als Verantwortliche.

### Geschlechtergerechte Digitalisierung in der Forschung

Die Digitalisierung in der Forschungsinfrastruktur hat in den letzten Jahren einen immensen Aufschwung erfahren, bedingt durch Anforderungen an die standardisierte Erfassung und Sicherung von Forschungsdaten, an Forschungsinformationssysteme sowie an den kontinuierlichen Ausbau von Hochleistungsrechnerkapazitäten.

Von der Forschungsförderung zur Digitalisierung profitieren häufig „männlich dominierte“ Forschungsfelder (MINT-Fächer) gegenüber „weiblich dominierten“ Forschungsfeldern (Geistes- und Sozialwissenschaften), so dass hier ein Gender Gap entstehen kann. Die Gender Studies in MINT-Fächern, die Auswirkungen von Digitalisierungsprozessen und -entwicklungen auf Geschlechter wissenschaftlich untersuchen, sind bisher nur wenig aufgebaut worden, werden aber zunehmend wichtiger. Genderaspekte spielen auch bereits bei der Erhebung von digitalen Forschungsdaten und bei der Speicherung in Forschungsinformationssystemen eine Rolle, sowie auch personell im Bereich High-Performing- und Data-Intensive-Computing, wo der Frauenanteil derzeit gering ist. Ein Bias in verwendeten Algorithmen kann zu falschen Forschungsergebnissen führen.

#### **Gleichstellungsaspekte in Forschung zur Digitalisierung integrieren**

- Bei der Auswahl von Principal Investigators und der Zusammensetzung von Forschungsteams zur Digitalisierung wird eine Geschlechterausgewogenheit sichergestellt (entsprechend dem Ranking-Kriterium im Rahmenprogramm Horizon Europe<sup>3</sup>).
- Gender Studies in MINT-Fächern brauchen eine stärkere Verankerung und werden stärker gefördert.
- Geschlecht wird als Kriterium im Forschungsdesign und in Auswertungen angewendet, wo es sinnvoll ist.

<sup>3</sup> <https://www.eubuero.de/de/fif-2512.html>



**Forschungsförderung zur Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten**

- Bei der Förderung von Forschungsprojekten zur Digitalisierung wird berücksichtigt, wer oder welche Themen von einer Förderung profitieren. Anzustreben ist ein ausgeglichener Geschlechteranteil bei den Geförderten.
- In Ausschreibungen und in den Förderkriterien der Forschungsförderung zur Digitalisierung wird die Gender-Dimension aufgenommen (entsprechend dem Bewertungselement im Rahmenprogramm Horizon Europe).

**Gleichstellung in Forschungsinfrastrukturen sichern**

- Alle erhalten gleichermaßen uneingeschränkter Zugang zu digitaler Forschungsinfrastruktur.
- Die Forschungsinfrastruktur deckt die Bedürfnisse aller Nutzenden ab.
- Die digitalisierte Generierung und Sicherung von Forschungsdaten sowie ihre Weiterverarbeitung in Informationssystemen werden hinsichtlich eines Gender Bias kritisch reflektiert. Um Algorithmen diskriminierungsfrei zu gestalten, erfolgt eine Prüfung der Auswirkungen über ein Gender Impact Assessment.

**Geschlechtergerechte Digitalisierung in Studium und Lehre**

In den Lehr- und Lernumgebungen bieten die Tools zum digitalen Unterricht weitreichende Möglichkeiten, wie z.B. asynchrone Lehre, hybride Formate, Blended Learning, Webconferencing, Opencast, Streaming, Cloud-Lösungen, Lernplattformen, Open Educational Resources oder Audio Response Systems. Beratungen und Schulungen der Lehrenden zu Möglichkeiten und Risiken der digitalen bzw. hybriden Lehre unterstützen dabei, die Lehre diskriminierungsärmer und inklusiver zu gestalten. Dabei können Handreichungen der Hochschulen zu geschlechtergerechter Lehre herangezogen werden, die im Leitfaden Gender in die Lehre der LaKoG aufgeführt sind<sup>4</sup>. Prüfungen und weitere Bewertungsverfahren werden zunehmend digital umgesetzt, z.B. bei Zulassungsverfahren, der Eignungsfeststellung oder in Fernprüfungen – insbesondere im Zusammenhang mit der Internationalisierung. Es ist zu vermeiden, dass ein Gender Bias und weitere Diversity Biases in diesen Verfahren zu weitreichenden Auswirkungen auf Studienleistungen oder bei Qualifikationsschritten führen.

**Digitale Formate und Lösungen nutzen, um die Heterogenität bei Studierenden aufzugreifen / Flexibilisierung zu ermöglichen**

- Bei der Digitalisierung von Studium und Lehre werden besondere Bedürfnisse von Studierenden mit Einschränkungen beachtet, wie z.B. Care-Aufgaben, Erwerbsarbeit neben dem Studium, gesundheitliche, körperliche oder sprachliche Einschränkungen oder andere Benachteiligungen.
- Der Zugang zu digitalen Formaten ist allen möglich, insbesondere gilt dies für die Geräteausstattung, die Verfügbarkeit von Infrastruktur und die Barrierefreiheit.

<sup>4</sup> [https://lakog-bw.de/wp-content/uploads/05.12.2022\\_Leitfaden\\_Gender-in-die-Lehre\\_final.pdf](https://lakog-bw.de/wp-content/uploads/05.12.2022_Leitfaden_Gender-in-die-Lehre_final.pdf)



- Digitale Formate und Materialien für Lehrveranstaltungen und Prüfungen sind frei von Diskriminierungen (z.B. Stereotype, sexistische Darstellungen). Im Anhang finden sich Checklisten und Handreichungen für eine inklusive Lehre.
- IT-Systeme zur Studienorganisation bieten flexible Regelungen und Nachteilsausgleiche prozesshaft an. In Fällen, in denen die strukturellen Angebote nicht greifen, werden von Seiten der Hochschule individuelle Lösungen angeboten.

#### **Lehrende mit didaktischen Beratungsangeboten unterstützen**

- Bei der Entwicklung von didaktischen Digitalisierungskonzepten werden Gender- und Diversity-Bezüge berücksichtigt.
- Die Teilnahme an Schulungen zu Digitalisierung wird allen Lehrpersonen nachdrücklich empfohlen.
- Die Hochschule legt Verfahrensregeln zum Umgang mit Diskriminierungen oder Störungen in der virtuellen Lehre fest, gemeinsam mit den Stellen für Hochschuldidaktik, Gleichstellung und Antidiskriminierung.

#### **Aufbau von Digitalkompetenzen bei Studierenden fördern („Future Skills“)**

- Angebote zu Digitalkompetenzen stehen allen Studierenden offen.
- Angebote zu Digitalkompetenzen sind geschlechtergerecht und ohne Stereotypisierungen sowie möglichst barrierefrei gestaltet.

## Geschlechtergerechte digitale Administration und Kommunikation

Mit der digitalen Transformation ändern sich an Hochschulen auf allen Ebenen die administrativen Aufgaben, IT-Umgebungen sowie Prozesse, aber auch die Zusammenarbeit und Kommunikation mit externen Stellen. Bei der Entwicklung von Strategien, Regelungen und Instrumenten besteht die Notwendigkeit, Geschlechtergerechtigkeit von Anfang an mitzudenken. Besonders wichtig ist dies für IT-gestützte Prozesse mit hoher Wirkung auf Karriereverläufe von Individuen, wie z.B. Auswahl, Zuweisungen, Ausschlüsse, Zugangsbeschränkungen, Empfehlungsalgorithmen oder Risikoprüfungen.

#### **IT-Routinen, -Prozesse und -Instrumente zu Ende denken**

- Relevante Informationen für die verschiedenen Zielgruppen und Beschwerdewege bei Diskriminierungen sind auf der Homepage und im Intranet schnell und barrierefrei auffindbar und frei von Stereotypen.
- Automatisierte Berichts-, Controlling- und Budgeting-Instrumente werden geschlechterdifferenziert aufgebaut. Dabei werden vollständige Automatisierungen oder Verzerrungen durch Algorithmen vermieden und die Auswahl der Kriterien transparent gehalten.
- Bei der Ausarbeitung von Digitalisierungsprozessen und -instrumenten kann ein Gender Impact Assessment zu den Auswirkungen auf die Geschlechter mögliche Biases aufdecken. Dieses kann auch bei Kooperationen in der IT-Entwicklung oder -Nutzung eingesetzt werden.
- Eine Policy zu geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Gestaltung von IT-Systemen kann den IT-Transformationsprozess innerhalb der Hochschule begleiten.



## Geschlechtergerechte Personalentwicklung zur Digitalisierung

Durch die Digitalisierung entstehen in vielen Einheiten neue Services und Stellen, aber auch weitreichende neue Anforderungen an das Personal. In der Besetzung dieser Stellen liegt ein großes Potenzial, um den Frauenanteil in den MINT-Bereichen sowohl in der Forschung wie auch in der Verwaltung zu erhöhen. Die Digitalisierung im Forschungsdatenmanagement und in der Infrastruktur benötigt speziell dafür ausgebildetes Fachpersonal bzw. Fachpersonal mit zusätzlichen Kenntnissen aus Informatik und Digitalisierung. Um die Mitarbeitenden für eine geschlechtergerechte Digitalisierung zu motivieren und in eine gestaltende Rolle zu versetzen, sind deren Partizipation, Sensibilisierung, Ausstattung sowie Weiterbildungen zum Kompetenzaufbau notwendig.

### **Partizipation aller Geschlechter ermöglichen**

- Eine Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Bereichen und IT-Stellen kann über geschlechtersensible Stellenausschreibungen und aktive Rekrutierung beschleunigt werden.
- Bei der Entwicklung und Gestaltung neuer Prozesse und IT-Umgebungen ist die Partizipation aller Geschlechter sicherzustellen und die Vielfalt der Hochschulmitglieder zu nutzen. Dazu werden intersektionale und interdisziplinäre Teams zusammengestellt, z.B. hinsichtlich Geschlecht, Alter, Herkunft, und Disziplinen wie Informatik, Sozialwissenschaften, Engineering, Gender Studies, Psychologie.

### **Kompetenzen von allen und für alle Geschlechter entwickeln**

- Der Aufbau von Kompetenzen zur Digitalisierung in allen Phasen des Lebensverlaufs wird unabhängig vom Geschlecht unterstützt.
- Gender- und Diversitybezüge werden von Anfang an bei der Kompetenzentwicklung mitgedacht, z.B. bei Weiterqualifikation, Neueinstellungen und externem Einkauf von Kompetenzen, insbesondere bei Schlüsselstellen für die Digitalisierung.
- Das Fachpersonal wird dafür sensibilisiert, diskriminierungsfreie Algorithmen zu entwickeln.

### **„New Work“ sinnvoll gestalten**

- Die technische und räumliche Ausstattung des Personals berücksichtigt Diversity-Aspekte und gleicht Nachteile aus, z.B. spezielle Kopfhörer, Transkriptionssoftware.
- Flexible und digitale Arbeitsformen wie Homeoffice und mobile Arbeit werden vor der Einführung und weiterhin regelmäßig auf mögliche Vor- und Nachteile hinsichtlich Geschlecht und Diversität überprüft, z.B. ob sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen oder ob eine fehlende Abgrenzung von Berufs- und Privatleben zu Überlastungen führt. Richtlinien für flexible und digitale Arbeitsformen enthalten Bezüge zu diesen Auswirkungen.
- Beim Einsatz von Tools zur Zusammenarbeit von Mitarbeitenden wird die individuelle Situation der Mitarbeitenden berücksichtigt, z.B. Vereinbarkeit, physische Einschränkungen.

An der Erstellung dieser Empfehlungen waren beteiligt:

Agnes Speck, Birgid Langer, Dagmar Höppel, Katja Limbächer, Luca Marie Fröhlig, Melanie Elze und Tanja Edelhäuser



## Quellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) / Orvat, Carsten (Autor; 2019): Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen. [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Experten/studie\\_diskriminierungsrisiken\\_durch\\_verwendung\\_von\\_algorithmen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Experten/studie_diskriminierungsrisiken_durch_verwendung_von_algorithmen.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/dritter-gleichstellungsbericht-184546>

bwUni.digital (2019): Rahmenkonzept für eine digitale Transformation administrativer Prozesse der Universitäten Baden-Württembergs. [https://www.iuk-bw.de/neu/wordpress/wp-content/uploads/bwUni.digital\\_072019.pdf](https://www.iuk-bw.de/neu/wordpress/wp-content/uploads/bwUni.digital_072019.pdf)

CEWS Journal mit dem Schwerpunktthema „Gleichstellung und Digitalisierung“ <https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSjournal/CEWS-journal118.pdf>

Deutscher Bundestag, Drucksache 20/3329 (2022): Digitalstrategie. <https://dserver.bundestag.de/btd/20/033/2003329.pdf>

Fachzeitschrift Frauenfragen 4.0 - Schwerpunkt Digitalisierung 2020. <https://www.ekf.admin.ch/ekf/de/home/dokumentation/fachzeitschrift--frauenfragen-/frauenfragen-2020.html>

Initiative D21 e. V./Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (2020): Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt.

Interview mit Dr. Kira Marrs (ISF München) zu „Gendergerechtigkeit in der Arbeit 4.0“ auf EDITION F (2019). <https://editionf.com/dr-kira-marrs-digitalisierung-frauen-neue-arbeitswelt/>

Landesrektorenkonferenz Baden-Württemberg (2020): Baden-Württemberg 2021-26. Digitale Zukunft der Wissenschaft gestalten.

Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration Baden-Württemberg (2020): 3. Digitalisierungsbericht der Landesregierung Baden-Württemberg.

Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration Baden-Württemberg (2017): Digitalisierungsstrategie der Landesregierung Baden-Württemberg. <https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/PDF/Digitalisierungsstrategie-BW.pdf>

## Praxis und Tools

Beitrag zur Gender- & Diversitätsreflexivität in der digitalen Lehre vom Hochschulforum Digitalisierung: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/gender-diversitaet-digitale-lehre>

Gendersensible Lehre – eine Handreichung der AG „Gender in die Lehre der LaKoG (2022). [https://lakog-bw.de/wp-content/uploads/05.12.2022\\_Leitfaden\\_Gender-in-die-Lehre\\_final.pdf](https://lakog-bw.de/wp-content/uploads/05.12.2022_Leitfaden_Gender-in-die-Lehre_final.pdf)

Gender-Toolbox der FU Berlin für gender- und diversitygerechte Lehre. <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html>

Handreichung Diversity in der Lehre der Universität Konstanz: <https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/diversity/diversity-an-der-universitaet-konstanz/diversity-in-der-lehre/>

Projekt „Fix-IT. Fixing IT for Women“ der FU Berlin <https://www.fix-it.tu-berlin.de>

Selbstevaluations-Tool für geschlechtergerechte Hochschullehre der Universität Fribourg (CH): <https://moodle.unifr.ch/course/view.php?id=165942>