



Hochschulforum
Digitalisierung

DISKUSSIONSPAPIER NR. 20 / MÄRZ 2023

Diversity braucht Digitalisierung: Hochschulstrategien für alle Bedürfnisse

Wie kann Digitalisierung dazu beitragen, die Vielfalt und Teilhabechancen an Hochschulbildung zu verbessern? Dieses Diskussionspapier zeigt auf, warum es wichtig ist, Querschnittsthemen wie Diversity und Digitalisierung strategisch zusammen zu entwickeln und gibt Handlungsempfehlungen, wie dies gelingen kann. Es richtet sich an Entscheider:innen und Referent:innen in der Hochschulentwicklung, die an Diversity- oder Digitalisierungsstrategien arbeiten.

Autorin

Tina Basner, Hochschulforum Digitalisierung [CHE Centrum für Hochschulentwicklung]

Über die Autorin



TINA BASNER, M.A.

Tina Basner ist im CHE Centrum für Hochschulentwicklung als Projektmanagerin des Hochschulforums Digitalisierung (HFD) tätig. Hier setzt sie sich vor allem für die Themen digitale Teilhabe und Partizipation ein. Seit 2022 leitet sie den Thinktank „Chancengerechtigkeit“ für das HFD. Außerdem arbeitet Tina Basner im Bereich Internationalisierung und berichtet regelmäßig über digitale Lehr- und Lerninnovationen an internationalen Hochschulen. Vor ihrer Tätigkeit beim HFD war sie als selbstständige Digitalnomadin weltweit unterwegs und hat u.a. als Online-Dozentin an Hochschulen zum Thema „Digitales Lehren und Lernen“ gelehrt und beraten. Zuvor war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin, Projektkoordinatorin und e-Tutorin an verschiedenen Online-Universitäten, sowie für diverse Bildungsprojekte vor Ort in Südafrika und China tätig. Tina Basner ist ausgebildete Agile Coach, Teamtrainerin und Erlebnispädagogin. Sie studierte Erwachsenenpädagogik/Lebenslanges Lernen an der Humboldt-Universität Berlin sowie Pädagogik und Soziologie an der Universität Kiel.

KONTAKTMÖGLICHKEITEN:

Mail: tina.basner@che.de

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/tina-basner/>

[Copyright für Foto: Hardy Welsch]

1. Diversity & Digitalisierung als Querschnittsthemen mit Konjunktur

Hochschulen nehmen die Themen Diversity und Digitalisierung ernst: Immerhin knapp die Hälfte der deutschen Hochschulen hat bis 2022 eine eigene Diversitystrategie entwickelt¹. Als „Querschnittsthemen mit Konjunktur“ bezeichnet Digitalisierungsexpertin Kerstin Mayrberger beide Themen und verweist auf ihre Relevanz für die zukünftige strategische Ausrichtung von Hochschulen (2016, S.15). Der vom Hochschulforum Digitalisierung (HFD) jüngst veröffentlichte [Monitor Digitalisierung 360°](#) zeigt zudem, dass Hochschulleitungen mögliche Synergien vor Augen haben: **Für 85 Prozent der befragten Hochschulleitungen ist die Verbesserung der Teilhabe an Lehrveranstaltungen für eine diverse Studierendenschaft eines der wichtigsten strategischen Ziele im Kontext der Digitalisierung in Studium und Lehre** (vgl. Hense/Goertz 2023).

Obwohl die Motivation scheinbar groß ist, Teilhabeaspekte zukünftig enger mit Digitalisierungsmaßnahmen zusammen zu denken, werden die dazugehörigen **Diversity- und Digitalisierungsstrategien an den meisten Hochschulen bisher noch weitgehend isoliert voneinander erarbeitet**. Selten sitzen Digitalisierungs- und Diversityexpert:innen mit strategischen Entscheider:innen an einem Tisch und entwickeln beide Themen Hand in Hand weiter. Oft kennen sich die Mitarbeiter:innen aus den verschiedenen Referaten nicht und stehen dementsprechend auch nicht im fachlichen Austausch zu ihren jeweiligen strategischen Überlegungen.² In Hochschulentwicklungsplänen oder Leitbildern findet man Diversity und Digitalisierung meist als vollständig getrennte Kapitel, ohne Bezug zueinander. Dabei bietet ein strategisches Zusammendenken die Chance, viele Schätze gemeinsam zu heben. Inwieweit würden sich z. B. die Teilhabechancen für Studierende mit Care-Aufgaben (d. h. der oft zeitintensiven Betreuung von Kindern und Angehörigen, die nach wie vor hauptsächlich von Frauen geleistet wird) durch die Verankerung von digitalen Lernangeboten in Diversity- und Lehrstrategien verbessern? Andererseits gilt es, auch neuen Herausforderungen im Zuge der Digitalisierung zu begegnen. So müssen zukünftig Lösungen dafür entwickelt werden, dass z. B. auch Studierende mit Beeinträchtigungen oder Sprachbarrieren digitale Lernangebote nutzen können oder einkommensschwächere Studierende gleichberechtigten Zugang zu oft kostenintensiver Hard- und Software bekommen. **Damit Digitalisierung tatsächlich auch zu einer Verbesserung der Teilhabechancen Studierender beitragen kann, müssen Diversity- und Digitalisierungsexpert:innen zukünftig enger zusammenarbeiten.** Diversity braucht Digitalisierung – und umgekehrt.

“Digitalisierung kann dazu beitragen, die Hochschulbildung noch offener, gerechter, internationaler und leistungsfähiger zu machen. Wie kann das am besten gelingen?” (BMBF 2022)

Die Inklusionsforscherin Ingrid Ostermann beschreibt das **Verknüpfen von Diversity und Digitalisierung als wichtiges Umsetzungskriterium und als Erfolgsfaktor für die zukünftige Strategieentwicklung**, insbesondere im Bereich des Diversitymanagements (vgl. 2021). Was übergreifend fehlt und zunehmend wichtig wird, ist ein kluges Zusammendenken beider Strategiethemata von Beginn an.

¹ Diese Erkenntnisse gehen aus einer HFD-internen Recherche und Analyse aller Diversitystrategien an deutschen Hochschulen sowie Interviews mit Diversityexpert:innen und strategischen Entscheider:innen im Jahr 2022 hervor.

² Ebd.

Welche Nutzeneffekte entstehen können, wenn beide Themen koordinierter und weniger selektiert bearbeitet würden, wird im Nachfolgenden zur Diskussion gestellt. Dazu wird zunächst aufgezeigt, inwieweit beide Themen in existierenden Diversity- und Digitalisierungsstrategien in der deutschen Hochschullandschaft bereits (nicht) zusammengedacht werden. Danach werden die Vorteile der Kopplung beider Strategiethemas, vor allem für die Teilhabe von benachteiligten Studierendengruppen, beleuchtet. Abschließend werden Handlungsempfehlungen für strategische Entscheider:innen³ gegeben, wie das Verknüpfen beider Themen zukünftig noch besser gelingen kann.

2. Vielfalt an Studierenden stellt Hochschulen vor Herausforderungen

Aktuell studieren mehr Menschen denn je. Seit 1990 hat sich die Anzahl Studierender an deutschen Hochschulen um 70 Prozent erhöht: von 1,71 Mio. Studierenden im WS 1990/91 (DESTATIS 1992, S. 10) auf 2,95 Mio. Studierende im WS 2021/22 (ebd. 2022, S. 7)⁴. Mehr Studierende akademisch auszubilden, bedeutet für Hochschulen dabei auch mehr Menschen mit ganz unterschiedlichen Bedürfnissen, Lebenslagen und sozialen wie wirtschaftlichen Voraussetzungen zu begegnen. Unterschiedliche Lernbiografien, außeruniversitäre Verpflichtungen in Beruf und Familie sowie finanzielle und körperliche Einschränkungen sind nur einige Elemente dieser Vielfalt, die es für manche Studierende ungleich schwerer machen, erfolgreich zu studieren.

Prozentualer Anteil Studierender mit besonderen Herausforderungen und Bedarfen an das Studium an deutschen Hochschulen⁵:

- 61 Prozent gehen neben dem Studium einer Erwerbstätigkeit nach (teilweise wegen fehlender finanzieller Mittel)
- 20 Prozent sind Studierende mit Migrationshintergrund (deren Muttersprache teilweise nicht deutsch ist)
- 11 Prozent haben körperliche oder psychische Beeinträchtigungen (davon 6 Prozent mit sehr starker Studienschwernis, davon 55 Prozent psychischer Art)
- 10 Prozent gehen neben dem Studium einer Form von Care-Arbeit nach (5 Prozent davon sind Eltern mit Kindern). Dabei ist interessant, dass 5 Prozent der Studienabbrecher:innen angeben, dies wegen der Pflege Angehöriger zu tun.

³ Mit strategischen Entscheider:innen sind in diesem Kontext z. B. Vizepräsident:innen für Digitalisierung, Diversity oder Internationalisierung gemeint. Auch dazugehörige Referent:innen und Expert:innen aus den beiden Themenbereichen Diversity und Digitalisierung, wie z. B. Diversity- oder Digitalisierungsbeauftragte in den entsprechenden Referaten an Hochschulen, zählen je nach Organisationskultur der jeweiligen Hochschule dazu.

⁴ Auch wenn die Einschreibezahlen der Erstsemester seit 2018 rückläufig sind, ist die Zahl aller eingeschriebenen Studierenden in Deutschland auf einem Höchststand (DESTATIS 2022: S.7).

⁵ Daten aus der 21. Erhebung des dt. Studentenwerks (vgl. Middendorff et al. 2016). Aktuellere Zahlen lagen bis 2022 leider nicht vor.

Die Infobox zeigt, wie viele Studierende mit zusätzlichen Herausforderungen neben dem Studium umgehen müssen. Diese Herausforderungen stellen eine Benachteiligung gegenüber Studierenden dar, die sich um Finanzierung, Sorgearbeit oder die eigene Gesundheit weniger Gedanken machen müssen. Die Kultusministerkonferenz beschreibt den Abbau von Bildungsungleichheiten als zentrale Herausforderung des deutschen Bildungssystems. Dabei wird der Einsatz technologisierter Innovationen im Rahmen der Digitalisierung an Hochschulen als Teil der Lösung betrachtet (vgl. KMK 2021).

Diversity- und Digitalisierungsstrategien werden bisher nicht ausreichend zusammengedacht. Es mangelt an der Verankerung konkreter Maßnahmen, um die Teilhabechancen Studierender durch die Möglichkeiten der Digitalisierung in Studium und Lehre zu verbessern.

Zu diesem Schluss kommt eine interne Analyse des HFD: Hierbei wurde untersucht, wie viele der im Sommersemester 2022 vorhandenen Diversitystrategien an den 420 betrachteten deutschen Hochschulen Digitalisierung inhaltlich mitdenken. Dazu wurden zunächst alle im Internet öffentlich zugänglichen Diversitystrategien recherchiert. So fanden sich an knapp der Hälfte (42 Prozent; n = 178) der Hochschulen derartige Strategiepapiere⁶. Im nächsten Schritt wurden diese nach Schlagwörtern aus dem Themenbereich Digitalisierung durchsucht (Suchwörter wie: „digital“, „online“ etc.), um so Textpassagen in den Diversitystrategien zu identifizieren, die auf Digitalisierung Bezug nehmen. Im Anschluss wurden im Rahmen einer qualitativen Inhaltsanalyse verschiedene Cluster gebildet. Suchtreffer, aus denen keine inhaltlich sinnvolle Verknüpfung der beiden Themen erkennbar war (z.B. „digital“ als Teil der Bezeichnung eines Studiengangs) wurden aussortiert und die Ergebnisse so bereinigt. Zuletzt verblieben nur jene Diversitystrategiepapiere, die mindestens eine inhaltlich logische Verknüpfung beider Themen erkennen ließen.

Das Ergebnis: **Lediglich 4,7 Prozent (20 von 420) der deutschen Hochschulen erwähnen in ihren Diversitystrategien digitale Lehr-/Lernszenarien als Möglichkeit, die Teilhabemöglichkeiten diverser Studierendengruppen (insbesondere für benachteiligte Studierende) zu verbessern.** In den meisten dieser Strategiepapiere handelt es sich dabei lediglich um wenige allgemeine Sätze, die diesen Zusammenhang zwar aufzeigen, aber keine konkreten Umsetzungsmaßnahmen erläutern. Nur vereinzelte Hochschulen (2 Prozent; n = 10) beschreiben in ihren Strategiepapieren konkreter, wie sie sich Digitalisierung zukünftig zu Nutze machen werden, um die Teilhabechancen für alle Studierenden zu verbessern. Einige Good-Practice-Beispiele aus der qualitativen Analyse der Diversitystrategien findet sich in Tabellenform im Anhang dieses Diskussionspapiers (vgl. Tabelle im Anhang: „Diversity & Digitalisierung zusammengedacht - Ausgewählte Umsetzungsbeispiele von deutschen Hochschulen).

Das Potenzial, dass das Zusammendenken beider Themen hier bietet, wird bisher an den wenigsten Hochschulen erkannt oder gar in Form von konkreten Maßnahmen strategisch verankert und umgesetzt. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Studie der FernUniversität Hagen (vgl. Walgenbach & Körner 2020), die – umgekehrt – Digitalisierungsstrategien nach Bezügen zu den Themen Diversity und Inklusion durchsuchte: **Bei der Entwicklung von Digitalisierungsstrategien wird Diversity und die Inklusion von benachteiligten Gruppen bisweilen zu wenig mitgedacht.** Das bedeutet, dass

⁶ Neben „Diversitystrategien“ wurden inhaltlich ebenfalls artverwandte Strategiepapiere mit anderen Bezeichnungen, wie z. B. „Maßnahmepaket zur Chancengerechtigkeit“, „Charta der Vielfalt“, „Gleichstellungsplan“, „Inklusionsstrategie“ etc. berücksichtigt. Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Diskussionspapier verallgemeinert von „Diversitystrategien“ gesprochen.

digitale Lehrangebote zwar strategisch verankert werden, diese aber u. U. gar nicht für alle Studierenden nutzbar sind, weil sie z. B. nur auf Deutsch verfügbar sind, zeitlich/örtlich fixiert stattfinden oder technisch nicht barrierefrei gestaltet sind und somit z. B. beeinträchtigte Studierende schwerer am Studium teilhaben können.

3. Warum Hochschulen Diversity & Digitalisierung zusammendenken sollten

Die Attraktivität der Hochschule für eine breitere Zielgruppe steigt

Eine Hochschule, die Diversity mit Digitalisierungsaktivitäten strategisch geschickt verknüpft, erleichtert den Zugang für eine größere Gruppe an Studieninteressierten. Dies kann dazu beitragen, die Zahl und die Qualität der Bewerber:innen und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule zu erhöhen. Gerade im Hinblick auf den wachsenden Fachkräftemangel sollten Hochschulen zukünftig noch attraktiver für Studieninteressierte mit besonderen Bedarfen werden. Denn eins ist klar: Die Nachfrage an flexiblen, digitalisierten Lernalternativen ist vorhanden und Studierende wählen diejenigen Hochschulen, die am ehesten ihren Bedarfen entsprechen. **Beim zukünftigen Werben um neue Studierende werden die Attraktivität und Flexibilität von Studienangeboten für eine möglichst diverse Studierendenschaft daher eine wichtige Rolle spielen (müssen), wenn insbesondere staatliche Hochschulen wettbewerbsfähig bleiben wollen.**

Die drei größten Hochschulen in Deutschland sind Privat- und Fernhochschulen – Tendenz steigend (vgl. [Hochschulkompass 2022](#)).⁷ So ist die IU – Internationale Hochschule in Erfurt mit inzwischen knapp über 100.000 Studierenden nicht nur die mit Abstand größte staatlich anerkannte Hochschule, sondern auch eine der am schnellsten wachsenden (vgl. [IU - Internationale Hochschule 2022](#)). Und das, obwohl das Studium privat zu finanzieren ist. Studierende sind bereit, nicht unerhebliche Summen zu zahlen, um Familie, eine bereits bestehende Karriere und ein Hochschulstudium besser miteinander vereinbaren zu können. Die IU wirbt mit dem Slogan: „Flexibilität und personalisierte IU-Lerntools überzeugen Studierende weltweit“ (vgl. ebd.). Diese Strategie (und der bisherige USP vieler Privat- und Fernhochschulen) scheint inzwischen besser als je zuvor bei Studierenden Anklang zu finden.

Digitalisierung erhöht die Chance auf Teilhabe an Hochschulbildung für benachteiligte Gruppen

Vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernens und einer Studierendenschaft, die in unterschiedlichen Lebensphasen und unter ganz verschiedenen beruflichen und persönlichen Bedingungen ein Studium absolviert, gewinnen flexible Studienmodelle und Curricula zukünftig an Bedeutung. Hierbei verringern sich die synchronen Seminarzeiten in Präsenz zugunsten asynchron stattfindender Elemente, die sich Studierende im eigenen Tempo zu Hause online erarbeiten können. Davon profitieren vor allem Studierendengruppen mit besonderen Bedarfen und Herausforderungen (vgl. Infobox, S. 4). Die vermehrte Individualisierung der Lehre durch digitale Angebote erhöht darüber hinaus die Motivation, die Zufriedenheit und damit den Studienerfolg aller Studierenden (vgl. Gorges 2015).

⁷ Ergebnisse aus dem Ranking der Hochschulen mit den meisten Studierenden in Deutschland im Wintersemester 2021/22: 1. Platz: IU – Internationale Hochschule (85.483 Studierende); 2. Platz: FernUniversität in Hagen (67.689 Studierende); 3. Platz: FOM Hochschule für Ökonomie & Management (53.836); auf Platz 4 folgt die erste staatliche Präsenzuniversität in der Betrachtung: Universität zu Köln (52.130 Studierende).

„Um eine chancengerechte Teilhabe an Hochschulbildung für alle zu erreichen, müssen Hochschulen zukünftig flexiblere Lehr- und Lernangebote schaffen, die den diversen Bedürfnissen von Studierenden gerecht werden. Der Ausbau von digitalen Lehrangeboten ist dabei als Teil der Lösung zu betrachten.“ (KMK 2021)

Der vom HFD jüngst veröffentlichte *Monitor Digitalisierung 360°* zeigt, dass Hochschulen dieses Potenzial bereits erkennen: **88 Prozent der befragten Hochschulleitungen geben an, dass die Flexibilisierung der Lehre für sie das wichtigste strategische Ziel im Kontext der Digitalisierung in Studium und Lehre ist** (vgl. Hense/Goertz 2023, S. 24f.). Die Motivation scheint also groß zu sein, hier Veränderungen vorzunehmen. Noch scheitert es allerdings vielerorts an konkreten Maßnahmen in den verschiedenen Hochschulstrategiepapieren, die dieses Vorhaben auch auf der Umsetzungsebene vorantreiben.

Die Studie **„Vielfalt an Hochschulen. Auf dem Weg zum Diversitymanagement“** (vgl. Ostermann 2021) erfragte Chancen und Herausforderungen für Hochschulleitungen und Diversitybeauftragte in Bezug auf die Digitalisierung von Studium und Lehre während der Coronapandemie. Positiv bewerteten die befragten Hochschulleitungen dabei insbesondere die Digitalisierung der Lehre für benachteiligte Studierendengruppen (wie z. B. Mobilitätseingeschränkte, Studierende mit psychischen Einschränkungen wie z. B. Autismus, Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie Studierende, die sich im Ausland aufhalten). Digitale Lehre sei für diese Studierenden besser organisierbar und dadurch oft geeigneter. Die Flexibilisierung der Lehr- und Arbeitsorte durch die digitale Lehre trägt damit besonders zur Familienfreundlichkeit der eigenen Hochschulen bei, so die befragten Hochschulleitungen.

Internationalisierung der Hochschule durch digitale Lehrformate voranbringen

Die Internationalisierung der eigenen Hochschule wird durch die Nutzung virtueller Austauschformate vorangetrieben, sorgt so für den Ausbau internationaler Beziehungen und ermöglicht Studierenden das Erlangen interkultureller Kompetenzen. Digitale Austauschformate können einen echten, physischen Aufenthalt im Ausland zwar nicht ersetzen, bieten aber vor allem benachteiligten Studierenden erstmals die Möglichkeit, überhaupt internationale Erfahrungen zu sammeln. Studien (vgl. DZHW 2021) zeigen, dass Studierende mit einem geringen sozioökonomischen Status und gesundheitlichen Beeinträchtigungen wesentlich seltener an Austauschprogrammen teilnehmen.

Die Europäische Kommission fordert daher strategische Entscheider:innen in ihrem aktuellen Policy-Report dazu auf, einen chancengerechten Zugang zu internationalen Austauschprogrammen für benachteiligte Studierendengruppen zu ermöglichen und strategisch zu verankern (vgl. European Commission/EACEA/Eurydice 2022). Als möglichen Lösungsansatz sieht die Europäische Kommission dafür die langfristige Implementierung von digitalen internationalen Austauschformaten, wie z. B. *Virtual Exchange* Angeboten. Hochschulstrateg:innen, die an Diversity- und Digitalisierungskonzepten arbeiten, sollten dieses Potenzial zukünftig nutzen. Für viele Hochschulen ist Internationalisierung ein aktuelles und wichtiges Thema der eigenen Wettbewerbsfähigkeit, wieso also nicht die Vorteile digitalisierter Lehre hierfür nutzen?

4. Herausforderungen im Kontext von Diversity & Digitalisierung

Bei allem Enthusiasmus angesichts der Möglichkeiten der digitalen Lehre für die Teilhabe diverser Studierendengruppen sollten einige Grenzen und Risiken der Digitalisierung in Studium und Lehre nicht aus dem Blick geraten. Digitale Lehre kann bestimmten Studierendengruppen das Studium auch erschweren oder sie gänzlich ausschließen (vgl. Ostermann 2021, S.22ff.). Wie steht es dabei zum Beispiel um Studierende, die sich eine gute technische Ausstattung nicht leisten können oder Studierende, die durch ihre Sozialisation mit digitalen Lernwelten weniger vertraut sind? Die aktuelle Debatte um KI-gestützte Schreibassistenzsysteme, wie ChatGPT, verweist bereits auf neue (Un-)Gerechtigkeitsdebatten: Studierende, die das Wissen und das Geld haben, digitale Assistenzsysteme in ihrem Studium zu nutzen, genießen zukünftig einen nicht zu unterschätzenden Vorteil gegenüber Kommiliton:innen, die mit digitalen Tools bisher wenig Kontakt hatten oder sich teure Lizenzen nicht leisten können. Diese Exklusionsmechanismen, die hier durch digitale Lehre und Tools (neu) entstehen, müssen Hochschulen zukünftig rechtzeitig erkennen, aktiv adressieren und adäquate Vorsorge-maßnahmen treffen, um eine chancengerechte Teilhabe an Hochschulbildung zu gewährleisten. Dies wird durch die Integration von Präventionsmaßnahmen in Strategiepapierer maßgeblich unterstützt. Im Sinne einer **diversitätssensiblen Strategieentwicklung** sollten Diversityexpert:innen daher von Beginn an in die Entwicklung von Digitalisierungsstrategien miteinbezogen werden.

„Teil der hochschulischen Strategie sollten auch Überlegungen dazu sein, wie ungleiche Zugangsmöglichkeiten zur digitalen Lehre ausgeglichen und die Angebote inklusiv gestaltet werden können, d. h. barrierearm und unter Bereitstellung der notwendigen technischen Ausstattung.“ (Wissenschaftsrat 2022)

Einen ersten Überblick, wie die barrierearme Gestaltung digitaler Lehrangebote an Hochschulen gelingen kann, gibt der [„Leitfaden zur digitalen Barrierefreiheit im Hochschulkontext“](#) des HFD (vgl. Bender et al. 2022). Interessant ist außerdem, dass der Wissenschaftsrat das Ziel der Schaffung inklusiver Lehr- und Lernangebote und gleicher Zugangsmöglichkeiten zur digitalen Lehre als sehr langfristiges Ziel (5+ Jahre) einordnet. Es scheint noch viel zu tun zu geben.

5. Handlungsempfehlungen

Wie kann es strategischen Entscheider:innen in der Hochschulentwicklung gelingen, Diversity- und Digitalisierungsstrategien zukünftig besser miteinander zu verknüpfen? Einige Empfehlungen und Ansätze finden sich im Folgenden.

1. Querschnittsthemen im Querschnitt entwickeln

Diversity und Digitalisierung sind Strategiethemen, die nicht länger in getrennten Silos unabhängig voneinander entwickelt werden sollten. Als Querschnittsthemen betreffen sie statusgruppen- und fakultätsübergreifend alle Mitglieder der Hochschule. In diesem Querschnitt sollten sie daher auch weiterentwickelt werden, d.h. fakultäts-, fachbereichs- und statusgruppenübergreifend. Dabei kann es helfen, Digitalisierungs- und Diversityreferate als organisationsübergreifende Akteure in der Hochschulentwicklung zu betrachten und daher z. B. auch direkt am Rektorat anzusiedeln und nicht nur selektiert an einzelnen Fakultäten. Das verbessert den organisationsübergreifenden Austausch

und es fällt leichter, strategische Entscheider:innen und Expert:innen aus beiden Themenbereichen an einen Tisch zu bringen, um zusammen an Lösungen zu arbeiten. Das hilft auch, die Hochschule als Ganzes besser in den Blick zu nehmen. Es ist allerdings auch wichtig, dass der Kommunikationsweg und die Verzahnung in alle Ebenen (z. B. auch Fakultäten) mitgedacht werden, damit die fachspezifischen Anforderungen und Bedarfe berücksichtigt werden.

Wichtige Fragestellungen, die strategische Entscheider:innen, Fachreferent:innen sowie Expert:innen aus den beiden Themenbereichen Diversity und Digitalisierung zukünftig gemeinsam bearbeiten sollten, sind u. a.:

- Wie kann digitale Lehre die Diversitybemühungen der Hochschule positiv beeinflussen?
- Wo können Digitalisierungsmaßnahmen innerhalb von Diversitystrategien sinnvoll eingebettet werden? (vgl. Tabelle im Anhang: „Diversity & Digitalisierung zusammengedacht - Ausgewählte Umsetzungsbeispiele von deutschen Hochschulen)
- Wie sehen diversitätssensibel gestaltete (Digitalisierungs-)Strategien aus?
- Welche Studierendengruppen werden ggf. durch Digitalisierungsvorhaben benachteiligt?
- Wie können Barrieren zur Teilnahme an digitalen Bildungsangeboten abgebaut werden?

Antworten auf diese Fragen sollten Expert:innen aus beiden Bereichen im direkten Austausch in themenübergreifenden, interdisziplinären Arbeitsgruppen zusammen erarbeiten. Eine offene Austausch-, Beratungs- und Feedbackkultur unter Kolleg:innen unterstützt das gegenseitige Weiterentwickeln beider Strategiethematen.

2. Strategieentwicklung partizipativ gestalten

Alle Hochschulangehörigen gleichwertig in Veränderungsprozesse einzubeziehen und an Strategieentwicklungsprozessen teilhaben zu lassen, das macht partizipative Hochschulentwicklung aus (vgl. Boehm et al. 2018). Wichtig ist dabei auch die Demokratisierung von Entscheidungsprozessen im Sinne von Partizipation und Dialog aller Hochschulangehörigen, vor allem von benachteiligten Studierenden mit besonderen Bedarfen. Gelingen kann dies z. B. durch hochschulweite Befragungen und regelmäßiges Monitoring der Zufriedenheit aller Hochschulangehörigen in Bezug auf die zu entwickelnden Themen. Qualitative Interviews mit Einzelpersonen mit speziellen Bedarfen und offene Austauschformate können helfen, die Probleme von benachteiligten Gruppen besser zu verstehen und auf ihre Bedarfe einzugehen. Erst wenn strategische Entscheider:innen erfahren, welchen Herausforderungen Studierende, Lehrende und weitere Hochschulangehörige gegenüberstehen, können sie zusammen mit ihnen Lösungen entwickeln und diese strategisch verankern.

***“To ensure that any strategy [...] in higher education is really inclusive, responsive to the real needs of the relevant communities and not a top down imposition on higher education institutions, we recommend a broad-based social dialogue to feed into the strategy.”
(European Commission 2022)***

Eine Möglichkeit, wie partizipative Strategieentwicklung praktisch umgesetzt werden kann, zeigt die Dublin City University in Irland. Mit ihrem Hochschulentwicklungsprojekt DCU FUSE organisierte die Hochschule ein 24h-Crowdsourcing-Event für die gesamte Hochschulgemeinschaft, im Rahmen

dessen alle Hochschulangehörigen dazu eingeladen wurden, aktuelle Entwicklungsthemen der Hochschulstrategie miteinander zu erörtern und zu diskutieren. Das kollektive Strategieentwicklungsprojekt war ein voller Erfolg und folgt dem Trend der partizipativen Hochschulentwicklung im Communitydialog aus dem australischen Bildungsraum (vgl. Basner/Rabbel 2022).

3. Akzeptanz und Umsetzungsbereitschaft durch diversitätssensible Strategieentwicklung begünstigen

Eine diversitätssensible Strategieentwicklung bindet die unterschiedlichen Ziel- und Statusgruppen einer Hochschule bereits früh in den Strategieentwicklungsprozess ein. Dies erhöht nicht nur die Akzeptanz der strategischen Ziele, sondern begünstigt auch eine erfolgreiche Umsetzung der anvisierten Maßnahmen auf der Arbeitsebene (bei Lehrenden, Supportstrukturen, Studierenden etc.). Besonders Themen wie Diversity und Digitalisierung können schnell Kontroversen auslösen, da je nach individueller Lebenslage, Bezug und Erfahrungen, sehr unterschiedliche Einstellungen und Ansichten vorliegen können. Hier ist es wichtig, sensibel auf die vielfältigen Bedarfe einzugehen und möglichst viele Perspektiven einzufangen. Unter Einbezug aller Statusgruppen können zusammen Lösungsvorschläge erarbeitet werden, die auf die sehr unterschiedlichen Bedürfnisse aller Hochschulmitglieder eingehen und in einer Strategie aufgehen, in der sich möglichst alle Hochschulangehörige wiederfinden. Denn wer kann bessere Lösungen (mit-)entwickeln als die Betroffenen selbst? Eine partizipative Strategieentwicklung unterstützt dabei eine erfolgreiche Umsetzung der Strategie auf der Arbeitsebene, weil sich alle Statusgruppen mit der gemeinsam erarbeiteten Strategie und ihren Leitlinien und den damit verbundenen Maßnahmen besser identifizieren können. Nachhaltige und langfristige Veränderungen gelingen vor allem auch durch das Verständnis und die Akzeptanz der Umsetzenden.

4. Voneinander lernen: Fernhochschulen gehen mit gutem Beispiel voran

Fernhochschulen haben an der Schnittstelle von Digitalisierung und Diversity einen besonderen Erfahrungsvorsprung. Sie nutzen seit Langem digitale und blended Lehrformate, um ihren Studierenden maximale Flexibilität in der eigenen Studiengestaltung zu bieten. Der internationale Verbund der Fernhochschulen (EADTU) hat die Berücksichtigung von Diversity & Gender als Priorität in ihrer zukünftigen Hochschul- und Strategieentwicklung vermerkt (vgl. 2022). Der Verbund möchte, u. a. durch das Teilen von Good Practices (gelungene Strategien, Projekte und Ergebnisse) andere Hochschulen inspirieren, ihre Strategien im Bereich Diversity und Inklusion zu aktualisieren und zu verbessern. Die von EADTU eigens dafür eingerichtete [Good-Practices-Datenbank](#) befindet sich aktuell im Aufbau. Die dortigen Beispiele zeigen, wie Hochschulen Aktivitäten zur Verbesserung der Teilhabe am Studium durch digitale Angebote strategisch implementiert haben. Diese Praxisbeispiele der Hochschulen und ihre Erfahrungen sind dabei keinesfalls nur auf andere Fernhochschulen transferierbar, sondern können zu großen Teilen ebenfalls als Inspiration für Präsenzhochschulen auf dem Weg in die digitale Welt dienen.

5. Expertise bündeln und Synergien nutzen: Querschnittsthemen in Hochschulverbänden und Netzwerken erarbeiten

Strategiethemata wie Diversity und Digitalisierung beschäftigen alle Hochschulen gleichermaßen bei der Sicherstellung der eigenen Zukunftsfähigkeit. Kleinere Hochschulen verfügen jedoch häufig nicht über ausreichend personelle wie finanzielle Ressourcen, um sich mit komplexen Querschnittsthemen in der Tiefe auseinanderzusetzen. Dabei muss gar nicht an jeder Stelle das Rad neu erfunden werden. Vielmehr sollten über die einzelnen Intuitionen hinaus Synergien genutzt und Expertise gebündelt werden, um vom Erfahrungsschatz anderer Hochschulen zu profitieren. Hier kann

hochschulübergreifender Austausch und Zusammenarbeit besondere Chancen bieten. In Hochschulverbänden, Netzwerken oder weiteren Kooperationsstrukturen können so themenspezifisch Lösungen erarbeitet werden, die am Ende jede Hochschule zurück in ihre eigenen Strategieentwicklungsprozesse mitnehmen und auf die individuelle Situation übersetzen kann.

Angebote des HFD zur Unterstützung der Strategieentwicklung

Das HFD macht als Vernetzungsakteur gezielt Angebote, um den produktiven Austausch zwischen Hochschulen zu fördern und den Gedanken des voneinander Lernens auf strategischer Ebene zu stärken. Auf institutioneller Ebene bringt die [Peer-to-Peer-Strategieberatung des HFD](#) einzelne Hochschulen auf Basis ihrer individuellen Bedarfe mit passenden Expert:innen (sogenannte „Peers“) in den offenen Austausch. Im Beratungsjahr 2021/22 fand die erste Verbundberatung auf hochschulübergreifender Ebene statt. So nahmen in Schleswig-Holstein zehn Hochschulen als Verbund an dem Prozess teil, mit dem Ziel, eine gemeinsame Zielsetzung sowie effektive Strukturen für eine systematische Zusammenarbeit zu erarbeiten. Wirkung zeigt dieses Vorhaben bereits durch die Genese des [Hochschulbündnisses Digitalisierung der Hochschulen in Schleswig-Holstein](#), welches durch das Bundesland gefördert wird und die Kooperation unter den Hochschulen strategisch verankern will. Dadurch sollen nicht nur infrastrukturelle Synergiepotenziale einfacher nutzbar werden, sondern z.B. auch eine kollektive Leitbildentwicklung vorangetrieben werden (vgl. [Budde/Dänzer Barbosa 2022](#)).

Externe Expertise und objektive Beratung von außen einzuholen, ist ein wichtiger Schritt, um sich neuen Perspektiven und eigener blinder Flecken bewusst zu werden. Fachgesellschaften und thematische Netzwerke, auch über den Hochschulkontext hinaus, können hier zu starken Partnern werden. Besonders bei Querschnittsthemen wie Diversity und Digitalisierung, die alle Gesellschaftsbereiche betreffen, kann es wertvoll sein, sich auch institutionenübergreifend auszutauschen. Das können zum Beispiel Diversity- und Digitalisierungsexpert:innen aus anderen Bildungsbereichen oder Organisationsentwickler:innen aus der Wirtschaft sein. Interessante Netzwerke sind hier beispielsweise das [Forum Bildung Digitalisierung](#) und der internationale [European Digital Education Hub](#). Hier tauschen sich Expert:innen aller Bildungsbereiche institutionenübergreifend in verschiedenen Arbeitsgruppen zu aktuellen Herausforderungen im Themenfeld Diversität und Inklusion in der digitalen Welt aus.

Es lohnt sich, auch hier nach Verbündeten und Good Practice zu suchen, um zusammen die Schätze zu heben, die in dem gemeinschaftlichen Weiterentwickeln von Diversity- und Digitalisierungsvorhaben an Hochschulen verborgen liegen. Digitalisierung kann helfen, den diversen Bedarfen Studierender zu begegnen und Hochschulen wettbewerbsfähiger zu machen. Dafür braucht es, wie bei allen Veränderungsprozessen in Organisationen, allerdings eine Kultur der Offenheit und des Mutes, um neue Wege der Kooperation zu suchen und diese dann auch zu gehen.

Literaturverzeichnis

Aichinger, R., Linde, F., Auferkorte-Michaelis, N. (Hrsg.) [2020]. Diversität an Hochschulen. Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellenten und inklusiven Hochschulen. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung, Bd.15 Nr.3.

Basner, T., Rabbel, I. [2022]. Ein Festival für die Hochschulstrategie. Partizipative Strategieentwicklung an der Dublin City University. In: strategie digital, Ausgabe 3, S. 46 - 53. Hochschulforum Digitalisierung. Verfügbar unter: https://hochschulforumdigitalisierung.de/sites/default/files/dateien/SD_03_Einzel.pdf

Bender, C., Dreijack, S., Engels, V., Fisseler, B., Gregory, L., Gross, M., Kaffenberger, J., Kostädt, P., Meyer zu Bexten, E., Rustemeier, L., Schwarz, T., Tannert, B., Cepeda Velasquez, E., Weber, G. [2022]. Leitfaden zur Digitalen Barrierefreiheit. Diskussionspapier Nr. 19. Berlin: Hochschulforum Digitalisierung. Böhm, U., Marx, D., Smykalla, S. [2018]. Intersektionale, gender- und diversitätsbewusste Hochschullehre – nicht ohne partizipative Hochschulentwicklung! In: Freie Universität Berlin. Toolbox Gender und Diversity in der Lehre. Verfügbar unter: http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/_content/pdf/Boehm-Marx-Smykalla-2018.pdf

BMBF - Bundesministerium für Bildung und Forschung [2022]. Website zur digitalen Hochschulbildung. Berlin. Verfügbar unter: <https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/bildungsforschung/wissenschafts-und-hochschulforschung/digitale-hochschulbildung.html>

Budde, J., Dänzer Barbosa, M. [2022]. Kooperationen strategisch denken - Strategieentwicklung im Verbund am Beispiel der P2P-Beratung in Schleswig-Holstein. In: strategie digital, Ausgabe 3, S. 58 – 61]. Hochschulforum Digitalisierung. Verfügbar unter: https://hochschulforumdigitalisierung.de/sites/default/files/dateien/SD_03_Einzel.pdf

DZHW (German Centre for Higher Education Research and Science Studies) [2021]: Social and Economic Conditions of Student Life in Europe. EUROSTUDENT VII 2018-2021. Verfügbar unter: https://www.eurostudent.eu/download_files/documents/EUROSTUDENT_VII_Synopsis_of_Indicators.pdf

EADTU - European Association of Distance Teaching Universities [2022]. Diversity and Inclusion in Digital Education for European Universities. Maastricht. Verfügbar unter: <https://zenodo.org/record/6546238#.Yw8KCxzP2UI>

EADTU – European Association of Distance Teaching Universities. Good Practices. Verfügbar unter: <https://diversity-inclusion.eadtu.eu/good-practices>

European Commission/EACEA/Eurydice [2022]. Towards equity and inclusion in higher education in Europe. Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Verfügbar unter: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/publications/towards-equity-and-inclusion-higher-education-europe>

European Commission. Europäische Plattform für digitale Bildung. Verfügbar unter: <https://education.ec.europa.eu/de/focus-topics/digital-education/action-plan/action-14-european-digital-education-hub>

Forum Bildung Digitalisierung. Verfügbar unter: <https://www.forumbd.de/>

Gorges [2015]. Heterogenität und Flexibilität. Chancen und Grenzen der Flexibilität in berufsbegleitenden Studiengängen. Verfügbar unter: https://www.cedis.fu-berlin.de/services/e-learning/blended_learning/veranstaltungsreihe/mai2015/Karin_Gorges/index.html

Hense, J., Goertz, L. [2023]. Monitor Digitalisierung 360° Arbeitspapier Nr. 67. Berlin: Hochschulforum Digitalisierung. Verfügbar unter: https://hochschulforumdigitalisierung.de/sites/default/files/dateien/HFD_AP_68_Monitor_Digitalisierung.pdf

Hochschulkompass [2022]: Liste der Hochschulen. Stiftung zur Förderung der Hochschulrektorenkonferenz. Verfügbar unter: <https://www.hochschulkompass.de/home.html> (abgerufen am 10.10.202)

IU - Internationale Hochschule (2022). IU Internationale Hochschule erreicht neuen Meilenstein von 100.000 Studierenden. Newsartikel vom 9.11.2022 auf der IU-Website. Verfügbar unter: <https://www.iu.de/news/iu-internationale-hochschule-erreicht-neuen-meilenstein-von-100-000-studierenden/>

KMK - Kultusministerkonferenz (2021). Lehren und Lernen in der digitalen Welt. Ergänzung zur Strategie der Kultusministerkonferenz „Bildung in der digitalen Welt“ [Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 09.12.2021]. Verfügbar unter: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2021/2021_12_09-Lehren-und-Lernen-Digi.pdf

Mayrberger, K. (2016). Lehren mit digitalen Medien - divers und lernendenorientiert. In: Synergie. Fachmagazin für Digitalisierung in der Lehre Ausgabe #01. Verfügbar unter: <https://www.synergie.uni-hamburg.de/de/media/ausgabe01/synergie01.pdf>

Middendorff, E., Apolinarski, B., Becker, K., Bornkessel, P., Brandt, T., Heißenberg, S. & Poskowsky, J. (2017). Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Ostermann, Ingrid (2021). Vielfalt an Hochschulen. Auf dem Weg zum Diversitymanagement. Studie. Hannover: HIS-HE - Institut für Hochschulentwicklung. Verfügbar unter: https://medien.his-he.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Forum_Hochschulentwicklung/FHE_2021-03_Vielfalt_WEB.pdf

DESTATIS/Statistisches Bundesamt (1992). Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 1990/91. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DE-Heft_derivate_00056408/FS-11-4-1-1990-1991.pdf

DESTATIS/Statistisches Bundesamt (2022). Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 2021/22. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/publikationen-innen-hochschulen-studierende-endg.html>

Walgenbach, K., Körner, N. (2020). Inklusion. [k]ein Thema für Hochschulstrategien zur Digitalisierung? In: Aichinger, R., Linde, F., Auferkorte-Michaelis, N.: Diversität an Hochschulen. Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellenten und inklusiven Hochschulen, Zeitschrift für Hochschulentwicklung, Bd.15 Nr.3., S.225-246. Verfügbar unter: <https://zfhe.at/index.php/zfhe/article/view/1414>

Wissenschaftsrat (2022). Empfehlungen zur Digitalisierung in Lehre und Studium. Verfügbar unter: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2022/9848-22.html>

Anhang

Tabelle 1: Diversity & Digitalisierung zusammengedacht – Ausgewählte Umsetzungsbeispiele an deutschen Hochschulen (Stand: Juli 2022)

Hochschule Diversitystrategie (Jahr/Laufzeit)	Digitalisierungsmaßnahmen oder -bezugnahmen innerhalb der Diversitystrategie Beispiele und Zitate
Freie Universität Berlin Diversity-Konzept 2021-2023	<p>„Digitalisierung“ als 1 von 4 Handlungsfeldern des Diversitykonzeptes. Einige geplante Maßnahmen darunter sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Digitale Barrierefreiheit in allen Bereich der Universität“ • „Namens- und Geschlechtseinträge in den digitalen Erfassungssystemen der Hochschule ändern“
Universität Konstanz Gleichstellungsplan 2019-2023	<p>Aspekte der Digitalisierung werden in den Zielformulierungen & Maßnahmeplänen erwähnt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ziel: „Gleichstellung und Diversity in die (digitale) Lehre integrieren“ → Ausgewählte Maßnahme: „Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten einer gendergerechten Digitalisierung“ • Ziel: Individuelle und flexible Studienorganisation ermöglichen → Ausgewählte Maßnahme: „Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten einer geschlechter- und diversitygerechten Digitalisierung“
Hochschule Düsseldorf Diversity Action Plan 2019	<ul style="list-style-type: none"> • “Online-Lehre wird als eine Möglichkeit gesehen, den Herausforderungen durch die Diversität der Studierenden zu begegnen.” • “Die Digitalisierung in der Lehre soll in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden. Durch die oben genannten neuen Mitarbeiter_innenstellen soll insbesondere die weitergehende Entwicklung von Blended Learning Modellen und Online-Lehr-/ Lernangeboten für ausgewählte Lehrgebiete gefördert werden, beginnend mit einer Erhebung von konkreten Bedarfen und Möglichkeiten zum Einsatz von Blended Learning Modellen und Online-Lehr-/Lernangeboten in der Lehre am Fachbereich. Angesichts der Eingebundenheit der Studierenden in Familien-, Pflege- und Erwerbsarbeit scheint es sinnvoll zu sein auszuloten, inwieweit der Bereich Digitalisierung und die Erkenntnisse aus der Bedarfserhebung bei der Entwicklung der Diversity-Strategie nutzbar gemacht werden könnten und Wissen zusammenzutragen, inwieweit gerade die Präsenzlehre für bestimmte Gruppen, z. B. Studierende mit Fluchtgeschichte, wichtig ist.”
Universität Leipzig Gleichstellungskonzept 2018	<p>„Digitalisierung“ als 1 von 3 neudefinierten „elementaren Querschnittsthemen“ zur strategischen Auseinandersetzung der Universität:</p> <p>„Digitalisierung: Der digitale Wandel bietet insbesondere Frauen neue Möglichkeiten zur Teilhabe und Partizipation an der Arbeitswelt. Um im Sinne der Employability entscheidende Kompetenzen für die Arbeitswelt 4.0 zu erwerben, werden Digitalisierungsaspekte in die Einzelmaßnahmen und digitale Themen verstärkt in die Fortbildungsangebote der UL integriert“</p>

<p>Hochschule Hamm-Lippstadt</p> <p>Gleichstellungskonzept (ohne Jahresangabe)</p>	<p>Flexibilisierung von Studienorten und -zeiten durch digitale Angebote insbesondere für Menschen mit Care-Aufgaben:</p> <p>„Auch wenn die HSRW nach der Pandemie wieder vornehmlich Präsenzlehre anbieten wird, sollten digitale Angebote weiterhin nachhaltig in die Lehre aufgenommen werden, um z.B. Studierende mit Kind oder Pflegeaufgaben zu unterstützen.“</p> <p>Ausgewählte Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Der digitale Hörsaal ist vor allem für junge oder alleinerziehende Eltern geeignet, wenn eine Fahrt zur Hochschule wegen Aufsichtspflichten gegenüber den Kindern nicht möglich ist. Damit ist die Teilnahme an Lehrveranstaltungen gewährleistet und das Studium mit Kind problemlos möglich. • Um Gremienbeteiligung gerade auch für Menschen mit Care-Verpflichtungen zu ermöglichen [...] treibt die Hochschule die Möglichkeit zur digitalen Gremienteilnahme voran. [...] Denkbar wäre eine Verlagerung in den Vormittag, wenn durch asynchrone digitale Lehre zusätzliche Freiräume entstehen. Für derartige Maßnahmen müssen die entsprechenden Ordnungen sukzessive diskutiert und gegebenenfalls angepasst werden, um volle digitale Handlungsmöglichkeit zu garantieren.
<p>Universität des Saarlandes</p> <p>Gleichstellungsplan 2021</p>	<p>„Digitalisierung und Gleichstellung“ als eigener Punkt im Gleichstellungsplan. Darunter werden beispielhaft folgende Aspekte aufgeführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Die Universität legt auch in onlinebasierten Kommunikationsräumen größten Wert darauf, dass der Umgang untereinander respektvoll und wertschätzend ist.“ • „Die Universität ist verpflichtet (auch in digitalen Kommunikationskontexten), Mobbing, Diskriminierung, Stalking, sexueller Belästigung einschließlich derer Vorstufen (grenzüberschreitendem Verhalten) und körperlicher Gewalt entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.“
<p>Universität Würzburg</p> <p>Gleichstellungskonzept 2021-2025</p>	<p>Zusätzliche „Digitale Formate“ werden zur besseren Vereinbarkeit von Studium/Beruf & Familie empfohlen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Mobile Arbeit soll [...] in Abhängigkeit von den Erfordernissen des Dienstbetriebs ermöglicht werden. Mit einem zusätzlichen Angebot digitaler Lehrformate soll eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Familie ermöglicht werden.“ • „Regelmäßige und außerordentliche Besprechungen und Gremiensitzungen sollen montags bis freitags zwischen 8.00 Uhr und 16.00 Uhr durchgeführt werden. Sollten dennoch Besprechungen außerhalb dieser Zeiten stattfinden, so sind Möglichkeiten digitaler Formate zu prüfen und etwaige zusätzlich anfallende Betreuungskosten von der entsprechenden Dienststelle bzw. der vorsitzenden Person auf Antrag zu erstatten.“
<p>Universität Erlangen-Nürnberg</p> <p>Gleichstellungskonzept 2018-2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • „Ein wichtiger Baustein zur Förderung von Diversität und Vereinbarkeit von Studium und vielfältigen Lebenslagen (z. B. Familie und Betreuungsaufgaben, Erwerbstätigkeit) ist die Flexibilisierung von Lehre und Studium [...]. Hierfür strebt die FAU die Prüfung angemessener Studienzeitmuster, die den diversitätsspezifischen Bedürfnissen der Studierenden entsprechen und die strategische Entwicklung einer didaktisch sinnvoll integrierten Digitalisierung der Lern-/ Lehr-Kultur mit Einsatz von E-Learning- und Blended-Learning-Konzepten an.“

Tabelle 1: Ausgewählte Umsetzungsbeispiele gewonnen aus einer HFD-internen Analyse aller Diversitystrategien an deutschen Hochschulen

Impressum

Diskussionspapiere des HFD spiegeln die Meinung der jeweiligen Autor:innen wider.
Das HFD macht sich die in diesem Papier getätigten Aussagen daher nicht zu Eigen.



Dieses Werk ist unter einer Creative Commons Lizenz vom Typ Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International zugänglich. Um eine Kopie dieser Lizenz einzusehen, konsultieren Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>. Von dieser Lizenz ausgenommen sind Organisationslogos sowie falls gekennzeichnet einzelne Bilder und Visualisierungen.

ISSN (Online) 2365-7081; 9. Jahrgang

Zitierhinweis

Basner, T. (2023). Diversity braucht Digitalisierung: Hochschulstrategien für alle Bedürfnisse. Diskussionspapier Nr. 20. Berlin: Hochschulforum Digitalisierung.

Herausgeber

Geschäftsstelle Hochschulforum Digitalisierung beim Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.
Hauptstadtbüro • Pariser Platz 6 • 10117 Berlin • T 030 322982-520
info@hochschulforumdigitalisierung.de

Redaktion

Lisa Hoffmann, Hochschulforum Digitalisierung

Verlag

Edition Stifterverband – Verwaltungsgesellschaft für Wissenschaftspflege mbH
Barkhovenallee 1 • 45239 Essen • T 0201 8401-0 • mail@stifterverband.de

Layout

Satz: Lisa Hoffmann, Hochschulforum Digitalisierung
Vorlage: TAU GmbH • Köpenicker Straße 154a • 10997 Berlin

Das Hochschulforum Digitalisierung ist ein gemeinsames Projekt des Stifterverbandes, des CHE Centrums für Hochschulentwicklung und der Hochschulrektorenkonferenz. Förderer ist das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

www.hochschulforumdigitalisierung.de