

Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez
RWTH Aachen
Annelene Gäckle
Universität zu Köln
Stephanie Over
FH Aachen
Dr. Anja Vervoorts
HHU Düsseldorf

LaKof NRW, c/o RWTH Aachen • Gleichstellungsbüro

Schinkelstraße 2a
52056 Aachen

Digitale Hochschule NRW
An den Vorstand
c/o FernUniversität in Hagen
Geschäftsstelle
Feithstraße 129
58097 Hagen

Telefon: (+49) 0241 80 99238
Fax: (+49) 0241 80 92258
info@lakofnrw.de
www.lakofnrw.de

Bitte wenden Sie sich an:
Sonja Mausen

Aachen
08.07.2021

Positionspapier der DH.NRW

Sehr geehrte Frau Prof. Dr. Pellert,
sehr geehrte Frau Feldmann,

als Sprecherinnen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen und Universitätsklinik in Nordrhein-Westfalen bedanken wir uns für die Einladung zur Kommentierung und nehmen Stellung zum Positionspapier 2025.

Wir unterstützen das Vorhaben, die Digitalisierung in NRW hochschulübergreifend zu gestalten. Ebenfalls begrüßen wir die unternommenen Schritte, die Transparenz der DH.NRW zu erhöhen.

Eine von Anfang an diskriminierungsarme Programmierung schützt die Hochschulen vor möglichen Klagen und zeitlich wie finanziell aufwendigen Nachprogrammierungen. Es ist weder effizient noch ökonomisch sinnvoll, landesweite Infrastrukturen auf nur einen Teil der Gesellschaft auszurichten. Stattdessen sollten die Diversität und Heterogenität der zukünftigen Anwender*innen von Beginn an in den Blick genommen werden.

Bei der Bewilligung von Projekten ist auf eine geschlechtergerechte Zusammensetzung der Projektteams, sowie die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und eine diskriminierungsfreie Gestaltung der Arbeitsumfelder zu achten (vgl. DFG). Nur so können Projekte langfristig und nachhaltig umgesetzt werden.

Wir bitten den Vorstand der DH.NRW daher ausdrücklich, das vorliegende Papier um diese Aspekte zu ergänzen.

Eine genaue Aufstellung mit Formulierungsvorschlägen entnehmen Sie bitte dem Anhang.

Bei Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Für die Mitglieder der LaKof NRW, im Juni 2021

Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez

Annelene Gäckle

Stephanie Over

Dr. Anja Vervoorts

Änderungsvorschläge

Verortung im Positionspapier	Formulierungsvorschlag
Vision	Klares Bekenntnis zur Gesellschaftlichen Verantwortung
S. 1, Absatz 1	<p>Digitalisierung und die Hochschulen</p> <p>Die Digitalisierung führt zu tiefgreifenden Umwälzungen in fast allen Bereichen unserer Gesellschaft. Als entscheidende Akteur*innen in Bildung, Kunst und Forschung greifen die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen die damit verbundenen Chancen und Herausforderungen auf und setzen sich inhaltlich mit den Möglichkeiten und den Auswirkungen der Digitalisierung auseinander. Unter Einhaltung hoher ethischer Standards nutzen sie digitale Plattformen und Kooperationsmöglichkeiten, um Forschung zu unterstützen, Verwaltungsaufgaben effizient zu gestalten und Innovation voranzutreiben. Sie qualifizieren ihre Absolvent*innen, ihre Beschäftigten und ihre Wissenschaftler*innen und Künstler*innen für ihre Aufgaben und Rollen in einer durch die Digitalisierung geprägten Welt und unterstützen diese, mit ihrer Forschung und ihren künstlerischen Produktionen zum Verständnis und zur Weiterentwicklung der Digitalisierung in all ihren Facetten beizutragen.</p>
S. 3, 1. Spiegel-punkt	<p>Ziele der DH.NRW in vier Handlungsfeldern</p> <p>Im Handlungsfeld <i>Studium und Lehre</i> geht es darum, Absolvent*innen für einen souveränen und ethisch bewussten Umgang mit derzeitigen und zukünftigen digitalen Technologien zu qualifizieren und dabei auch zu verantwortlichem Handeln und kritischer Reflexion zu befähigen. [...]</p>
S. 4	<p>Handlungsmaxime der DH.NRW</p> <p>Zu den Handlungsmaximen DH.NRW wird hinzugefügt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ethik - reflektierter, nicht-diskriminierender Umgang mit Daten und Einsatz von Algorithmen sowie in der Programmierung von Software
Mission	Einhaltung gesetzlicher Vorgaben
S. 5, Absatz 1	<p>Wie die DH.NRW handelt</p> <p>Der letzte Satz des Absatzes wird ersetzt:</p> <p>Dabei berücksichtigen wir die Aspekte der Gleichstellung, der Barrierefreiheit, der Informationssicherheit und des Datenschutzes.</p> <p>Dabei sind wir den gesetzlichen Vorgaben der Gleichstellung (LGG NRW, AGG), Barrierefreiheit (BGG NRW, BITV), Informationssicherheit und des Datenschutzes verpflichtet. Die DH.NRW schließt sich den Empfehlungen der Europäischen Kommission zu „Gender und Intersectional Bias in Artificial Intelligence“ (https://op.europa.eu/s/phSd) an und fördert deren Umsetzung in allen Handlungsfeldern.</p>
S. 5	<p>Instrumente der Zielerreichung</p> <p>[...]</p> <ul style="list-style-type: none"> • bei den jeweils betroffenen Forschenden, Lehrenden, Mitarbeitenden, Studierenden und Kunstschaffenden die entsprechenden digitalen Kompetenzen und den ethisch bewussten Umgang mit digitalen Daten zu fördern
Handlungsfeld Studium und Lehre	<p>Die Inhalte der DH.NRW müssen Studierende zu einem ethisch reflektierten Umgang mit Algorithmen und maschinellem Lernen befähigen, Lernumgebungen (insb. Programmierungen von Virtual/Augmented Reality) müssen die Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegeln und dürfen sich nicht auf eine kleine, homogene Gruppe beschränken. Von der DH.NRW geförderte Projekte sollen weder Stereotype verfestigen und Vorurteile begünstigen, noch sexistische, rassistische, antisemitische, behinderndenfeindliche oder andere diskriminierende Inhalte (re-)produzieren. Die Freiheit der</p>

	<p>Lehre wird durch eine entsprechende, das Grundgesetz unterstreichende Forderung der Programmausschreibung in keiner Weise eingeschränkt.</p> <p>Wir regen daher folgende konkrete Änderungen an:</p>
S. 7, Absatz 1:	<p>Das Handlungsfeld Studium und Lehre unterstützt die Entwicklung und öffentliche Zugänglichkeit digitaler innovativer Lehr-, Lern- und Prüfungskonzepte und fördert die kollegiale Vernetzung. Im Rahmen des Handlungsfeldes werden die notwendigen Werkzeuge sowie die infrastrukturellen und personellen Voraussetzungen geschaffen, um Lehr-, Lern- und Prüfungssettings möglichst barrierearm, inklusiv und diskriminierungsfrei zu gestalten.</p>
S. 7:	<p>1. Qualitätsgesicherte Bereitstellung, Austausch und Nutzung freier digitaler Lehr-/Lerninhalte.</p> <p>[...] In Form eines wettbewerblichen Verfahrens wird durch die regelmäßige Ausschreibung der Förderlinie „OERContent.nrw“ die Erstellung und Weiterentwicklung von OER in ihrer ganzen Breite, von kleineren Modulen bis hin zu vollständigen Kursen, gefördert, die curricular eingebunden werden müssen. Die Ausschreibungen ziehen die diskriminierungsfreie Gestaltung des Contents als Qualitätsmerkmal analog der Checkliste der DFG heran. Content ist geschlechtergerecht und vielfaltssensibel zu gestalten, frei von sexistischen, rassistischen, antisemitischen, behindertenfeindlichen oder anderen diskriminierenden Äußerungen und Darstellungen.</p> <p>[...] Zudem werden die Bedarfe aller Studierenden stärker eingebunden und sie werden in ihrer Vielfalt adressiert, insbesondere im Übergang Schule/Hochschule und in der Studieneingangsphase. Geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf Digital Literacy finden Beachtung, Rollenstereotype werden abgebaut und auf die Beseitigung des Digital Gaps wird hingewirkt.</p>
S. 8	<p>3. Curriculare Entwicklungen</p> <p>[...] Zudem entwickeln wir derzeit einen hochschulübergreifenden und modularisierten Online-Kurs für „Digitale Kompetenzen“ (digi-komp.nrw). Der Kurs enthält insbesondere Lehrinhalte zur Analyse von Verzerrungen in Datensätzen und deren Auswirkungen auf die Programmierung von Algorithmen (folgend den Empfehlungen der Stanford University „Gendered Innovations“ (https://genderedinnovations.stanford.edu/methods/gender_ML.html)). [...]</p>
S. 9	<p>4. Neue digitale Technologien in der Lehre</p> <p>[...] Beispielsweise gehören hierzu Lehr- und Lernkonzepte, die Augmented Reality (AR) und Virtual Reality (VR) einsetzen, Low Latency Kommunikation in der künstlerischen Lehre und Praxis sowie digitale Strukturen, die öffentliche Sichtbarkeit und kooperatives Arbeiten zwischen Künstler*innen fördern. Hierzu zählen auch Technologien des Maschinellen Lernens und der Künstlichen Intelligenz zur Steuerung und Bewertung individualisierter Lehr- und Lernprozesse. Zu Letzterem gibt es bereits eine Bund-Länder-Initiative zur Förderung der Künstlichen Intelligenz in der Hochschulbildung. Hier vernetzt die DH.NRW zusammen mit KI:edu.nrw die Akteur*innen aus NRW, um einen Erfahrungsaustausch in NRW zu gewährleisten. Auch die Weiterentwicklung von (innovativen und) rechtssicheren E-Prüfungen fällt unter diese Thematik. Die DH.NRW ist sich bewusst, dass Algorithmen nicht neutral sind, sondern bestehende Ungleichheiten reproduzieren und verstärken können. Sie setzt einen Schwerpunkt auf die Aufklärung über Diskriminierungsrisiken von Algorithmen, insbesondere bei maschinellem Lernen und der Programmierung von VR/AR.</p>
Handlungsfeld Forschung	Gender Data Gap in den Datenwissenschaften
S. 10	<p>2. Künstliche Intelligenz (KI) und Datenwissenschaften. KI und Datenwissenschaften spielen inzwischen eine wichtige Rolle in fast allen wissenschaftlichen Disziplinen. Sowohl die intradisziplinäre Weiterentwicklung von Methoden als auch deren Anwendung in anderen fachlichen Disziplinen soll durch Schaffung von Strukturen unterstützt werden. Hier könnte die schon weiter fortgeschrittene Entwicklung im Bereich HPC als Vorbild dienen. In den Datenwissenschaften wird Wissen über und der reflektierte Umgang mit Gender und Diversity Data Gaps vorausgesetzt.</p>

Handlungsfeld Administration	<p>Administrative Prozesse müssen nachhaltig und effizient gestaltet werden. In diesem Sinne muss die Anwendbarkeit für eine möglichst große Personengruppe sichergestellt werden (über den stereotypen weißen, männlichen, heterosexuellen, able-bodied Anwender hinaus). Im Zweifel sind Nachprogrammierungen finanziell wie zeitlich extrem aufwändig, bei Nichtbeachtung gesetzlicher Vorgaben machen sich Hochschulen jedoch rechtlich angreifbar. Die DH.NRW setzt sich daher ein für eine diskriminierungsfreie Programmierung von Beginn an.</p> <p>Neue digitale Arbeitsformen sind nicht automatisch geschlechtsneutral. Gefahren von Entgrenzung, Auswirkungen der Arbeitsverdichtung sowie mobile Arbeitskonzepte können sich unterschiedlich auf die Geschlechter auswirken. Die Evaluierung, Weiterentwicklung und Verstetigung trägt diesen Unterschieden Rechnung.</p>
S. 12	<p>1. <i>Kompetenzentwicklung, Kulturwandel und Changemanagement.</i></p> <p>[...] Um diese Fragestellungen aufzugreifen, haben wir 2020 ein Projekt initiiert (Kompetenzentwicklung HS-Verw.nrw), welches geeignete Maßnahmen und Umsetzungskonzepte unter Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit und Barrierefreiheit identifizieren soll. [...]</p> <p>2. <i>Dokumentenbasierte elektronische Vorgangsbearbeitung und elektronische Aktenführung.</i> [...] Die elektronischen Akten verfügen über mindestens vier Möglichkeiten der Geschlechtseintragung (weiblich, männlich, divers, ohne Angabe) und ermöglichen eine Änderung der Pronomen in der Anrede sowie geschlechtsneutrale Anredeformen. [...]</p> <p>5. <i>Neue Arbeitsformen in einer digital geprägten Welt.</i> Die Hochschulen haben zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie im Rahmen von adhoc-Maßnahmen ihre Arbeit weitgehend auf digitale Methoden umgestellt. Stichworte sind mobiles Arbeiten, Videokonferenzen, Kollaborationswerkzeuge und Cloud-Dienste. Diesen „Digitalisierungsschub“ werden wir aufgreifen, die Erfahrungen auswerten und darauf aufbauend geeignete Arbeitsweisen, Methoden und Werkzeuge (weiter-)entwickeln und dauerhaft verfügbar machen. Dabei werden Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Erfahrungen von Entgrenzung und der Verdichtung von Arbeit, sowie auf Unterschiede in der Sichtbarkeit von Frauen und Männern im Home-Office kritisch reflektiert. Maßnahmen werden geschlechtergerecht weiterentwickelt.</p>
Handlungsfeld digitale Infrastruktur	Diskriminierungsfreiheit als Voraussetzung für Nachhaltigkeit
S. 14	<p>Der folgende Absatz wird als Punkt 8 dem Handlungsfeld digitale Infrastruktur hinzugefügt:</p> <p>8. Diskriminierungsfreiheit und ethische Aspekte in der Generierung bzw. Nutzung von Daten.</p> <p>Eine von Anfang an diskriminierungsarme Programmierung schützt die Hochschulen vor möglichen Klagen und zeitlich wie finanziell aufwendigen Nachprogrammierungen. Es ist weder effizient noch ökonomisch sinnvoll, landesweite Infrastrukturen auf nur einen Teil der Gesellschaft auszurichten. Stattdessen sollten die Diversität und Heterogenität der zukünftigen Anwender*innen von Beginn an in den Blick genommen werden.</p> <p>Bei der Bewilligung von Projekten ist auf eine geschlechtergerechte Zusammensetzung der Projektteams, sowie die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und eine diskriminierungsfreie Gestaltung der Arbeitsumfelder zu achten (vgl. DFG). Nur so können Projekte langfristig und nachhaltig umgesetzt werden.</p>