

Digitale Transformation an Hochschulen

Statusbericht und Handlungsorientierung
zur Gesundheitsförderung



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
Digitalisierung und Gesundheitsförderung an Hochschulen <i>Sabine König, Dr. Brigitte Steinke und Kathrin Duchêne</i>	4
Chancen und Risiken der Digitalisierung aus Sicht des Sachgebiets Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) <i>Dr. Hans-Joachim Grumbach</i>	12
Gesundheit in digitalen Arbeits- und Lebenswelten <i>Madeleine König und Christine Jakovlev</i>	14
Digitalisierung im Rahmen von Bewegungsförderung durch den Hochschulsport <i>Felicitas Horstmann</i>	19
Digitale Medien in der Gesundheitsförderung an Hochschulen: Differenzierung digitaler Medien und deren Einsatz an Hochschulen <i>Anna Pawellek</i>	28
Datenschutz und Datenschutzerklärung für gesundheitsbezogene Apps <i>Anina Baade, Fabienne Hüther und Melina Hanyßek</i>	30
Online-Lehre und die mentale Gesundheit und das Wohlbefinden von Studierenden während der COVID-19-Pandemie <i>Mareike Timmann und Anna Pawellek</i>	35

Einleitung

Die Digitalisierung gewinnt in der deutschen Hochschullandschaft zunehmend an Bedeutung und durchdringt alle Bereiche im Setting Hochschule, wie Lehre, Forschung, Campus-Leben und Verwaltung. Maßgeblich ändern sich damit die Bedingungen für Mitarbeitende und Studierende einer Hochschule, einschließlich gravierender kultureller Veränderungen. All das hat ebenso Auswirkungen auf das Wohlbefinden, die Identifikation und die Gesundheit der Hochschulangehörigen.

In einer gemeinsamen Sitzung des bundesweiten Arbeitskreises Gesundheitsfördernde Hochschulen (AGH) und des Netzwerkes Gesunde Hochschulen NRW im September 2019 entstand die Idee, eine Handlungsorientierung zum Thema Digitalisierung und Gesundheitsförderung an Hochschulen zu erstellen. Die Handlungsorientierung versteht sich als Beitrag zur Qualitätsentwicklung in digitalen Arbeits- und Studienwelten unter gesundheitsförderlicher Sicht.

Ziel der Handlungsorientierung „Digitale Transformation an Hochschulen“ ist es, die Erfahrungen der Hochschulen zum Thema Digitalisierung und Gesundheitsförderung in einer Momentaufnahme zusammenzuführen und das Bewusstsein dafür zu stärken, Gesundheit als Querschnittsthema auch in digitalen Zeiten mitzudenken und sich aus Sicht der Gesundheitsförderung in die einschneidenden Veränderungen einzubringen.

Im Folgenden werden die Entwicklungen der Digitalisierung in der Gesundheitsförderung an Hochschulen dargestellt sowie Chancen und Risiken für die Gesundheit der Hochschulangehörigen in den Fokus gerückt. Aus unterschiedlichen Blickwinkeln berichten Akteur*innen in der Gesundheitsförderung an Hochschulen von ihren aktuellen Erfahrungen und geben Denkanstöße sowie Empfehlungen für die Praxis.

Die vorliegende Handlungsorientierung wurde im Rahmen einer Arbeitsgruppe des AGH mit Vertreter*innen folgender Organisationen geplant und erstellt: Allgemeiner Deutscher Hochschulsportverband (adh), Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Duale Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart, Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Nds. e. V. (LVG & AFS), Techniker Krankenkasse (TK), Technische Universität Kaiserslautern und die Universität zu Köln. Darüber hinaus bedankt sich die AG bei zahlreichen Hochschulvertreter*innen, die das Vorhaben tatkräftig unterstützt haben und mit ihrer Expertise in den Fokusgruppen, Diskussionsrunden und Interviews zur Verfügung standen.

September 2021

Arbeitsgruppe Digitalisierung des bundesweiten Arbeitskreises Gesundheitsfördernde Hochschulen

Arbeitsgruppe Digitalisierung des bundesweiten Arbeitskreises Gesundheitsfördernde Hochschulen:

Allgemeiner Deutscher Hochschulsportverband

Felicitas Horstmann (Projektleiterin Gesundheitsmanagement)

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

Dr. Hans-Joachim Grumbach (Sachgebiet Hochschulen und Forschungseinrichtungen)

Duale Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart

Prof. Dr. Eva Hungerland (Professorin für Sozialmedizin und Gesundheitswissenschaften;
Steuerungsgremium Gesundheitsfördernde Hochschulen Südwest)

Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.

Sandra Pape (Kordinatorin des Arbeitskreises Gesundheitsfördernde Hochschulen)

Dr. Ute Sonntag (ehemalige Koordinatorin des Arbeitskreises Gesundheitsfördernde Hochschulen)

Anna Pawellek (studentische Mitarbeiterin)

Mareike Timmann (Kordinatorin des Kompetenzzentrums Gesundheitsfördernde Hochschulen)

Tatjana Paeck (Kordinatorin des Kompetenzzentrums Gesundheitsfördernde Hochschulen)

Techniker Krankenkasse

Sabine König (Gesundheitsmanagerin)

Dr. Brigitte Steinke (externe Prozessberaterin)

Kathrin Duchêne (freie Mitarbeiterin)

Technischen Universität Kaiserslautern

Melina Hanyßek (Kordinatorin des Betrieblichen Gesundheitsmanagements)

Fabienne Hüther (Personalentwicklung und Qualitätsmanagement)

Universität zu Köln

Christine Jakovlev (Kordinatorin des Netzwerks Gesunde Hochschulen NRW)

Digitalisierung und Gesundheitsförderung an Hochschulen

Sabine König (Techniker Krankenkasse),

Dr. Brigitte Steinke (externe Prozessberaterin im Auftrag der Techniker Krankenkasse) und

Kathrin Duchêne (freie Mitarbeiterin der Techniker Krankenkasse)

Exkurs zur aktuellen Situation

Aufgrund der jüngsten Ereignisse durch die COVID-19-Pandemie rückte die Digitalisierung ungeplant und unerwartet schnell und stark in den Fokus ALLER. Gleichmaßen gewannen die Themen Krankheit und Gesundheit an Bedeutung und beherrschen seitdem zu großen Teilen die gesellschaftliche Diskussion und das Alltagsleben der Menschen, nicht nur in Hochschulen. Inzwischen ist klar, dass kein Trend ein größeres Zukunftspotenzial hat als Gesundheit und kein Wert das Thema in den nächsten Jahren verdrängen wird (Wippermann & Krüger 2020 zitiert nach Mühlhausen, 2020). Gesundheit ist **der** Schlüssel für Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit und damit nicht zuletzt Bedingung für das Funktionieren von sozialem Zusammenhalt und Ökonomie (Mühlhausen, 2020).

In der Vergangenheit fehlte es vielerorts an einem ausgeprägten Bewusstsein dafür. Gesundheitsförderung wurde oftmals systematisch unterschätzt und wird bis heute häufig nicht ausreichend priorisiert. Die Gesundheitskrise COVID-19 hat Gesundheit und Krankheit nun zwangsläufig sehr stark in den Vordergrund gerückt. Auch die Verbindung von Gesundheit und Digitalisierung wurde selten so deutlich wie in dieser Krise.

Die an vielen Hochschulen als nicht umsetzbar geglaubte Online-Lehre wurde binnen kurzer Zeit bundesweit praktiziert, das Homeoffice und das mobile Arbeiten (siehe Informationskasten S. 19) entwickelten sich zu gängigen Formen des Arbeitens und Studierens. Es sollte jedoch nicht vergessen werden, dass es sich bei diesen kurzfristigen Umsetzungen von Online-Lehre und mobilem Arbeiten um Sofort- und Notlösungen handelte, deren erster Praxistest nun gezeigt hat, was funktioniert und wo Verbesserungspotenzial besteht.

Dass die Digitalisierung in Hochschulen vielen Unternehmen hinterherhinkt, machen die Auswirkungen der Pandemie derzeit mehr als deutlich (Matthes, 2020). Laut einer Erhebung des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) setzten vor der Pandemie 36 % der befragten Hochschulen Blended-Learning-Ansätze¹ ein, wiederum 17 % nutzten punktuell reine Online-Programme (Wannemacher, 2016, S. 19). Im Kontrast dazu wurde im Sommersemester 2020 zu 100 % Online-Lehre umgesetzt, wobei insgesamt 76 % der Lehrangebote stattfinden konnten (Ziegele, 2020). Die Expertenkommission für Forschung und Innovation (EFI) der Bundesregierung legte dar, dass 2018 nur knapp 14 % der befragten Hochschulen eine Strategie zum Thema Digitalisierung vorweisen konnten (Gilch et al., 2019, S. 66). Dazu bekräftigte Prof. Dr. Ziegele² vom CHE, dass es kontraproduktiv und geradezu fatal wäre, die Präsenz

¹ Bezeichnung für die systematische Integration digitaler Komponenten in die Präsenzlehre (Wannemacher 2016, S. 19)

² Prof. Dr. Frank Ziegele auf der adh Auftaktveranstaltung zur Initiative „Bewegt studieren – Studieren bewegt! 2.0“ am 15.09.2020 in Potsdam

und das Digitale gegeneinander auszuspielen. Besser sei es, die Situation als Chance für hybride Formate und zur Einführung flächendeckender Online-Lehre anzunehmen (Ziegele, 2020).

„Stimmen“ von Gesundheitsexpert*innen aus Hochschulen zur Situation

Das Gesundheitsmanagement der TK ist im September und Oktober 2020 mit Verantwortlichen aus den Bereichen des Betrieblichen und Studentischen Gesundheitsmanagements an Hochschulen ins Gespräch gegangen, um die aktuelle Lage zu reflektieren und den Austausch untereinander zu befördern. Thematisch ging es um die Auswirkungen der Pandemie auf die Gesundheitssituation in Hochschulen und die damit verbundene beschleunigte Digitalisierung. Außerdem haben wir erörtert, welche Rolle Gesundheitsmanager*innen in den Krisenstäben spielten bzw. was das über den Stellenwert von Gesundheitsförderung in Hochschulen aussagt. Im Gespräch sind wir auch der Frage nachgegangen, inwiefern sich Entscheiderinnen und Entscheider in Hochschulen um das Thema Gesundheit als Ganzes gekümmert haben. Die Gespräche fanden mit elf Hochschulvertreter*innen³ statt. Im Folgenden fassen wir die wichtigsten Gedanken und Impulse zusammen, die als ein Blitzlicht zu verstehen sind.

Zum erlebten und beobachteten Stellenwert der Gesundheitsförderung in den ersten Monaten der COVID-19-Pandemie

Aus den Gesprächen wird deutlich, dass es bislang nicht gelungen ist, das Thema Gesundheit an den Hochschulen als Querschnittsthema zu behandeln. Vor allem Arbeitsschutzfragen, Hygienemaßnahmen sowie der Fortlauf der Lehrveranstaltungen wurden vorrangig bearbeitet. Viele Hochschulleitungen benötigten Zeit, um zu erkennen, dass sie das Potenzial des Gesundheitsmanagements bewusst mitnutzen könnten, um die Folgen und Auswirkungen der Pandemie für das hochschulische Leben zu managen. Beispielsweise waren in der Mehrzahl der Hochschulen die Gesundheitsmanager*innen nicht Teil der Krisenstäbe und eher selten wurden sie als Expert*innen angehört oder arbeiteten direkt im Krisenstab mit. Dabei können Gesundheitsmanager*innen fachlich gut einschätzen, mit welchen gesundheitlichen Herausforderungen und Belastungen es die Statusgruppen an Hochschulen in einem solchen Veränderungsprozess zu tun haben. Sie verfügen über wissenschaftliche Instrumente und das Wissen, die Arbeits- und Studiensituation systematisch zu analysieren und geeignete Maßnahmen zur Ressourcenstärkung abzuleiten und zu empfehlen. Denn erst wenn alle Akteur*innen ihre Expertise einbringen, kann Gesundheitsförderung verhaltens- und verhältnisbezogen am besten wirken.

Die geringe Einbindung mag auch damit zusammenhängen, dass das Gesundheitsmanagement nicht hinreichend als Querschnittsthema anerkannt ist. Zwar herrsche in vielen Hochschulen eine allgemeine Dankbarkeit für die Zusammenstellung von Gesundheitsangeboten, Tipps rund um das Homeoffice, Übungen und Anleitungen für digitale Seminare und Vorlesungen vor, allerdings wird dabei vordergründig die Verhaltensprävention berührt. In Entscheidungsgremien und bei der Gestaltung der Strukturen, wie Lehre und hochschulische Verwaltung unter digitalen Voraussetzungen umgesetzt werden können,

³ Universitäten Augsburg, Bonn, Göttingen, KIT, Rostock, TU Ilmenau, FU Berlin, DHBW Stuttgart, Hochschule Hannover

„blieb das Gesundheitsmanagement bisher außen vor“ (Frau Prof.in Dr.in Hungerland, DHBW Stuttgart). Frau Prof.in Dr.in Hungerland merkte hierzu an, dass es insbesondere während der Pandemie „Schwierigkeiten [gibt], das Thema als ein dazugehöriges unterzubringen. Dies liege u. a. daran, dass die Pandemie zu einer Betonung des Risikodenkens und der Defizitorientierung geführt habe, weniger zur Herausstellung und Förderung der Ressourcen, die die Hochschulen und ihre Mitglieder bieten.“ Weiter bekräftigte sie, Beiträge des Gesundheitsmanagements würden noch zu oft ausschließlich als Wohlfühlbereich wahrgenommen und nicht als Potenzial, grundsätzlich zur Verbesserung der Gesundheitssituation beitragen zu können. Denn wenn das Thema gerade nicht zum „Pflichtprogramm“ gehöre, spiele es noch zu oft keine Rolle, so Frau Hungerland.

Auf dem Weg in eine neue Normalität: Homeofficekultur und mobile Arbeitsgeräte

Im Austausch mit der TK betonte Andreas Tesche (Universität Rostock), Hochschulen sollten die sich ergebende Chance nutzen, eine „neue Normalität“ zu gestalten, anstatt „so schnell wie möglich in die alte Normalität [...] zurück[zukommen]“ und zu „versuchen, den Stand von Februar 2020 wiederherzustellen“. Demnach muss es Hochschulen gelingen, eine Forschungs-, Lehr- und Verwaltungsrealität zu entwickeln, in der die Digitalisierung Arbeitsprozesse gesundheitsförderlich gestaltet; im Hinblick auf das Verhalten der Hochschulangehörigen als auch auf die Strukturen und Verhältnisse.

Aber was versteht man überhaupt unter digitaler Gesundheitsförderung?

Welche technischen und räumlichen Voraussetzungen sind vonnöten? Welche psychosozialen Faktoren rücken durch den zunehmenden digitalen Wandel stärker in den Vordergrund? Hochschulen sollten ihr Profil überprüfen, dieses unter Berücksichtigung des Erlebten neu ausarbeiten und sich Professionalisierungsfragen zuwenden, wie es Tesche formuliert. Laut Tesche zielen diese Professionalisierungsfragen nicht nur auf die technische Ausstattung mit mobilen Arbeitsgeräten ab, sondern diese erfordern auch, dass „eine klare, neue Konzeption über Corona hinaus“ entwickelt wird, die mobiles Arbeiten mit Unterstützungsmaßnahmen für psychisches Wohlbefinden in vorhandenen Dienstvereinbarungen verankert.

Daneben bedeutet digitale Transformation in Hochschulen auch, sich mit den Fragen auseinanderzusetzen, was dies für die pädagogisch-didaktische Umsetzung der Lehre bedeutet und welche ökonomischen, aber auch psychosozialen Aspekte damit zusammenhängen. Es fehlen verständlicherweise zu großen Teilen durchdachte didaktische Konzepte für die digitalisierte Lehre, die gesundheitszutraglich aufgebaut sind. Gleichzeitig fehlt es an Qualifizierung für Lehrende und nicht zuletzt notwendige Hard- und Software.

Digitale Formate seien in jeglicher Form omnipräsent, bekräftigt Dr. Dr. Burkhard Gusy (FU Berlin). Er führt auf, dass es hier im Grunde zu viel des gleichen Formats gebe und Überlegungen fehlten, was sich in Bezug auf Lehrveranstaltungen gut digitalisieren ließe und was eher nicht. Davon hänge die zukünftige Qualität der Lehre maßgeblich ab. Welche Probleme sich aus einer reinen Online-Lehre entwickeln könnten und wie diesen entgegengewirkt werden kann, sei bislang ungewiss oder nur ansatzweise bekannt. Deshalb sei es notwendig, die hybride Lehre und digital gestützte Verwaltung stärker zu beleuchten und wissenschaftlich dahingehend zu untersuchen, was in diesem Zusammenhang gesundheitshemmende und gesundheitsfördernde Faktoren sind. Denn Digitalisierung sei ein Instrument, ein Hilfsmittel in unserer modernen Welt – nicht alles ließe sich digital lösen (Dr. Dr. Gusy). Man denke an Vertrauen, soziale Unterstützung, den erlebbaren zwischenmenschlichen Zusammenhalt, die Bedeutung der Beziehungsebene für kollektive Lernprozesse und anderes.

Der folgende Dialog zeigt, wie viele Unklarheiten es in der Tat auf diesem Gebiet gibt.

Herr Dr. Dr. Gusy, Frau Prof.in Dr.in Hungerland und Prof. Dr. Wittland bringen dies auf den Punkt:

Dr. Dr. Gusy: „Ich glaube, so ein grundsätzliches Problem sehe ich darin, dass wir immer davon sprechen, dass es digitale Angebote gibt. Ich erlebe das aber eher so, dass die digitalen Angebote entwickelt werden und [...] dass das den Workload ausmacht und dass man dann überlegen muss, was lässt sich denn überhaupt gut digitalisieren und was nicht. [...] Ich glaube erst dann, wenn man darüber Einigkeit hat, kann man auch sagen, wie kann eigentlich eine Führungskraft das beeinflussen oder unterstützen, weil es ja ganz davon abhängt, was für Notwendigkeiten oder was für Stressoren dabei entstehen.“

Prof.in Dr.in Hungerland: „So ist es. Es gibt ja in dem Sinne gar keine digitalisierte Gesundheitsförderung bislang. Also keine systematisierte, die auf irgendeinem Konzept beruht. Es gibt verschiedene Angebote, die inzwischen online laufen und Weiterbildungen usw. oder auch Fachtage, aber das ist ja nicht konzeptionell.“

Prof.in Dr.in Hungerland: „Was ist überhaupt digitale Gesundheitsförderung? Also rein wissenschaftlich betrachtet. Was ist das? Ich weiß, dass es da [...] Menschen gibt, die dazu was publiziert haben, aber jetzt mal übertragen: Das, was wir vorher gemacht haben und jetzt wird das alles digital gemacht, ist es das? Ist das dann digitale Gesundheitsförderung? Da steht doch an erster Stelle, sich überhaupt mal anzugucken, was heißt das dann in Bezug auf die Verhältnisprävention – also wenn es um das gesundheitsförderliche Setting geht und Digitalisierung – was heißt das?“

Dr. Dr. Gusy: „[...] dass im Moment digitale Formate, in welcher Form auch immer, omnipräsent sind, ist, glaube ich, ein großes Problem. Wir wissen noch gar nicht so genau, was die Probleme dabei eigentlich sind und wie man denen entgegenwirken kann. Insofern glaube ich, nützt es nichts, wenn man sagt, wir machen jetzt alles digital.“

Prof. Dr. Wittland: „[...] ich glaube, dass sich perspektivisch Chancen für Gesundheitsförderung ergeben, insbesondere auch in Bezug auf Verhältnisse. Ich habe die Hoffnung, dass (nach dem) akuten Gesundheitsthema Pandemie Gesundheitsthemen, in den Entscheidungsgremien, eine größere und erweiterte Rolle spielen.“

Chancen der digitalen Transformation für die Gesundheit und Ausblick

Wie vielschichtig die Effekte der digitalen Transformation auf die Gesundheit sein können, ist merklicher als jemals zuvor. Neben positiven Aspekten wie beispielsweise der größeren Reichweite bei digitalen Sportangeboten oder der orts- und teilweise zeitunabhängigen Möglichkeit an Vorlesungen und Seminaren teilzunehmen, kristallisieren sich vermehrt auch Grenzen und Risiken heraus.

Es bleibt derzeit unklar, ob die digitalen Angebote wirklich zufriedenstellend und bedarfsgerecht sind. Darüber hinaus gibt es Menschen, deren Teilhabe eingeschränkt ist, weil sie mehrfach belastet oder unzureichend mit mobilen Endgeräten ausgestattet sind – um nur zwei Beispiele zu nennen.

Das veranlasste mehr und mehr Hochschulen dazu, interne, hochschulübergreifende oder sogar internationale Studien zum gesundheitlichen Befinden ihrer Beschäftigten und Studierenden durchzuführen (u. a. Stock & Helmer 2020, TU München, TU Chemnitz). Hochschulen sollten sich nun der Herausforderung und Handlungsnotwendigkeit stellen, ihr Gesamtprofil zu verändern und zu schärfen. Darin liegt eine große Chance für das Thema Gesundheitsförderung, welches neben Digitalisierung ebenfalls als Querschnittsthema auf die Agenda der strategischen Weiterentwicklung von Hochschulen gehört. Notwendig ist eine Verbindung zwischen Führungsprozessen und -verhalten und dem Thema Gesundheit. Dafür müssen Personen in leitenden Positionen in ihrer sich verändernden Rolle begleitet und qualifiziert werden.

Bereits 2017 hat die Bertelsmann Stiftung (Schmid et al., 2017) eine repräsentative Studie zum Stand des digitalisierten Lernens in Hochschulen herausgegeben. Interessant ist, dass sich Hochschulexpert*innen weitgehend einig sind, entscheidende Veränderungsimpulse für digitales Lernen müssten von Hochschulleitungen ausgehen. Es läge in ihrer Verantwortung, den Rahmen für eine umsetzbare Digitalisierungsstrategie zu schaffen (Schmid et al., 2017). Ihr Handeln muss weit über technische Veränderungen hinausgehen und zugleich Pädagogik, Didaktik, Organisationsentwicklungsprozesse und auch Gesundheit integrieren. Nachhaltig funktioniert ein solcher Wandel jedoch nur, wenn Interessen und Ziele von Hochschulleitungen, Verwaltungsmitarbeitenden und Lehrenden strategisch zusammengeführt werden. Den Ergebnissen der Bertelsmann Stiftung zufolge, sind es hauptsächlich einzelne Lehrende (87 %) und Studierende (55 %), die sich für die Einführung von digitalen Medien an Hochschulen einsetzen. Lediglich 48 % der Hochschulleitungen und Verwaltungsmitarbeitenden sehen sich selbst als wesentliche Treiber und schätzen damit ihre Rolle im Digitalisierungsprozess geringer ein. Um die Initiativen einzelner Lehrender aufzugreifen und das Thema sichtbarer zu machen, ist die Verankerung der Digitalisierung als Aufgabe der Hochschulleitung ein strategisch wichtiger Schritt (Schmid et al., 2017).

Strategie ist Chefsache, Gesundheit aber auch

Es bedarf einer vertiefenden Stärkung des Rollenverständnisses von Führung mit Blick auf die Gesundheitsförderung in Hochschulen. Immer mehr Hochschulen erkennen, wie wichtig die Einbindung des Gedankens gesundheitsförderlicher Lebensweisen und entsprechender Strukturen in die

Gesamtstrategie der Hochschule ist. Stichworte hier sind Leitbildentwicklung, Perspektivplanung, eine Exzellenzinitiative, die den Grad der Gesundheitsförderung und der entsprechenden Strukturen als Auswahlkriterium aufnimmt und natürlich durchgängig Führungskräftebildungen, die auch Professor*innen durchlaufen. Letztlich geht es um das Bewusstmachen von gesundheitsförderlichen Potenzialen und deren Umsetzung. Dabei sollte das sog. Sektorendenken, das Abgrenzen der Fakultäten oder Bereichen voneinander überwunden werden. Die Pandemie war diesbezüglich vermutlich sogar förderlich, weil übergreifend gedacht und gehandelt werden musste.

Entscheidend für gelingende Gesundheitsförderung an Hochschulen sind Personen, die dafür Verantwortung tragen und übernehmen. Dementsprechend geht es auch um die persönliche Haltung derjenigen, die Führung zu verantworten haben. Dies gilt für die Themen zur Gesundheit im Setting ebenso wie für die digitale Transformation und betrifft nicht nur Präsident*innen, Kanzler*innen oder Dekan*innen sondern auch Projektleiter*innen, Stabsstellenverantwortliche und Führungskräfte im Mittelbau einer Hochschule.

Im April 2020 wurde im Rahmen der Masterarbeit von Frau Anna-Lena Sting von der Hochschule Hannover (Betreuung: Prof. Dr. Mathias Bonse-Rohmann) eine Befragung von 125 Absolvent*innen aus Studiengängen für Gesundheits- und Pflegeberufe nach Berufseintritt durchgeführt. Die Auswertungen ergaben, dass die Befragten ihren Führungskräften eine hohe bis sehr hohe Verantwortung zur Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiter*innen (90,4 %) zuschrieben. In der Realität aber übernimmt die Führungskraft nur bei der Hälfte der Befragten (51,4 %) eine hohe bis sehr hohe Verantwortung (siehe Abb. 1). Jede*r vierte Absolvent*in (25,7 %) gibt nach subjektiver Einschätzung an, dass die fehlende Unterstützung der Führungsperson ein Hindernis für eine gelingende Umsetzung von BGM- bzw. BGF-Maßnahmen ist (Sting, 2020).

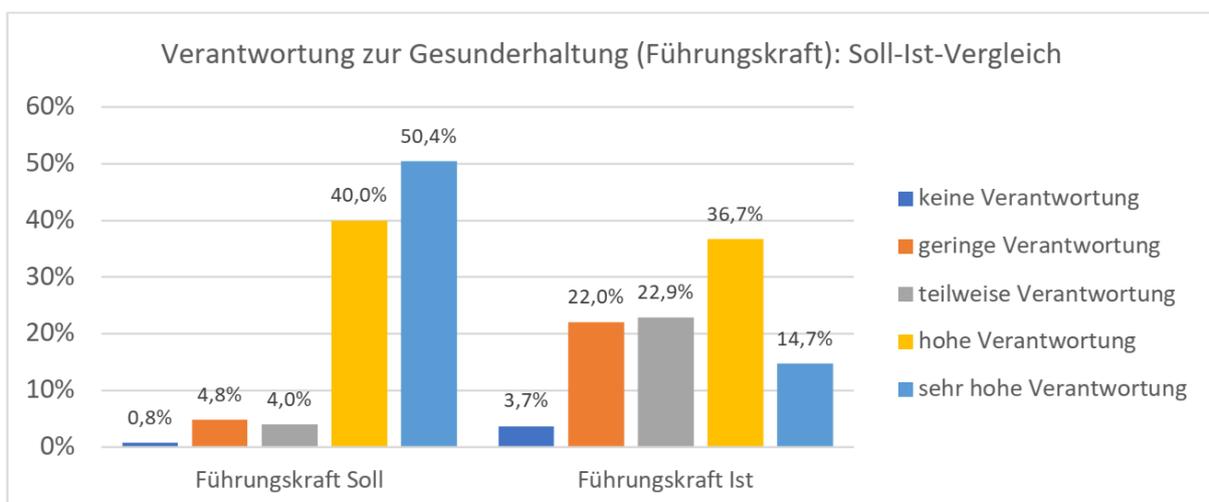


Abb. 1: Soll-Ist-Vergleich der Verantwortung zur beruflichen Gesunderhaltung der Mitarbeiter*innen seitens der Führungskraft. (Sting, 2020, S. 41)

Dieses Pilotprojekt zu einer im Rahmen des Fachbereichstages Gesundheitswissenschaften (FBT-GW) bundesweit geplanten Befragung von Absolvent*innen mit Gesundheitsbezug unterstreicht das Potenzial gesundheitsförderlicher Führungsqualitäten auf allen Entscheidungsebenen und macht auch deutlich, dass Betroffene umfassender qualifiziert werden müssen.

Aus weiteren arbeitspsychologischen Studien zum Zusammenhang von Führung und Gesundheit wissen wir, dass ein ehrliches Interesse am Wohlergehen der Mitarbeitenden die wichtigste Bedingung für die Arbeitsmotivation darstellt. Das bedeutet, dass die Interaktion von Führungskraft zu Mitarbeiter*in aufrichtig sein muss und nicht allein auf einem rein formalen Interaktionsverhalten beruhen darf (Sauer et al., 2011, S. 344). Die Kommunikation über digitale Medien bringt hier eine echte Herausforderung mit sich.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Personen in Leitungspositionen eine beachtliche Rolle zugeschrieben wird, sich für die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu engagieren. Ähnlich verhält es sich auch im Kontext von Digitalisierung und Gesundheit.

Es gibt bereits viele gute Beispiele für Gesundheitsförderung an Hochschulen. Um Nachhaltigkeit zu bewirken und das Thema auch bei Digitalisierungsprozessen mitzudenken, muss aber eine strukturierte und systematische Herangehensweise verfolgt werden. Das Karlsruher Institut für Technologie hat beispielsweise bei Fachthemen gesundheitsbezogene Zusammenhänge ausgewiesen, und zwar nicht nur bei solchen, bei denen der Gesundheitsbezug offenkundig ist (vgl. SGM-Projekt „MyHealth“). Ein weiteres Potenzial sehen wir darin, Gesundheitsförderung als (Zusatz-)Kompetenz bei der Berufung neuer Professor*innen und künftig auch bei der Auswahl von Exzellenzclustern zu berücksichtigen.

Festzuhalten bleibt, dass die COVID-19-Pandemie und die damit einhergehende Digitalisierung der Lebens- und Arbeitswelt einen Wandel in der Kommunikations- und Institutionskultur bewirken. Umfassende Digitalisierungsstrategien, die Gesichtspunkte wie digitale Gesundheitsförderung, mobiles Arbeiten und Lehre 2.0 einschließen, sind dringend notwendig. Zusätzlich braucht es empirische Evaluationen, die Aufschluss darüber geben, wie digital unterstützte Lehre technisch, didaktisch und gesundheitsorientiert möglich ist. Viele Fragen sind noch offen und müssen nun systematisch geklärt werden. Ist die Übertragung in digitale Formate bereits digitale Gesundheitsförderung? Was bedeutet digitale Gesundheitsförderung in Bezug auf Verhältnisprävention? Wie gelingt es, Gesundheitsförderung als Querschnitt nachhaltig in den Gesamtprozess der Veränderung an Hochschulen einzubringen?

Zu hoffen bleibt, dass die Bedeutung der Gesundheit nicht nur in Form von Infektionsschutzmaßnahmen zunimmt, sondern auch im Sinne der Gesundheitsförderung.

Literatur

- Gilch, H., Beise, A. S., Kremokow, R., Müller, M., Stratmann, F. & Wannemacher, K. (2019). *Digitalisierung der Hochschulen. Ergebnisse einer Schwerpunktstudie für die Expertenkommission Forschung und Innovation*. Berlin: Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI). <https://his-he.de/publikationen/detail/digitalisierung-der-hochschulen>. (Zugegriffen am 08.06.2021).
- Matthes, S. (2020). Corona legt Deutschlands digitale Defizite schonungslos offen. Trotz Homeoffice und kontaktlosem Bezahlen bewirkt die Pandemie nur eine Pseudo-Digitalisierung. Aber sie bietet auch die Chance, den Kurs zu ändern. In *Handelsblatt Online*. Düsseldorf, 09.04.2020. <https://www.handelsblatt.com/meinung/kommentare/kommentar-corona-legt-deutschlands-digitale-defizite-schonungslos-offen/25725782.html?ticket=ST-2444710-ob1WBocNFj9licq7JiLz-ap2> (Zugegriffen am 08.06.2021).
- Mühlhausen, C. (2020). *Gesundheit in Zeiten von Corona*. Frankfurt am Main: Zukunftsinstitut. <https://www.zukunftsinstitut.de/artikel/gesundheit-in-zeiten-von-corona/> (Zugegriffen am 08.06.2021).
- Sauer, S., Andert, K., Kohls, N., Müller, G. F. (2011). Mindful Leadership: Sind achtsame Führungskräfte leistungsfähigere Führungskräfte?. *Gruppendyn Organisationsberat* 42, 339–349. <https://doi.org/10.1007/s11612-011-0164-5>.
- Schmid, U., Goertz, L., Radomski, S., Thom, S. & Behrens, J. (2017). *Monitor Digitale Bildung*. Die Hochschulen im digitalen Zeitalter. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. <https://doi.org/10.11586/2017014>.
- Sting, A. (2020). *Berufliche Perspektiven von AbsolventInnen aus Studiengängen für Gesundheits- und Pflegeberufe in Bereichen des betrieblichen Gesundheitsmanagements*. Masterarbeit. Hochschule Hannover.
- Stock, C. & Helmer, S. (2020). *International COVID-19 Student Wellbeing Study. Erste deutsche Ergebnisse*. https://igpw.charite.de/forschung/health_education/internationale_covid_19_studie_zum_wohlbefinden_von_studierenden/ (Zugegriffen am 08.06.2021).
- Wannemacher, K. (2016). *Organisation Digitaler Lehre in den Deutschen Hochschulen*. Arbeitspapier Nr. 21. Berlin: Hochschulforum Digitalisierung. https://hochschulforumdigitalisierung.de/sites/default/files/dateien/HFD_AP_Nr21_Organisation_digitaler_Lehre_web.pdf (Zugegriffen am 08.06.2021).
- Wippermann, P. & Krüger, J. (Hrsg.) (2020). *Werte-Index 2020*. Deutscher Fachverlag, Frankfurt.
- Ziegele, F. (2020). *Disruption der Hochschullandschaft – Wie verändern sich die Rahmenbedingungen und Herausforderungen für die Hochschulen im Zuge der COVID-19-Pandemie?* „BEWEGT STUDIEREN – STUDIEREN BEWEGT! 2.0“ Auftaktveranstaltung, Potsdam, 15.09.2020. https://www.adh.de/service/newsarchiv/news/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=44939&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=1407ca61f920dc098a1795a48b628a78. (Zugegriffen am 08.06.2021).

Chancen und Risiken der Digitalisierung aus Sicht des Sachgebiets Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)

Dr. Hans-Joachim Grumbach, Leiter Sachgebiet Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Fachbereich Bildungseinrichtungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)

Chancen und Risiken der Digitalisierung an Hochschulen stehen seit einigen Jahren auf der Agenda des Sachgebiets Hochschulen und Forschungseinrichtungen (SG HSFE) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Während sich die Arbeitsprozesse und damit auch die Anforderungen für eine gelungene Digitalisierung und die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten im Bereich der Hochschulverwaltung von denen anderer Verwaltungsbetriebe nur wenig unterscheiden, bildet die Forschung und insbesondere die Lehre das Alleinstellungsmerkmal von Hochschulen gegenüber anderen Branchen.

Ein Charakteristikum von Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist es, dass sie selbst neue Techniken und Verfahrensweisen entwickeln und anwenden. Darum sind sie in vielen Bereichen der Arbeitswelt Vorreiter von Phänomenen, die erst später flächendeckend in Betrieben Verbreitung finden. Dies gilt auch für verschiedene Aspekte der „neuen Formen der Arbeit“ (DGUV, 2019).

Hochschulspezifische Aspekte der „neuen Formen der Arbeit“ finden sich hauptsächlich in den thematischen Schwerpunkten:

- Simulation und virtual reality
- Zeit- und ortsunabhängiges Lehren, Lernen und Arbeiten

Gemeinsame Aufgabe der Expertinnen und Experten für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist es, sie auf ihre Chancen und Risiken für eine gesundheitsfördernde und sicherheitsbewusste Hochschule hin zu untersuchen und ihre Entwicklung und Implementierung in diesem Sinne beratend zu begleiten.

Simulation und virtual reality (vr) eröffnen u. a. ein riesiges Potenzial bei den praktischen Lehrveranstaltungen insbesondere in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen. Hier können z. B. Studierende im Maschinenbau die Grundlagen des Schweißens erlernen, ohne sich elektrischen, mechanischen, thermischen und chemischen Gefährdungen auszusetzen. Da schlussendlich jedoch nur die unfallfrei und nach allen Regeln der Kunst gesetzte reale Schweißnaht zu einem sicheren Produkt führt, dürfen Simulation und virtual reality nicht als vollständiger Ersatz praktischer Tätigkeiten dienen, sondern als wohlüberlegte didaktische und fachpraktische Elemente auf dem Weg zur Erreichung des gesetzten Lernziels. Die Nutzung von vr-Brillen muss zudem individuell trainiert werden, denn insbesondere bei den ersten Anwendungen kann sie individuell zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

Zur Entwicklung virtueller Lehrmodule bedarf es erheblicher finanzieller und personeller Ressourcen. Insbesondere die massive Arbeitsbelastung der Beschäftigten in Forschung und Lehre führt nicht selten dazu, dass diese Arbeiten in der eigentlichen Freizeit unter allen damit zusammenhängenden Belastungen der Akteur*innen geleistet werden. Die Möglichkeit zur Einflussnahme von Hochschulen und Unfallkassen auf die Bedingungen hierzu sind jedoch sehr begrenzt.

Zeit- und ortsunabhängiges Lehren, Lernen und Arbeiten bilden den zweiten thematischen Schwerpunkt unter den „neuen Formen der Arbeit“. Dieser hat seit Beginn der Pandemie eine erhebliche Dynamisierung erfahren, wobei die Zielsetzung dabei auf die räumliche Entzerrung und damit auf die Vermeidung persönlicher physischer Kontakte fokussiert war und nach wie vor ist. Dies war und ist ein erheblicher personeller Kraftakt auf Seiten der Lehrenden. Inhalte, Methodik, Didaktik und Technik, die sonst in langwierigen Prozessen entwickelt und getestet werden, sind als Provisorien in den Realbetrieb gegangen. Dies führt zu Stress auf allen Seiten. Bei Lernenden und Lehrenden sowie bei deren Mitarbeitenden, die häufig die Zuarbeit „just in time“ liefern müssen. Plötzlich war die Hochschule ein riesiges digitales Lehr- und Lernlabor – und ist es auch weiterhin. Denn wer nach dem zweiten „Corona-Semester“ auf Entspannung gehofft hat, ist inzwischen eines Besseren belehrt. Die Belastung der Lehrenden im Umstellungsprozess ist nach wie vor enorm. Gab es am Anfang noch eine hohe Akzeptanz auf Seiten der Studierenden für improvisierte Lösungen, lässt diese inzwischen nach, weil es anders als beim Lockdown im Frühjahr 2020 einen zeitlichen Vorlauf für die Gestaltung des digitalen Lehrangebots ab dem WS 2020/21 gegeben hat.

In beiden oben skizzierten Themenbereichen bedarf es einer genauen Erhebung der Verhältnisse sowie einer Analyse von Stärken, Schwächen und Ressourcen, um dann gezielt Maßnahmen abzuleiten, umzusetzen und weiter zu entwickeln. Die DGUV hat hierzu die Weiterentwicklung und Anwendung des „Bielefelder Fragebogens“ im Rahmen des Projekts der DGUV Forschungsförderung „Gesund und sicher an Hochschulen mit dem Bielefelder Verfahren - Belastungen analysieren - Maßnahmen evaluieren - Prävention sichern“ unterstützt (*Projekt-Nr. FF-FP 0398*; www.dguv.de/ifa/forschung/projektverzeichnis/ff-fp0398.jsp). Dieses Verfahren wird im Netzwerk der teilnehmenden Hochschulen unter Federführung der Universität Bielefeld kontinuierlich weiterentwickelt und wurde bereits vor Ausbruch der Epidemie um Items zur Auswirkung der Digitalisierung an Hochschulen ergänzt (Steinke, 2019). Wiederholungsbefragungen werden hier wertvolle Hinweise auf die Auswirkungen der aktuellen Situation auf die Gesundheit der Beschäftigten liefern.

Handlungsbedarfe werden sich voraussichtlich im Sektor „Führen auf Distanz“ ergeben. Gespräche im Rahmen der Beratungstätigkeit und eigene Erfahrungen zeigen, dass die üblichen Antennen zur Wahrnehmung des Befindens seines Gegenübers in digitalen Formaten nur eingeschränkt funktionieren. Dies erschwert es der Führungskraft wiederum, die Bedarfe und Schwierigkeiten bis hin zu verdeckten Hilferufen der Mitarbeitenden wahrzunehmen. Dem Handlungsfeld „Führung“, widmet sich die DGUV u. a. in Ihrer Kampagne „Kommitmensch“: www.kommitmensch.de

Die dazu gehörenden Dialogboxen können die Hochschulen kostenfrei bei ihrer zuständigen Unfallkasse beziehen.

Der erfolgreich etablierte verhältnispräventive Ansatz des „Bielefelder Fragebogens“ für alle Gruppen der Beschäftigten in Hochschulen wird seit 2021 ebenfalls mit Unterstützung der DGUV Forschungsförderung in einem Projekt zur Gesundheit der Studierenden ausgeweitet (*Forschungsvorhaben „Studienbedingungen und (psychische) Gesundheit Studierender: Weiterentwicklung und Erprobung des Bielefelder Fragebogens zu Studienbedingungen als Instrument für die psychische Gefährdungsbeurteilung Studierender und Aufbau einer Hochschuldatenbank“*; Projekt-Nr. FF-FP-0460, www.dguv.de/ifa/forschung/projektverzeichnis/ff-fp0460.jsp).

Die Sachgebiete im Fachbereich Bildungseinrichtungen der DGUV werden im Herbst 2021 die Auswirkungen, Chancen und Risiken von Digitalisierung in Bildungseinrichtungen auf Sicherheit und Gesundheit aller Akteur*innen im Rahmen eines internen Fachgesprächs mit Expertinnen und Experten für Digitalisierung diskutieren und die thematischen Schwerpunkte für die kommenden Jahre daran ausrichten.

Literatur

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2019). *Programmflyer 6. Hochschultagung „Sichere gesunde Hochschule“* Hochschule digital: Neue Formen der Arbeit – Neue Formen der Prävention, 16. bis 18. September 2019, DGUV Congress, Dresden. <https://www.dguv.de/iag/veranstaltungen/hochschultagung/2019/index.jsp>. (Zugegriffen am 08.06.2021).

Steinke, M. (2019). *„Chancen und Risiken der Digitalisierung: Befragungsergebnisse an Hochschulen“*. 6. Hochschultagung »Sichere gesunde Hochschule« Hochschule digital: Neue Formen der Arbeit – Neue Formen der Prävention, 16. bis 18. September 2019, DGUV Congress, Dresden.

Gesundheit in digitalen Arbeits- und Lebenswelten

Madeleine König und Christine Jakovlev (Netzwerk Gesunde Hochschulen NRW)

Die Digitalisierung durchdringt inzwischen sämtliche Bereiche der Hochschule, die auch für die Beschäftigten eine wichtige Lebens- und Arbeitswelt darstellt. Dabei gleicht die Digitalisierung einem zweischneidigen Schwert: Auf der einen Seite eröffnet die Zunahme von digitalen Prozessen in Arbeit, Lehre, Studium und Freizeit neue Möglichkeiten und auf der anderen Seite birgt sie durch neue Anforderungen zusätzliche gesundheitliche Belastungen für die Hochschulangehörigen.

Das von der TK geförderte Netzwerk Gesunde Hochschulen NRW beschäftigt sich seit seiner Gründung im Jahr 2019 intensiv mit dem Zusammenhang von Digitalisierung und Gesundheit. Nachdem sich die Netzwerkmitglieder zunächst mit den Grenzen und Möglichkeiten digitaler Gesundheitsförderung auseinandersetzen, richteten sie den Blick zunehmend auf einen anderen Blickwinkel: Wie kann Gesundheit in den digitalisierten Arbeits- und Lebenswelten sichergestellt werden? Insbesondere in Zeiten der rapiden Digitalisierung ist es wichtig, gegensteuernde Maßnahmen zu ergreifen, um die Gesundheit der Hochschulangehörigen zu erhalten und zu fördern. Im September 2020 haben sich interessierte Netzwerkmitglieder i. R. e. Fortbildung mit der BGM-Expertin Dr. Katharina Hoß mit analogen und digitalen Möglichkeiten der Gesundheitsförderung in digitalisierten Welten auseinandergesetzt und ihre Erfahrungswerte miteinander geteilt.

Für ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement an Hochschulen ist es unabdingbar, die Anforderungen zu kennen, die mit der Digitalisierung einhergehen, um anschließend den gesundheitlichen Belastungen entgegenzuwirken und die enthaltenen Chancen identifizieren zu können. Vor diesem Hintergrund werden zunächst einige Studienergebnisse zu den Belastungen der Digitalisierung und des damit häufig einhergehenden Homeoffices (siehe Informationskasten S. 19) zusammengefasst. Anschließend werden beispielhaft einige konkrete Maßnahmen angeführt, die in der Fortbildung des Netzwerkes Gesunde Hochschulen NRW thematisiert worden sind und die dazu beitragen können, gesundheitsförderliche Bedingungen zu schaffen.

Eine Studie zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen von Böhm (2016) unterscheidet zwischen den Kategorien „Arbeits- und Wissensinhalte“ und „Soziales Umfeld und Arbeitskontext“.

Das Feld „Arbeits- und Wissensinhalte“ zeichnet sich durch die zunehmenden Anforderungen in technologischer Hinsicht, gesteigerte Informationsmengen sowie einer Zunahme der Komplexität von Inhalten und einer Dauerkommunikation aus. In der Studie von Böhm (2016) wurden signifikante Zusammenhänge zwischen dem Grad der Digitalisierung und emotionaler Erschöpfung festgestellt. Es konnte nachgewiesen werden, dass der technologische Anpassungsdruck sowie die Dauerkommunikation (das sogenannte „Kommunikationsrauschen“) einen starken Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung haben. Auch ein steigender Grad der digitalen Kommunikation im Arbeitskontext sowie die Angst vor

Arbeitsplatzverlust durch fortgeschrittene Technologie wird mit einer zunehmenden Erschöpfung assoziiert.

Der Bereich „Soziales Umfeld und Arbeitskontext“ umfasst im Wesentlichen die Themenfelder „Führung und Teamarbeit“ sowie „Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilität“. Der Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilität wird hierbei eine besonders große Bedeutung beigemessen. Durch die Digitalisierung sind die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitgebenden zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse vielseitig, weshalb die Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz die Zusammenhänge erneut untersucht hat (BAuA, 2020). Hierbei wurde deutlich, dass Arbeitnehmer*innen durch die Digitalisierung einen größeren Gestaltungsspielraum durch flexiblere Arbeitszeiten und -orte wahrnehmen. Ein erhöhter Gestaltungsspielraum bei arbeitszeitlichen Belangen setzt auch eine hohe Fähigkeit zur Selbststeuerung und intrinsischer Motivationskraft voraus: Arbeitgeber*innen erwarten oftmals von ihren Mitarbeitenden, dass diese ihre eigenen Belastungsgrenzen erkennen und kommunizieren können. Bei fehlenden Selbststeuerungskompetenzen und gleichzeitig perfektionistischen Ansprüchen an die eigene Leistung kann es jedoch auch dazu kommen, dass Mitarbeitende sich in höherem Maße für Ziele und Arbeitsergebnisse verantwortlich fühlen, sie sich deshalb unter Druck setzen und somit eine Überlastung droht. Gestaltungsspielraum zu haben und Verantwortung zu übernehmen trägt zu einer gesteigerten Selbstwirksamkeitserwartung bei, wenn Aufgaben erfüllt und Ziele erreicht werden können. Sind die Ziele nur schwer erreichbar oder verfehlt, kann die Verantwortungsübernahme für Mitarbeitende zur Belastung werden.

Aus der Studie von Böhm (2016) geht zudem hervor, dass Flexibilisierungsmaßnahmen der Arbeitssituation mit einer geringeren emotionalen Erschöpfung einhergehen. Wem ermöglicht wird, die Arbeit als (alternierende) Telearbeit zu verrichten, hat häufiger das Gefühl, über mehr Handlungsspielraum zu verfügen, was positive Auswirkungen auf das Autonomieempfinden hervorbringt (BAuA, 2018b). Dieser ermöglichte Spielraum kann die Work-Life-Balance sowie die Arbeitszufriedenheit verbessern. Gleichzeitig wird der Rollenstress bei Vereinbarkeitskonflikten der Arbeitnehmer*innen sowie die Fluktuationsneigung gesenkt (BAuA, 2018b). Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit, welche durch die Digitalisierung und dem damit einhergehenden Homeoffice in Teilen ermöglicht werden kann, haben Arbeitnehmer*innen zunehmend die Möglichkeit, Arbeit und Privatleben besser zu vereinbaren.

Dennoch schafft ein orts- und zeitflexibles Arbeiten auch Herausforderungen. So geht eine Flexibilisierung mit einer erweiterten Erreichbarkeit im privaten Raum einher, wodurch eine Entgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben stattfinden kann. Diese erhöhte Erreichbarkeit führt unter Umständen zu gesundheitlichen Beschwerden wie beispielsweise Rückenschmerzen, Schlafstörungen oder körperlicher Erschöpfung (BAuA, 2018b). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die digitalisierungsbedingte Flexibilisierung der Arbeit zur Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten beitragen kann, gleichzeitig aber Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, die einer Belastung entgegenwirken.

Die Anforderungen und Belastungen hängen somit von unterschiedlichen, hier exemplarisch angeführten Faktoren ab und können stark variieren, weshalb die Erfassung von Belastungen und Ressourcen in der eigenen Organisation unerlässlich ist. Gerade in großen Organisationen wie Hochschulen sollten die unterschiedlichen Organisationseinheiten getrennt voneinander betrachtet werden; die Digitalisierung stellt die Beschäftigten in Technik und Verwaltung vor andere Herausforderungen als jene, die in einem wissenschaftlichen Fachbereich tätig sind. Da die Arbeitgebenden ohnehin über das Arbeitsschutzgesetz dazu verpflichtet ist, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, ergibt es Sinn, auch die Anforderungen und Belastungen durch die Digitalisierung in die Gefährdungsbeurteilung aufzunehmen. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung hat inzwischen den Aspekt der Belastungen durch Homeoffice in ihre [Gefährdungsbeurteilung für Hochschulen und Forschungseinrichtungen](#) aufgenommen, die eine gute Orientierung bietet.

Es wird deutlich, dass die gegensteuernden Maßnahmen zu den Belastungen durch die Digitalisierung eng mit der Verantwortungsübernahme des Arbeitgebers zusammenhängen. Allerdings können auch die Mitarbeitenden selbst Einfluss darauf nehmen.

Hier kann das hochschulische Gesundheitsmanagement ansetzen, indem es sowohl verhältnispräventive als auch verhaltenspräventive Maßnahmen ergreift und Angebote schafft, während es gleichzeitig einen ganzheitlichen Blick auf die positiven und negativen Konsequenzen der Digitalisierung richtet. Neben der Gefährdungsbeurteilung kann auch ein Diskurs mit unterschiedlichen Zielgruppen der Hochschulen hilfreich sein, um die wahrgenommenen Belastungen, Bedürfnisse und Einstellungen zur Digitalisierung zu eruieren und in die Planung bedarfsgerechter Angebote einzubeziehen.

Auf verhältnisbezogener Ebene ist es empfehlenswert, über die Flexibilisierung der Arbeitssituation gesundheitsförderliche Voraussetzungen für die Arbeitnehmer*innen zu schaffen. Wie eingangs auf der Grundlage der Studienergebnisse beschrieben wurde, kann den Belastungen einer zunehmenden Digitalisierung durch flexiblere Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle entgegenwirkt werden.

Zudem können Beschäftigte durch vorgegebene Regelungen zur Arbeitsplanung bei der Priorisierung, der Abgrenzung und bei der Selbststeuerung unterstützt werden. Ein Beispiel hierfür sind Erreichbarkeitsgrundsätze und Regeln für die Einhaltung von Ruhezeiten, die seitens der Arbeitgeber*innen oder der Führungskräfte erarbeitet werden. Das hochschulische Gesundheitsmanagement kann die verantwortlichen Personen auf Leitungsebene für diese Notwendigkeit sensibilisieren und Hilfestellung leisten.

Dies kann beispielsweise über (digitale) Führungskräftebildungen verwirklicht werden. Die Fürsorgepflicht von Führungskräften ist auch in Zeiten von Homeoffice unverändert, weshalb sie im Rahmen dieser Schulungen z. B. über ihre gesetzlichen Fürsorgepflichten, virtuelle Führungsaspekte und hilfreiche Rahmenbedingungen unterrichtet werden sollten. Hierbei ist es insbesondere in Zeiten der Digitalisierung und des Homeoffices wichtig, für das Thema Präsentismus zu sensibilisieren. Durch eine wertschätzende Kommunikation und geordnete Vertretungsregelungen kann Präsentismus präventiv verhindert werden.

Um das Verhalten der Mitarbeitenden anzusprechen, sollten auch gesundheitsbezogene Schulungen für Mitarbeitende offeriert werden. Hierbei sollte der Fokus insbesondere auf Themen wie Achtsamkeit, Selbstmanagement und Resilienz liegen. Im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe können die Beschäftigten so dabei unterstützt werden, die Selbststeuerungsfähigkeiten auszubauen, wodurch es leichter fällt, Grenzen zu setzen und Entscheidungsspielräume besser zu nutzen - ohne dass diese zur Belastung werden.

Da eine erhöhte Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik in der Freizeit die emotionale Erschöpfung bei Arbeitnehmer*innen zusätzlich verstärkt, ist eine Sensibilisierung für diese Problemstellung ebenfalls ratsam. Beispielsweise kann über Informationskampagnen oder Schulungen das Thema in den Fokus gerückt werden, um so Veränderungen bei den Mitarbeitenden einzuleiten.

Neben den psychischen Belastungen sind Beschäftigte durch die Digitalisierung auch mit körperlichen Beeinträchtigungen konfrontiert. Kopf- und Rückenschmerzen sind sehr häufig erhobene Konsequenzen, denen jedoch durch eine hohe physische Aktivität entgegengewirkt werden kann (Varkey et al., 2008). Vor diesem Hintergrund sollten, z. B. über den Hochschulsport, auch Bewegungsangebote geschaffen werden; denkbar sind auch Kooperationen mit externen Anbieter*innen oder Fitnessstudios. Hilfreich ist es, wenn die Hochschulleitung und Führungskräfte ihre Mitarbeitenden ausdrücklich zur Teilnahme an derartigen Gesundheitsangeboten ermutigen.

Ausgehend von den Rückmeldungen in den Gefährdungsbeurteilungen und den individuellen, persönlichen Gesprächen können weitere bedarfsgerechte Angebote geschaffen werden.

Abschließend lässt sich sagen, dass die Digitalisierung in der Lebenswelt Hochschule einen großen Wandel herbeigeführt hat und neue Potenziale bietet. Arbeitgeber*innen, Führungskräfte und Gesundheitsakteur*innen haben vielfältige Möglichkeiten, die Beschäftigten dabei zu unterstützen, ihre eigene (digitale) Gesundheitskompetenz weiterhin auszubauen, sodass die Chancen des veränderten Arbeitsalltags einen nachhaltigen Beitrag zu einer verbesserten Work-Life-Balance leisten können.

Literatur

BAuA (2018a). *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

BAuA (2018b). *Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

BAuA (2020). *Orts- und zeitflexibel arbeiten*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Böhm, S. A., Bourovoi, K., Brzykcy, A. Z., Kreissner, L. M. & Breier, C. (2016). *Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen: Eine bevölkerungsrepräsentative Studie in der Bundesrepublik Deutschland*. St. Gallen: Universität St. Gallen.

Varkey, E., Hagen, K., Zwart, J. A., & Linde, M. (2008). Physical activity and headache: results from the Nord-Trøndelag Health Study (HUNT). *Cephalalgia*, 28(12), 1292-1297. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2982.2008.01678.x>.

Mobiles Arbeiten, Homeoffice oder Telearbeit?

Eine Begriffsbestimmung

Anna Pawellek, Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Nds. e. V.

Eine Abgrenzung zwischen den Begriffen „mobiles Arbeiten“, „Homeoffice“ und „Telearbeit“ wird in der Praxis nicht immer trennscharf vorgenommen. Verschiedene Definitionen der Bezeichnungen zeigen eine überwiegende Einheitlichkeit in Bezug auf die (Un)gebundenheit des Arbeitsortes sowie die unterschiedliche zeitliche Ausgestaltung. Mobiles Arbeiten bzw. Homeoffice kann auf gewöhnlicher Basis oder ergänzend zur Arbeit vor Ort stattfinden (Bonin et al., 2020, S. 21 f.).

Mobiles Arbeiten

Das mobile Arbeiten bezeichnet jede Arbeitsform, die an keinen festen Arbeitsort gebunden verrichtet wird (Grunau et al., 2019, S. 1). Es kann an mehreren oder wechselnden Orten stattfinden z. B. von zu Hause oder unterwegs und ist daher eine ortungebundene Arbeitstätigkeit. Mobiles Arbeiten schließt ebenfalls das Arbeiten von pendelnden Beschäftigten auf ihrem Arbeitsweg mit ein (Bonin et al., 2020, S. 19 ff.), wobei lediglich die Erreichbarkeit sichergestellt werden muss (Knuth, 2020).

Homeoffice

Der Begriff Homeoffice wird häufig als Oberbegriff der unterschiedlichen Ausübungsmöglichkeiten der Arbeit von zu Hause verwendet (Klöver et al., 2020, S. 5), die ständig oder alternierend (und überwiegend ganztätig) umgesetzt werden kann (Bonin et al., 2020, S. 19 f.). Homeoffice ist durch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel als eine Form der mobilen Arbeit definiert worden, die sich von der Telearbeit dadurch abgrenzt, dass es keinen fest eingerichteten Arbeitsplatz gibt, die Tätigkeit aber im Privatbereich ausgeübt wird (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, 2021, S. 5). Für das Arbeiten im Homeoffice gelten ebenfalls das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz, sodass beispielsweise eine Unterweisung zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung sichergestellt werden muss (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, 2021, S. 12). Zusätzlich wird die psychische Belastung durch die Arbeit im Homeoffice im Kontext der Kontaktbeschränkungen während der COVID-19-Pandemie als tätigkeitsbedingte Gesundheitsgefahr definiert (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, 2021, S. 19).

Telearbeit

Im Gegensatz zum mobilen Arbeiten bzw. Homeoffice hat Telearbeit „klare vertragliche Rahmenbedingungen über die Arbeitszeit, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszeitgestaltung sowie die Einrichtung des Telearbeitsplatzes nach den Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung durch den Arbeitgeber“ (Klöver et al., 2020, S. 5). Die gesetzlichen Regelungen bezüglich der Telearbeitsplätze sind in der Arbeitsstättenverordnung verankert. Darin wird unter anderem festgelegt, dass die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln sowie Kommunikationseinrichtungen vom Arbeitgebenden oder einer von ihm beauftragte Person an einem festen Arbeitsplatz im Privatbereich bereitgestellt und installiert werden muss (§ 7 Abs. 2 ArbStättV). Außerdem gelten die Vorschriften einer Gefährdungsbeurteilung und daher die Berücksichtigung physischer und psychischer Belastungen. Bei Bildschirmarbeitsplätzen ist besonders die Belastung der Augen zu berücksichtigen (Klöver et al., 2020, S. 17).

Literatur

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). Verordnung über Arbeitsstätten https://www.gesetze-im-internet.de/arbstaettv_2004/__2.html. (Zugegriffen am 08.06.2021).

Bonin, H., Eichhorst, W., Kaczynska, J., Kümmerling, A., Rinne, U., Scholten, A., Steffes, S. (2020). *Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice: Kurzexpertise*. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB549). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-70079-5>. (Zugegriffen am 08.06.2021).

Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S., Wolter, S. (2019). *Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken*. IAB-Kurzbericht, No. 11/2019, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). <http://hdl.handle.net/10419/216702> (Zugegriffen am 08.06.2021).

Klöver, B., Himbert, E., Gehlke, A. & Bins, E. (2020). *Home-Office an deutschen Hochschulen. Zwischen unbegrenzter Legitimation und übermäßiger Begrenzung*. CHE Consult. www.che-consult.de/wp-content/uploads/2020/10/Home-Office_an_deutschen_Hochschulen_September_2020.pdf. (Zugegriffen am 08.06.2021).

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Arbeitsschutzausschüsse beim BMAS. Fassung 22.02.2021. www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2.pdf?__blob=publicationFile&v=4. (Zugegriffen 08.06.2021).

Digitalisierung im Rahmen von Bewegungsförderung durch den Hochschulsport

Felicitas Horstmann (Allgemeiner Deutscher Hochschulsportverband)

Das Virus als Katalysator

Getreu dem Motto des Verbands „Wir bewegen kluge Köpfe!“ bringen die Mitgliedshochschulen des Allgemeinen Deutschen Hochschulsportverbands (adh) auch während der Pandemie trotz vielfältiger Beschränkungen zahlreiche Menschen in Bewegung. Als Mitte März 2020 der Hochschulsport durch die COVID-19-Pandemie erstmalig zum Erliegen gekommen war, sahen sich die Verantwortlichen mit der Frage konfrontiert, wie die Zielgruppen in Zeiten des Stillstands in Bewegung gehalten werden können. Aus der Not geboren wurden hierdurch auch Potenziale für den Hochschulsport eröffnet. So wurde das Virus zum Katalysator für ein weitreichendes digitales Angebot.

Relativ zügig waren einige Standorte in der Lage, auf die beklemmende Situation der Pandemie mit Online-Angeboten zu reagieren. Als eine der ersten Hochschulsporteinrichtungen war der Hochschulsport der TU Dortmund digital aktiv. Auch der Hochschulsport Hamburg gehört zum Kreis der Standorte, die als eine Art Speerspitze des digitalen Bewegungsangebots fungierten und früh das Potenzial erkannt haben, das in der, durch die COVID-19-Pandemie erzwungene, Umorientierung des Hochschulsports lag – und immer noch liegt.

Aufgrund der großen Nachfrage wurde und wird das virtuelle Programm des Hochschulsports immer weiter ausgebaut. An manchen Standorten werden mittlerweile alle Bereiche des Hochschulsports online „bespielt“, neben dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) auch das Fitnessstudio. Weitere Potenziale für Bewegungsförderung bieten der Online-Pausenexpress für die Online-Lehre sowie virtuelle Campus-Läufe – wie zuletzt der bundesweite adh-Hochschullauf digital, der im Rahmen des Internationalen Tag des Hochschulsports am 20. September 2020 mit 473 Teilnehmenden von 70 Hochschulen stattfand. Hierfür benötigte jede/r Läufer*in nur eine Tracking-App bzw. Smart-Watch.

Die Organisationsformen hochschulsportlicher Einrichtungen in Deutschland und die damit verbundenen personellen sowie finanziellen Ausstattungen sind unterschiedlich gestaltet. Zu den typischen Organisationsmodellen zählen:

- zentrale Einrichtung der Hochschule,
- Integration des Hochschulsports in die Sportwissenschaft,
- studentische Selbstverwaltung (beispielsweise durch den AStA),
- Hochschulsport als Verwaltungsabteilung und
- Vereine.

Daraus ergibt sich eine hohe Heterogenität innerhalb der Hochschulsportlandschaft. Nicht jede Hochschulsporteinrichtung verfügt über die notwendigen technischen, finanziellen und personellen Voraussetzungen, für die Umsetzung von digitaler Bewegungsförderung. Damit auch die kleineren Standorte

von den Entwicklungen der vergangenen Monate profitieren können, hat der adh das solidarische Engagement der Mitgliedschaft auf einer [Serviceseite](#) gebündelt. So stehen zahlreiche Videos mit Bewegungsangeboten von fünf Minuten bis zu einer Stunde bundesweit zur Verfügung.

Zusätzlich haben sich – angesichts des zweiten Lockdowns und der Unmöglichkeit Hochschulsport in Präsenz zu treiben – zahlreiche Mitgliedshochschulen des adh im Sinne der Verbandssolidarität dazu entschlossen, ein gemeinsames Live-Onlinekurs-Angebot für Studierende und Hochschulmitarbeitende anzubieten. Die verschiedenen Live-Onlinekurse fanden erstmalig vom 15. bis 20. Februar 2021 statt und wurden auf einer Extraseite zur Hochschulsport-Schnupperwoche zusammengefasst.

Im Rahmen der Schnupperkurse konnte die Zahl der Teilnehmenden verdoppelt, teilweise sogar dreifach und neue Teilnehmende gewonnen werden. Aufgrund der durchweg positiven Resonanz wurde dieses Angebot im ersten Halbjahr 2021 weiterentwickelt und fortgeführt. Die ausgewählten Kurse sind für alle Teilnehmenden kostenlos, wobei die Anzahl der Plätze begrenzt sind und daher nach dem „first come, first serve“-Prinzip vergeben werden.

Technische Infrastruktur

Aufgrund der unterschiedlichen Vorgaben der Hochschulen greift die adh-Mitgliedschaft auf zahlreiche Streaming-Dienstleister zurück, die verschiedene Vor- und Nachteile besitzen. Ein Großteil der Hochschulen nutzt Zoom und Big Blue Button für ihre Online-Angebote. Instagram, Facebook und YouTube sind weitere beliebte Tools. Alle drei Tools bieten sowohl die Möglichkeit eines Livestreams als auch zur Aufzeichnung der Veranstaltung. Dadurch können Mediatheken aufgebaut und die Videos für eine spätere Nutzung zugänglich gemacht werden. Allerdings sind diese Plattformen nicht vollumfänglich barrierefrei. So sind Instagram, Facebook und Co. anmeldepflichtig. Diesem Umstand nachkommend streamte zum Beispiel der Hochschulsport Göttingen zu Beginn direkt über die eigene Homepage. Hierfür wurde die Plattform Twitch verwendet, ein Live-Streaming-Portal, das bislang vorrangig für die Übertragung von Videospiele genutzt wurde.

Die Sommermonate nutzte die Universität Göttingen, um eine Online-Plattform einzurichten, da der Hochschulsport das hybride Angebot auch nach dem Shutdown, unabhängig von COVID-19 beibehalten und auf ein neues Level bringen möchte. Anfang November 2020 wurde diese unter dem Namen „MyHome.sport“ gelauncht. Auf der Plattform werden zahlreiche Bewegungs- und Entspannungsangebote zur Verfügung gestellt. Flankiert wird der Fundus an Workouts durch Live-Videos, Podcasts und Hintergrundartikel. Zusatzkosten für das Angebot werden keine erhoben. Einzige Voraussetzung ist, Mitglied im Hochschulsport zu sein. Die Kosten hierfür belaufen sich auf 2,20 Euro pro Monat. Bereits in den ersten Tagen verzeichnete der Hochschulsport Göttingen über 800 Anmeldungen.

Bezüglich des technischen Equipments ergab die Recherche die in Tab. 1 aufgelisteten Empfehlungen. Allerdings fehlt es vielerorts an den benötigten finanziellen Ressourcen, um das Bewegungsangebot digital professionell zu gestalten. Häufig wird deshalb noch aus den Sporthallen oder Wohnzimmern

gestreamt. Hierfür werden lediglich ein Smartphone und ein Stativ benötigt. Doch es gilt zu prüfen, inwiefern auch nach der COVID-19-Pandemie aus den privaten Räumen gestreamt werden sollte.

Der Hochschulsport in Gießen hat indes kurzfristig und mit wenig finanziellem Aufwand einen nicht genutzten Büroraum in ein Studio für seine Streaming-Inhalte verwandelt.

Andere Hochschulen ergänzen ihr Angebot derweil über Fitness-Apps, so z. B. die Universität Heidelberg, die eine Kooperation mit dem Anbieter Gettworkout eingegangen ist. Über die Gettworkout-App wird den Studierenden und Mitarbeitenden ein digitales High-Intensity-Intervall (HIIT) Training angeboten, das jeder Zeit und überall nur mit dem eigenen Körpergewicht durchgeführt werden kann. Im Sommersemester 2020 haben dieses Angebot 1768 Universitätsmitglieder genutzt.

Die Universität Regensburg hingegen entwickelt derzeit ihre eigene App, über die das komplette Gesundheitsmanagement abgebildet werden soll.

Rechtliche Herausforderungen

Im Rahmen der Digitalisierung gilt es einige rechtliche Fragestellungen zu klären. Eine zentrale Frage ist der Umgang mit den Persönlichkeitsrechten der Trainer*innen. Zusätzlich müssen die Rechte zum Datenschutz sowohl für die Übungsleitenden als auch die Nutzenden beachtet werden. Allgemein herrscht eine große Unsicherheit. Deshalb sollten die Fragen mit der Rechtsabteilung der jeweiligen Hochschule abgestimmt werden, dies betrifft insbesondere Vorlagen zu den Themen Persönlichkeitsrechte und Datenschutz. (s. Kapitel Datenschutz und Datenschutzerklärung bei gesundheitsbezogenen Apps, S. 28)

Bei der Nutzung von Musik müssen gegebenenfalls Abgaben an die GEMA eingerechnet werden. Dies gilt es vorab zu prüfen. Alternativ kann eine der in Tab. 1 aufgeführten Musikplattformen verwendet werden.

Öffentlichkeitsarbeit und Bewerbung der Angebote

Für die Bewerbung werden unterschiedliche Kanäle genutzt. Vor allem Social Media aber auch die Website der Hochschulsporteinrichtung und Rundmails. Auch über Newsletter und andere Universitätswebseiten (Familienbüro, Studierendenwerk, BGM, FAQ, und andere) kann die Öffentlichkeitsarbeit unterstützt werden. Darüber hinaus kann das Buchungssystem des Hochschulsports genutzt und die Teilnehmenden der vergangenen Semester per Anschreiben über die Angebote informiert werden.

Der Hochschulsport der Universität Tübingen eruierte im Juni 2020, wie die Online-Angebote bei Nutzer*innen ankommen und fragte unter anderem ab, wie die Teilnehmenden der Online-Kurse auf das Angebot aufmerksam geworden sind. Die meisten Personen konnten per Rundmail der Hochschule beziehungsweise des Hochschulsports erreicht werden. Rund 11 % wurden über Social Media auf das Angebot aufmerksam.

Die Universität Koblenz-Landau baute eine Medienkooperation auf, um eine größere Zielgruppe, über die Hochschulangehörigen hinaus, zu erreichen (siehe Abschnitt „Praxisbeispiel: Medienkooperation des Allgemeinen Hochschulsports (AHS) Koblenz-Landau“).

Nachhaltigkeit

Durch die digitalen Angebote zur Bewegungsförderung konnte der Hochschulsport seine Reichweite deutlich erhöhen. So konnten 20-40 % mehr neue Teilnehmende geworben werden, die über das analoge Programm nicht erreicht wurden. Da Zeitmangel eines der führenden Argumente für Inaktivität ist, werden Live-Angebote durch Videos on Demand ergänzt. Dadurch eröffnet sich den Nutzer*innen die Möglichkeit, ihr eigenes passendes Zeitfenster für Sport und Bewegung zu nutzen. Außerdem können durch den Wegfall von Wegzeiten auch diejenigen teilnehmen, deren Zeitfenster stark limitiert sind.

Bislang konnte lediglich ein geringer Rückgang der hohen Zugriffszahlen festgestellt werden. Um eine gewisse Verbindlichkeit und ein Gemeinschaftsgefühl herzustellen, wird vielerorts eine Struktur mit festen Terminen aufrechterhalten. Zusätzlich könnten geringe Kursgebühren, zum Beispiel über den Erwerb einer Sportcard oder eine Mitgliedschaft, die Verbindlichkeit steigern.

Eine weitere Möglichkeit besteht in der Verknüpfung des analogen Kursbetriebs mit der Digitalisierung. Indem aus der Sporthalle live gestreamt wird, können die Angebote auch von all jenen wahrgenommen werden, denen es nicht möglich ist physisch anwesend zu sein. Dies stellt mögliche Zukunftsaussichten des Hochschulsport nach einem erfolgreichen Restart dar.

In ihrer Erhebung fragte Tübingen auch die Präferenz der Online-Teilnehmenden ab: über die Hälfte stimmten für digitale Angebote ab, die parallel zu Präsenzveranstaltungen zur Verfügung stehen. Etwas mehr als ein Viertel befürwortete ein reines Online-Angebot. Nur 17 % bevorzugten Angebote vor Ort. Wird nur die Personengruppe betrachtet, die durch das digitale Angebot zum ersten Mal Kontakt mit dem Hochschulsport hatte, sind diese sehr an der Weiterführung des Online-Angebots interessiert. Rund 96 % stimmten hier für ein digitales Angebot beziehungsweise die Kombination aus beidem ab.

Praxisbeispiel: Medienkooperation des Allgemeinen Hochschulsports (AHS) Koblenz-Landau

Der Hochschulsport an der Universität Koblenz-Landau ist auf die Standorte Koblenz und Landau aufgeteilt und bedient darüber hinaus auch die Hochschule Koblenz, die Wissenschaftliche Hochschule für Unternehmensführung (WHU) und die Philosophisch-Theologische Hochschule Vallendar (PTHV). Somit schafft der AHS ein Angebot für ca. 28.000 Studierende, davon etwa 19.000 in Koblenz. Aufgrund der vielen verteilten Campi, verfügte der AHS auch schon vor der COVID-19-Pandemie über eine gute technische Infrastruktur.

Auf den Lockdown im Frühjahr 2020 hat der Hochschulsport umgehend und handlungsorientiert reagiert. So ging er kurzerhand eine Medienkooperation mit regionalen Partnern, wie beispielsweise dem Landessportbund Rheinland-Pfalz, der Rhein-Zeitung Koblenz, dem Veranstalter Münz Sport, der Antenne Koblenz, der Energieversorgung Mittelrhein AG und der Sparkasse Koblenz ein. Über einen

Livestream auf Facebook bot der AHS jeden Mittwoch ein 15- bis 20-minütiges Fitnessstraining für alle Leistungsstufen an, das zeitgleich per Crossposting von den Partner*innen geteilt werden konnte. Dadurch konnten im März und April rund 105.000 Personen in und um Koblenz in Bewegung gebracht werden.

Angespornt durch den Erfolg baute das Team in Koblenz sein digitales Angebot aus und erweiterte es um „Bewegte Koblenzer Sehenswürdigkeiten“. Über den Sommer drehten sie an verschiedenen Koblenzer Sehenswürdigkeiten, wie zum Beispiel dem „Deutschen Eck“ und dem „Schängelbrunnen“ insgesamt vier Fitnessvideos, für die der Bürgermeister die Schirmherrschaft übernahm und die Koblenzer*innen in einem gesonderten Trailer zur Teilnahme animierte. Außerdem lieferte ein lokales Tourismusbüro vor Beginn der Fitnessseinheit einige spannende Informationen zum jeweiligen Wahrzeichen. Da die Videos öffentlich auf [Youtube](#) verfügbar sind, kann jede*r eine virtuelle Stadtführung durch Koblenz mit anschließendem Workout machen. Als besonderes Special verbarg sich hinter dem 15. Türchen des digitalen Adventskalenders 2020 ein weiteres Fitnessvideo, das am Görresplatz gedreht wurde, wo normalerweise der Weihnachtsmarkt stattfindet.

Die Motivation des vergleichsweise kleinen AHS-Teams hinter den Angeboten und der Medienkooperation war, ganz Koblenz in Bewegung zu bringen und die Bewegungsaffinität der Bevölkerung zu steigern. Ein weiteres Ziel war es, die Sichtbarkeit des Hochschulsports über die Hochschulen hinaus zu erweitern. Dass dies gelungen ist, zeigten unter anderem die Anfragen von Regionalzeitschriften, die über die Aktion berichteten.

Auch in Zukunft möchte der Hochschulsport in Koblenz seinen Kund*innen digitale Angebote machen. Wenngleich ein Großteil der Stammkundschaft auf Sport in Präsenz setzt, genossen im Sommersemester 2020 immerhin rund 200 Teilnehmende die etwa 10 buchungspflichtigen Online-Kurse (Kosten zwischen null und 15 Euro). Um diese Zielgruppe auch künftig zu bedienen und niemanden auszuschließen, überlegt der AHS auch nach der Pandemie, ausgewählte Kurse aus der Sporthalle zu streamen und einige wenige Kurse zusätzlich rein virtuell anzubieten.

Quo Vadis

Die digitalen Angebote in den Bereichen Sport und Gesundheit sind in den vergangenen Monaten schier explodiert. Die aktuelle Situation kann genutzt werden, um Innovationen in der digitalen Gesundheits- und Bewegungsförderung voranzutreiben, auszuprobieren, zu entwickeln und die Veränderungsprozesse als Chance zu nutzen.

Von den Online-Angeboten verspricht sich der Hochschulsport, auch in Zeiten des Lockdowns sichtbar zu bleiben, seine Nutzer*innen zu binden sowie in Bewegung zu halten, neue Kund*innen zu gewinnen, die „Sportmuffel“ zu erreichen und generell seinen gesetzlichen Auftrag, Bewegungsangebote zu schaffen, zu erfüllen. Denn digitale Bewegungsförderung ermöglicht es, auch schwer erreichbare Personengruppen anzusprechen; insbesondere in Zeiten, in denen sich die Studierenden nicht auf dem Campus aufhalten.

Gleichzeitig fordert die allumfassende Verfügbarkeit digitaler Medien Eigenverantwortlichkeit. Folglich muss die Gesellschaft empowert und sowohl Gesundheits- als auch Digitalkompetenz erworben werden, um einen gewissenhaften und reflektierten Umgang mit der Masse an Angeboten zu fördern.

Zentraler Erfolgsfaktor wird sein, die Risiken der Technologisierung im (Hochschul-)Sport zu identifizieren, ihnen zu begegnen und die Entwicklung nachhaltig positiv zu beeinflussen. Ferner müssen die veränderten Bedürfnisse der Zielgruppe ermittelt und neue Angebotsformen geschaffen bzw. erweitert werden. An dieser Stelle sei unter anderem der Wunsch nach Flexibilisierung zu nennen, der sich in vielen Bereichen unseres Lebens widerspiegelt und beispielsweise durch Videos on Demand oder flexible sowie hybride Kursangebote erfüllt werden kann.

Internet- und App-basierte Anwendungen schaffen die Möglichkeit der Individualisierung von Angeboten. Doch Sport bedeutet für viele Studierende weitaus mehr als die reine körperliche Ertüchtigung. Insbesondere der Hochschulsport lebt vom sozialen Miteinander und schafft ein Gefühl der Zugehörigkeit. Folglich kann digitale Bewegungsförderung das Angebot des Hochschulsports erweitern, langfristig aber nicht ersetzen. Es bleibt abzuwarten, was die digitale Disruption in den kommenden Monaten hervorbringt und wie sich die Hochschulsportlandschaft hierdurch langfristig verändern wird.

Tab. 1. Empfehlungen für technisches Equipment zur professionellen Gestaltung von digitalen Bewegungsangeboten
(Stand: April 2021)

	Bezeichnung	Ungefähre Kosten in EUR
Kamera	Fujifilm XT-3	1.100
	Sony alpha (6000er oder 7er Reihe)	1.000-2.000
	Panasonic GH5	2.000
	Canon 5D, 6D, 7D Reihe	1.000-2.000
	Canon R-Reihe (R5, R6)	3.000-4.000
	Nikon Z6, Z7	2.000
Ton	Rode Videomic Rycote	100
	Sennheiser Funkstrecke	500
	Rode Smart Lav (Smartphone)	100
	Sennheiser Memory Mic (Smartphone)	200
Stativ	Amazon Basic Stativ	30
	Walimex Pro EI-9901	200
	Rollei C5i	150
	Rollei Smartphone Halterung	5
Gimbal	DJI Ronin S	500
	Zhiyun Crane 3	600
	Zihun Smooth 4 (Smartphone)	100
	-DJI OM/ OSMO (Smartphone)	100
Licht	Neewer Video Light	200-300
	Walimex Pro Softboxen	200-300
Schnittsoftware	Adobe Premiere Pro	30 (pro Monat)
	Adobe Premiere Rush (Smartphone)	Kostenlos (geringerer Umfang)
	Final Cut Pro X	330
	iMovie	Kostenlos (geringerer Umfang)
Musikplattformen	Artlist	200 (pro Jahr)
	Bendsound	139 (pro Jahr)
	Youtube Audio Library	Kostenlos

Digitale Medien in der Gesundheitsförderung an Hochschulen: Differenzierung digitaler Medien und deren Einsatz an Hochschulen

Anna Pawellek (Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.)

Das Thema Digitalisierung findet in allen Bereichen der Gesellschaft Einzug. Gerade in Zeiten der Kontaktbeschränkungen während der COVID-19-Pandemie kommen auch an den Hochschulen vermehrt digitale Medien in verschiedenen Bereichen zum Einsatz. Digitale Medien, auch „Neue Medien“ genannt, bezeichnen alle Geräte, die zur Aufzeichnung, Berechnung, Verarbeitung und Verteilung von digitalen Inhalten gebraucht werden (Landesmedienzentrum Baden-Württemberg, o. D.).

Bei der Umsetzung von digitalen Interventionen in der Gesundheitsförderung an Hochschulen können Medien verschiedenster Art eingesetzt werden. Eine Klassifizierung kann durch die Differenzierung der Angebote nach zeitlichen Kriterien in synchrone und asynchrone Kommunikation oder nach sozialer Konfiguration in Einzel- oder Gruppengespräche vorgenommen werden, wobei die Übergänge verschwimmen (Beck, 2010). Zu den digitalen Anwendungen gehören unter anderem Applikationen (Apps), Blogs, Chats, Serious Games oder auch Social Media. Diese bieten Möglichkeiten zur Wissensvermittlung, Unterhaltung, Interaktion und Vernetzung der Nutzenden und werden bereits in der Gesundheitsförderung eingesetzt (Brodersen & Lück 2016). Eine Anwendung kann entweder im Vorhinein auf ein Endgerät (wie z. B. auf ein Smartphone) heruntergeladen werden und ohne einen aktiven Internetzugang genutzt werden oder ein aktiver Internetzugang ist notwendig, da es beispielsweise einen Online-Chat oder Online-Wiki mit direkter Interaktion gibt (John & Kleppisch 2019).

An Hochschulen kann digitales Lernen mit einer Kombination aus synchronen und asynchronen Aspekten sowie Präsenz- und Distanzunterricht erfolgen, um die verschiedenen Lernbedürfnisse und das unterschiedliche Lernverhalten der Studierenden zu adressieren (Albrecht & Revermann 2016).

In der Gesundheitsförderung an Hochschulen kommen bereits unterschiedliche digitale Medien zum Einsatz. Beispielsweise können im Handlungsbereich der Bewegungsförderung für Studierende oder Mitarbeitende Fotos oder (Live-)Videos mit Übungen zur körperlichen Aktivität genutzt werden. An der Justus-Liebig-Universität in Gießen wurde zum Beispiel ein Videostudio für die Übungsleitenden aufgebaut. Dort werden Livestream-Kurse via Cisco und Webex an Studierende und Mitarbeitende übertragen und Videos für die Social-Media-Präsenz erstellt (adh, 2021).

Die Anwendung digitaler Tools kann an Hochschulen durch eine zeit- und ortsunabhängige flexible Möglichkeit der Nutzung eine hohe Reichweite erzielen und eine dialoggruppengerechte Ansprache der verschiedenen Statusgruppen an der Hochschule gewährleisten (Schäfer et al., 2019).

Jedoch weisen Hochschulen erhebliche Unterschiede in ihren technischen, personellen und finanziellen Ressourcen wie auch in der Hochschulstruktur auf. Die insgesamt stark ausgeprägte Diversität der über 400 Hochschulen in Deutschland erfordert daher individuell angepasste Strategien zum Einsatz von digitalen Medien an Hochschulen (HFD, 2015).

Literatur

- Allgemeiner deutscher Hochschulsportverband (adh) (2021). *AHS Gießen betreibt kleines aber feines Videostudio*. <https://www.adh.de/service/newsarchiv/news/ahs-giessen-betreibt-kleines-aber-feines-videostudio/> (Zugegriffen am 08.06.2021).
- Albrecht, S. & Revermann, C. (2016). *Digitale Medien in der Bildung*. Berlin: Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag. <http://www.tab-beim-bundestag.de/de/pdf/publikationen/berichte/TAB-Arbeitsbericht-ab171.pdf>. (Zugegriffen am 08.06.2021).
- Beck, K. (2010). Soziologie der Online-Kommunikation. In Schweiger, W., Beck, K. (Hrsg.), *Handbuch Online-Kommunikation*. Wiesbaden: VS Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92437-3_1.
- Brodersen, S. & Lück, P. (2016). *Apps, Blogs und Co. – Neue Wege in der betrieblichen Gesundheitsförderung?* Iga.Wegweiser.
- Hochschulforum Digitalisierung (HFD) (2015). *Diskussionspapier-20 Thesen zur Digitalisierung der Hochschulbildung*. Arbeitspapier Nr. 14. Berlin: Hochschulforum Digitalisierung. https://hochschulforumdigitalisierung.de/sites/default/files/dateien/HFD%20AP%20Nr%2014_Diskussionspapier.pdf. (Zugegriffen am 08.06.2021).
- John, M. & Kleppisch, M. (2019). Digitale Anwendungen in der Prävention und Gesundheitsförderung – Stand der Technik und Praxis. In Tiemann, M., Mohokum, M. (Hrsg.), *Prävention und Gesundheitsförderung*. Berlin, Heidelberg: Springer, 1-19. https://doi.org/10.1007/978-3-662-55793-8_108-1.
- Landesmedienzentrum Baden-Württemberg, Magdalena Steiner (o. D.). *Grundbegriffe der Mediendidaktik*. <https://www.lmz-bw.de/medien-und-bildung/medienwissen/medienbildung/grundlagen-der-medienbildung-und-mediendidaktik/grundbegriffe-der-mediendidaktik/> (Zugegriffen am 08.06.2021).
- Schäfer, M., Stark, B., Letzel, S. & Dietz, P. (2019). Die Bedeutung studentischer Mediennutzung für die Prävention und Gesundheitsförderung im Hochschulsetting, *e-beratungsjournal.net* 15(2), 111-132. https://www.e-beratungsjournal.net/wp-content/uploads/2019/07/Schaefer_et_al.pdf. (Zugegriffen am 08.06.2021).

Datenschutz und Datenschutzerklärung für gesundheitsbezogene Apps

Anina Baade, Fabienne Hütter und Melina Hanyßek (Technische Universität Kaiserslautern)

Jede App benötigt eine Datenschutzerklärung. Dies ist laut des Telemediengesetzes (TMG) und des Datenschutzrechts vorgeschrieben. Der Anbieter ist somit verpflichtet, den/die Nutzer*in vor Beginn der Nutzung einer App über Art, Umfang und Zweck der Datenerhebung aufzuklären.

Apps, die nicht vollständig über den Datenschutz informieren, können abgemahnt werden, da sie von deutschen Gerichten als wettbewerbsrechtlich relevant angesehen werden.

Unter „personenbezogene Daten“ fallen unter anderem: Name des/der Nutzers*in, E-Mail-Adresse des/der Nutzers*in, IP-Adresse, Standortdaten, Geräteerkennungen, Mac-Adressen, SIM-Kartenummer, Filme, Fotos, Audioaufnahmen, Gesundheitsdaten und Fingerabdrücke etc.

Wichtig ist, dass die Datenschutzerklärung den Vorgaben aus § 13 TMG entspricht. Folgende Punkte müssen hierbei beachtet werden:

- Der/die Nutzer*in muss zu Beginn des Nutzungsvorgangs über Art, Umfang sowie Zwecke der Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten informiert werden.
- Die Datenschutzerklärung muss verständlich verfasst sein.
- Die Datenschutzerklärung muss leicht auffindbar sein.
- Die Datenschutzerklärung muss bereits vor dem Download der App zur Verfügung stehen.
- Die Datenschutzerklärung muss auch auf kleinen Displays von Handys und Tablets lesbar sein.

Der Inhalt der Datenschutzerklärung sollte folgende Punkte umfassen:

- Wer ist Anbieter / Betreiber der App?
- Kontaktdaten des Anbieters
- Für welche Daten des/der Nutzers*in benötigt die App welche Zugriffsrechte?
- Wie lange werden diese Daten gespeichert?
- Wird das Nutzungsverhalten / die Daten der Nutzenden durch Tracking Tools (Apptrace, Adaven, App Annie, Google Analytics für Apps) ausgewertet?
- Werden die Daten an Dritte übertragen, wenn ja, zu welchem Zweck?
- Welche Rechte hat der/die Nutzer*in bezüglich Löschen, Sperren und Berichtigen ihrer/seiner Daten?
- Wie kann der/die Nutzer*in widersprechen?

Erfahrungen aus der Praxis

- App ist komplexer als eine mobile Website
- muss der Datenschutzverordnung genügen
- Sollte die App als „Forschungsarbeit“ deklariert werden, sind weniger Kriterien zu erfüllen, als bei einer „normalen“ App. „Für rein wissenschaftliche Projekte bzw. reine Forschungszwecke sehen die DSGVO und das nationale Bundesdatenschutzgesetz (§ 27 BDSG) sowie Landesdatenschutzgesetze datenschutzrechtliche Privilegierungen vor. Soweit die Entwicklung von E-Health-Angeboten an Hochschulen mit dem Ziel der Entwicklung eines Produkts oder einer Dienstleistung für den Markt erfolgt, liegt kein rein wissenschaftliches Projekt vor, sodass diese datenschutzrechtlichen Erleichterungen nicht greifen.“ (Gassner, M., & Strobl, D., 2019, S. 97-110)
- Die Richtlinien müssen rechtlich abgesichert sein. Hier sollte der Wortlaut auf die Dialoggruppe abgestimmt sein, damit sie die Richtlinien auch verstehen.
- Die verwendeten Daten sollten auf einem eigenen Server gesichert bzw. abgelegt werden.

Beispieltext einer Datenschutzerklärung angelehnt an die App „Stress Mentor“

Als personenbezogene Daten gelten Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlicher Person. Darunter fallen Informationen wie Ihr Name, Ihre Anschrift, Ihre Telefonnummer oder ggf. was Sie bei uns bestellt haben.

Da diese Daten besonderen Schutz genießen, werden sie bei uns nur im technisch erforderlichen Umfang erhoben, verarbeitet und gespeichert. Nachfolgend finden Sie alle Angaben darüber, welche Informationen wir bei der Nutzung der App erfassen und wie wir diese nutzen.

Unsere Datenschutzpraxis steht im Einklang mit den Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und des Telemediengesetzes (TMG) sowie der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Wir werden Ihre personenbezogenen Daten ausschließlich zum Betrieb der App, zur Bearbeitung von Anfragen und ggf. zur Abwicklung von Bestellungen / Verträgen erheben, verarbeiten und speichern. Nur wenn Sie zuvor Ihre Einwilligung gesondert erteilt haben, erfolgt eine Nutzung Ihrer Daten auch für darüber hinausgehende, in der jeweiligen Einwilligung genau bestimmte Zwecke, z. B. für Informationen über Angebote per Newsletter, etc.

1. Verantwortliche Stelle i. S. d. § 13 Abs. 1 TMG / § 3 Abs. 7 BDSG

- Kontaktdaten hier einfügen

2. Anonyme Installation der App

- können die App grundsätzlich ohne Angabe von personenbezogenen Daten installieren

3. Besondere Funktionen der App

Die App bietet Ihnen verschiedene Funktionen, bei deren Nutzung von uns personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet und gespeichert werden. Nachfolgend erklären wir, was mit diesen Daten geschieht:

- Beispiel: Fehlerberichterstattung / Absturzmeldung:

Die im Rahmen unserer Fehlerberichterstattung aufgenommenen Daten (Zeitpunkt, IP-Adresse, Modell und Betriebssystem des zugreifenden Gerätes, Versionsnummer der App, Stack-Trace) werden wir nur für die Behebung von Fehlern, die im Rahmen der Fehlerberichterstattung gemeldet werden, verwenden. Nach Behebung der entsprechenden Fehler werden die erhobenen Daten unverzüglich gelöscht, soweit keine gesetzlichen Aufbewahrungsfristen bestehen. Die Daten werden von einem Server angenommen. Der/die Nutzer*in stimmt der Sendung über ein opt-in-Verfahren explizit zu.

4. Datenweitergabe / Zweckbindung

Die im Rahmen unserer Fehlerberichterstattung aufgenommenen Daten (Zeitpunkt, IP-Adresse, Modell und Betriebssystem des zugreifenden Gerätes, Versionsnummer und Konfiguration der App, Stack-Trace und Log) werden für die Behebung von Fehlern, die im Rahmen der Fehlerberichterstattung gemeldet werden, übermittelt. Nach Behebung der entsprechenden Fehler werden die erhobenen Daten unverzüglich gelöscht, soweit keine gesetzlichen Aufbewahrungsfristen bestehen. Wir geben personenbezogene Daten nur an Dritte weiter, soweit dies für uns zur Erfüllung unserer Vertragsverpflichtungen, insbesondere zur Abwicklung eines geschlossenen Vertrages, notwendig ist. Eine Weitergabe von personenbezogenen Daten an Dritte findet außer zu den genannten Zwecken der Vertragsabwicklung nicht statt.

Wenn Sie uns persönliche Daten im Rahmen einer ausdrücklichen Einwilligung zur Verfügung stellen, werden diese Daten nur für den Zweck genutzt, der der Einwilligung zu Grunde liegt und dem Sie vorab zugestimmt haben. Wir werden Ihre personenbezogenen Daten nur so lange speichern, wie dies für den vorgesehenen Zweck der Datenerhebung notwendig oder gesetzlich vorgeschrieben ist. Sie können Ihre Einwilligung jederzeit widerrufen.

Ihre schutzwürdigen Belange werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen berücksichtigt. Sie können bei der verantwortlichen Stelle eine Auskunft über die Sie betreffenden gespeicherten Daten erhalten.

5. Berechtigungen / Zugriffsrechte / Deinstallation

Damit die App ordnungsgemäß funktioniert, benötigt diese Zugriff auf verschiedene Funktionen Ihres Endgerätes.

Die Zugriffsrechte werden bei der Installation der App abgefragt (ab Android 6.0: bei erster Nutzung der jeweiligen Funktionalität).

Vorliegend erfordert eine problemfreie Nutzung der App Zugriffsrechte auf: z. B. Speicher etc.

Durch die Deinstallation App werden die erhobenen, genutzten oder gespeicherten personenbezogenen Daten unverzüglich gelöscht, soweit keine gesetzlichen Aufbewahrungsfristen bestehen und / oder die personenbezogenen Daten nicht von anderen Apps oder dem Betriebssystem noch zur Bereitstellung von Funktionen / Gewährleistung des Betriebs des Mobilgerätes benötigt werden.

Sie können den Zugriff auf die Elemente Ihres Endgerätes bei den meisten Endgeräten in den „Einstellungen“ unter „Apps“ ein- oder ausschalten. Bitte beachten Sie, dass ein Ausschalten der Zugriffsrechte gegebenenfalls die Funktionalität der App negativ beeinflussen kann.

6. Statistische Auswertung der Besuche der Internetseite zur App

Wir erheben, verarbeiten und speichern bei dem Aufruf dieser Internetseite oder einzelner Dateien der Internetseite folgende Daten: IP-Adresse, Webseite, von der aus die Datei abgerufen wurde, Name der Datei, Datum und Uhrzeit des Abrufs, übertragene Datenmenge und Meldung über den Erfolg des Abrufs (sog. Web-Log). Diese Zugriffsdaten verwenden wir ausschließlich in nicht personalisierter Form für die stetige Verbesserung unseres Internetangebots und zu statistischen Zwecken. Zudem setzen wir zur Auswertung der Besuche dieser Internetseite Plugins und aktive Script-Inhalte ein.

7. Externe Inhalte und / oder Verarbeitung von Daten außerhalb der EU

- Hier Ansprechpartner*in einfügen

... verwenden wir aktive Script-Inhalte von externen Anbietern. Durch Nutzung der App erhalten externe Anbieter ggf. personenbezogene Informationen über Ihren Besuch auf unserer Internetseite. Hierbei ist eine Verarbeitung von Daten außerhalb der EU möglich.

8. Unterrichtung über die Nutzung von Cookies

Wir verwenden Cookies, um den Besuch unseres über die App abrufbaren Angebots attraktiv zu gestalten und die Nutzung bestimmter Funktionen zu ermöglichen. Bei den sog. ‚Cookies‘ handelt es sich um kleine Textdateien, die Ihr Browser auf Ihrem Endgerät ablegen kann. Der Vorgang des Ablegens einer Cookie-Datei wird auch ‚ein Cookie setzen‘ genannt. Cookies können zu unterschiedlichen Zwecken eingesetzt werden, z. B., um zu erkennen, dass Ihr Mobilgerät schon einmal eine Verbindung zu einem Webangebot hatte (dauerhafte Cookies) oder um zuletzt angesehene Angebote zu speichern (Sitzungs-Cookies). Wir setzen Cookies ein, um Ihnen einen gesteigerten Benutzerkomfort zu bieten. Um unsere Komfortfunktionen zu nutzen, empfehlen wir Ihnen, die Annahme von Cookies für unser Webangebot zu erlauben.

9. Ansprechpartner*in für Fragen des Datenschutzes – Datenschutzbeauftragte*r

- Hier Kontaktdaten einfügen

10. Widerruf von Einwilligungen – Datenauskünfte und Änderungswünsche – Löschung & Sperrung von Daten

Das Bundesdatenschutzgesetz gibt Ihnen ein Recht auf unentgeltliche Auskunft über Ihre gespeicherten Daten sowie ggf. ein Recht auf Berichtigung, Sperrung oder Löschung dieser Daten. Ihre Daten werden von uns gelöscht, falls dem nicht gesetzliche Regelungen entgegenstehen. Sie können eine uns erteilte Erlaubnis, Ihre persönlichen Daten zu nutzen, jederzeit widerrufen. Auskunfts-, Löschungs- und Berichtigungswünsche zu Ihren Daten und gerne auch Anregungen können Sie jederzeit an folgende Adresse senden:

- Ansprechpartner*in hinzufügen

Literatur

Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). http://www.gesetze-im-internet.de/bdsg_2018/ (Zugegriffen am 08.06.2021).

Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Verordnung (EU) 2016/679 des europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=DE>. (Zugegriffen am 08.06.2021).

Gassner, M., & Strobl, D. (2019). E-Health, Health-Apps & Co. – rechtliche Aspekte. *e-beratungsjournal*, 15(2), 97-110. https://www.e-beratungsjournal.net/wp-content/uploads/2019/07/Gassner_Strobl.pdf. (Zugegriffen am 08.06.2021).

Telemediengesetz (TMG) vom 26. Februar 2007 (BGBl. I S. 179), das zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom 11. Juli 2019 (BGBl. I S. 1066) geändert worden ist. <https://www.gesetze-im-internet.de/tmg/BJNR017910007.html>. (Zugegriffen am 08.06.2021).

Online-Lehre und die mentale Gesundheit und das Wohlbefinden von Studierenden während der COVID-19-Pandemie

Mareike Timmann und Anna Pawellek, Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.

Die COVID-19-Pandemie hat das gesellschaftliche und kulturelle Leben in Deutschland nachhaltig beeinflusst. Auch Hochschulen mussten weitreichende Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie umsetzen. Das Sommersemester 2021 war bereits das dritte Semester, in dem die Hochschulen geschlossen waren und die Lehre fast ausschließlich digital stattfand. Die Pandemie zwingt Hochschulen ihre traditionellen Ansätze der Präsenzlehre auf den Prüfstand zu stellen und beschleunigt den fortlaufenden digitalen Transformationsprozess des Lernens, Lehrens und Studierens. Welche Bedeutung hatte die digitale Lehre vor der COVID-19-Pandemie? Und welche Folgen hat das neue Lehr- und Lernformat auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Studierenden? Mit diesen Fragestellungen setzt sich der folgende Artikel auseinander. Zunächst werden hierzu Studienergebnisse dargestellt, die sich auf den Zeitraum vor der Pandemie beziehen. Ergänzt werden diese Erkenntnisse mit Studienergebnissen, die während des Online-Semesters 2020, 2020/21 und 2021 erhoben wurden. Im Anschluss folgt die Darstellung von Erkenntnissen aus einer Fokusgruppen-Erhebung, die in verschiedenen Hochschulen in Deutschland umgesetzt wurde. Letztlich werden methodische Erfahrungen zur Durchführung von digitalen Fokusgruppen vorgestellt.

Erfahrungen mit Online-Lehre vor der COVID-19-Pandemie

Bereits vor der COVID-19-Pandemie gab die Mehrheit der deutschen Hochschulleitungen (80 %) an, dass die Digitalisierung für sie von hoher Bedeutung sei, allerdings korrespondierte dieser Wert nicht mit dem tatsächlichen Stand der Digitalisierung an den Hochschulen: Hier gaben lediglich 20 % an, dass sie diese als sehr hoch oder hoch einstufen (Gilch et al., 2019). Vor der COVID-19-Pandemie nutzten deutsche Hochschulen die Möglichkeiten der Digitalisierung in der Lehre vor allem, um Präsenzlehre mit digitalen Formaten anzureichern (73 %). Ein Drittel der Hochschulen in Deutschland berichten über den Einsatz von Blended-Learning-Ansätzen (siehe S. 4) (Wannemacher et al., 2016). Eine reine Online-Lehre fand im berufs begleitenden Fernstudium statt, wobei der Anteil der Fernstudiengänge in Deutschland 3,5 % beträgt (vgl. CHE, 2020). Über die gesundheitlichen Auswirkungen der Online-Lehre bei Fernstudierenden liegen wenige Erkenntnisse vor. In einer Erhebung im Wintersemester 2016/2107 mit 5.721 Fernstudierenden und Promovierenden der FernUniversität Hagen berichten die Autor*innen über Stressoren, wie Zeitmangel beziehungsweise Zeitdruck, Leistungsdruck, Sorgen beziehungsweise Angst vor der Zukunft, Unsicherheit und Überforderung. Dabei wiegen die Herausforderungen, die im Zuge der Vereinbarung von Studium, Beruf und Familie entstehen, schwerer als die eigentlichen Studienbedingungen (z. B. Prüfungen und Arbeitspensum) (Apolinário-Hagen et al., 2018). Ein Online-Studium bedarf aus Sicht eines Fernstudierenden grundsätzlich einer höheren Motivation und Selbstdisziplin. Positiv sei die Flexibilität des Online-Studiums, welche gut in das individuelle Alltagsgeschehen eingebettet werden kann (Nebel, 2017).

Eine Momentaufnahme der Online-Lehre an Hochschulen während der COVID-19 Pandemie

Trotz der bis dato langsam fortschreitenden Digitalisierung an deutschen Hochschulen, stellten die Hochschulen im Laufe des Sommersemesters 2020 fast alle Lehrangebote auf digitale Formate um (Lörz et al., 2020). Studierende wie auch Dozierende berichten im Wintersemester 2020/2021, dass die technischen Grundvoraussetzungen für die Durchführung von Online-Lehre gegeben seien, aber deren Umsetzung insbesondere hinsichtlich der didaktischen Aufbereitung oder der Interaktion zwischen Lehrenden und Studierenden noch Verbesserungspotenzial biete (Berghoff et al., 2021).

Die allgemeinen Herausforderungen der COVID-19-Pandemie als auch die vollständige Umstellung auf Online-Lehre und digitales Lernen im Speziellen haben Auswirkungen auf die soziale und mentale Lage der Studierenden (Traus et al., 2020). Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf Studien, die während der COVID-19-Pandemie erhoben wurden und die Erfahrungen mit Online-Lehre darlegen. Der Einfluss von weiteren Belastungen, die sich direkt durch die Pandemie ergeben, wie beispielsweise die Angst sich selbst zu infizieren oder Angehörige und Freunde mit SARS-COV-2 anzustecken, lassen sich hierbei nicht ausklammern.

Insgesamt berichten die Studierenden im Rahmen von Online-Lehre von einem vermehrten Arbeitsaufkommen im Vergleich zur Präsenzlehre (Traus et al., 2020; LAK, 2020). Zudem nehmen 62 % der befragten Studierenden die Bewältigung des Lernstoffes während der COVID-19-Pandemie als herausfordernder wahr (Marczuk et al., 2021). Durch die Schließung der Hochschulen waren die Studierenden gezwungen ihr Studium von zuhause zu bewältigen. Diese Lernsituation bereitete vielen Studierenden Schwierigkeiten (LAK, 2020). Auch die Veränderungen der Prüfungen scheint eine Belastung im Online-Studium darzustellen. Jede*r dritte Studierende kritisiert im Sommersemester 2020 die Prüfungsvorbereitungen sowie deren digitalen Durchführung (Lörz et al., 2020). Insgesamt berichten 58 % der Studierenden von schwieriger gewordenen Prüfungsbedingungen. Vulnerable Studierendengruppen (Studierende mit gesundheitlichen Einschränkungen, Studierenden mit Kind oder Studierende zugehörig zur COVID-19-Risikogruppe) bewerten die veränderten Prüfungsanforderungen als herausfordernder als ihre jeweilige Referenzgruppe (Studierende ohne gesundheitliche Einschränkungen, Studierenden ohne Kind und Studierende nicht-zugehörig zur COVID-19-Risikogruppe). Beachtenswert ist, dass 9 % der Studierenden mit Kind angeben, dass die Prüfungsanforderungen für sie leichter zu bewältigen seien. Die Autor*innen der Studie vermuten, dass digitale Lehre für Erziehende eine Hilfe darstellen könne (Zimmer et al., 2021).

Eine der häufigsten benannten Herausforderungen der Online-Lehre ist der fehlende Kontakt zu Kommiliton*innen. Fast 80 % der befragten Studierenden bestätigen, dass ihnen der persönliche Kontakt zu Kommiliton*innen fehlt. Aber auch der Kontakt zu den Dozierenden reiche den meisten Studierenden derzeit nicht (63 %) (Lörz et al., 2020; LAK, 2020). Der Kontakt zu Kommiliton*innen und Dozierenden scheint eine wichtige Ressource für die mentale Gesundheit der Studierenden darzustellen. Traus et al. (2020) vermuten, dass die soziale Verbundenheit zu einem höheren Wohlbefinden führt. Dies scheint sich mit Erkenntnissen aus dem Präsenzstudium zu decken. Auch hier wurde der Kontakt mit den Kommiliton*innen als entscheidende Ressource für die mentale Gesundheit identifiziert (Grützmacher et al.,

2018). Trotz der vielen Herausforderungen, die mit der Online-Lehre verbunden sind, schätzen die Studierenden die flexiblere Zeiteinteilung und das Mehr an Freiraum für die Entwicklung individueller Lernstrategien (Marczuk et al., 2021). Zudem bewertet ein Großteil der Studierenden den Wegfall des Fahrtwegs sowie das Erlernen neuer digitaler Methoden positiv (Traus et al., 2020).

In den vorgestellten Studien finden sich erste Hinweise zu den gesundheitlichen Auswirkungen der Online-Lehre auf die mentale Gesundheit und das Wohlbefinden der Studierenden. 48,5 % der Befragten eines europäischen Studierenden-Surveys stimmen folgendem Item zu: „Die Änderung der Lehrmethoden durch den COVID-19 Ausbruch löste in mir erheblichen Stress aus.“ (Stock, 2020). Zudem berichten 70 % der Studierenden über Konzentrationsprobleme, jede*r Zweite fühle sich seit Beginn der Online-Lehre niedergeschlagen und knapp ein Drittel klagt über Schlafstörungen (LAK, 2020). Hinzu kommt, dass Studierende laut einer internationalen Studie Angst, Frustration, Ärger, Hoffnungslosigkeit und Scham erleben (Aristovnik et al., 2020). Stock (2020) leitet aus den Daten der „International COVID-19 Student Well-being Study“ ab, dass die wahrgenommene Verschlechterung der Studienbedingungen deutlich mit mentalem Wohlbefinden von Studierenden assoziiert ist. Zudem sei anzunehmen, dass die veränderten Studienbedingungen für Studierende zu neuen Belastungen geführt oder bereits existierende Stressoren verstärkt haben könnten. Dies könne negative Auswirkungen auf das mentale Wohlbefinden erklären. Traus et al. (2020) bekräftigen diese Vermutung: Mehr als ein Drittel der befragten Studierenden bestätigen eine Verschlechterung des Wohlbefindens in der Home-Learning Situation, für 31,5 % hat sich nichts verändert und knapp ein Drittel spürt eine Verbesserung.

Jede Hochschule hat in den letzten Monaten zwangsläufig umfassende Erfahrungen mit der Online-Lehre gesammelt und muss für die Zeit nach der COVID-19-Pandemie reflektieren, an welchen Stellen die Online-Lehre der Präsenzlehre vorgezogen beziehungsweise ergänzend eingesetzt werden sollte. Es ist davon auszugehen, dass Online-Lehre auch zukünftig eine zentrale Rolle in der Ausbildung von Studierenden spielen wird und sich die Hochschulwelt diesbezüglich verändern wird. Es geben bereits 94 % der Hochschulen an, eine langfristige Chance für Online-Lehre zu sehen (CHE, 2020).

Vorhabenbeschreibung der Fokusgruppen-Erhebung

Die dargestellten Studienergebnisse geben erste Hinweise auf die Belastungen und Ressourcen der Online-Lehre, die sich auf die mentale Gesundheit und das Wohlbefinden der Studierenden auswirken können. Die Studienergebnisse, die im Rahmen der COVID-19-Pandemie erhoben wurden, zeigen allerdings nur eine Momentaufnahme des (zeitlich) begrenzten Ausnahmezustandes und fußen dabei ausschließlich auf quantitativen Daten. Daher ist eine vertiefte Auseinandersetzung hinsichtlich der möglichen Auswirkungen von Online-Lehre auf die mentale Gesundheit und das Wohlbefinden von Studierenden wichtig, um zur (Weiter-) Entwicklung einer gesundheitsförderlichen Online-Lehre beizutragen. Im bundesweiten Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen (AGH) wurde dieses Thema im Herbst 2020 ebenfalls diskutiert und zum Anlass genommen, die Auswirkungen genauer zu betrachten, um mögliche Ansatzpunkte für das Studentische Gesundheitsmanagement (SGM) abzuleiten.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe (AG) Digitalisierung des AGH entstand das Vorhaben, vorhandene quantitative Ergebnisse zu den Auswirkungen von Online-Lehre durch qualitative Daten zu vertiefen und zu ergänzen. Zudem sollten Ansatzpunkte zur Stärkung des mentalen Wohlbefindens von Studierenden

abgeleitet werden. Für dieses Vorhaben wurden Fokusgruppenbefragungen als geeignete Forschungsmethode identifiziert.

Im August 2020 wurden die Mitglieder des AGH über das Vorhaben informiert und um Interessensbekundungen für die Durchführung von Fokusgruppen gebeten. Die eigenverantwortliche Durchführung der Fokusgruppen an den jeweiligen Hochschulen erfolgte im Wintersemester 2020/21. Den interessierten Hochschulen wurde ein Leitfaden zu den Themenfeldern Stressempfinden, Erwartungen in der Online-Lehre, Arbeitspensum, Auswirkungen auf die Fortführung des Studiums und den Kontakt zu Mitstudierenden in Zeiten der Online-Lehre zur Verfügung gestellt. Dieser wurde durch die Mitglieder der AG Digitalisierung erarbeitet und basiert auf ausgewählten Erkenntnissen der „COVID-19 International Student Well-being Study“ (Stock, 2020). Der Leitfaden wurde nach einer ersten Durchführung in Teilen von Arbeitsgruppenmitgliedern aus Baden-Württemberg überarbeitet (siehe Anhang). Darüber hinaus wurden Hilfsmaterialien zur Durchführung von analogen und digitalen Fokusgruppen sowie ein Dokumentationsbogen zur Unterstützung bereitgestellt. Die Zusammenführung der Ergebnisse aus den einzelnen Befragungen erfolgte durch das Kompetenzzentrum Gesundheitsfördernde Hochschulen (KGH).

In Absprache mit der AG starteten einige Hochschulen aus Baden-Württemberg ein zusätzliches regionales Forschungsvorhaben zum Thema. Die Ergebnisse dieses Forschungsvorhabens wurden im Rahmen des „Call for abstract“ für den Kongress Armut und Gesundheit 2022 eingereicht und sollen dort präsentiert werden. Teile der dokumentierten Ergebnisse aus den Fokusgruppen der baden-württembergischen Hochschulen wurden dem KGH zur Zusammenführung zur Verfügung gestellt.

Auf einen Blick – Fokusgruppen-Erhebung

- Durchführungszeitraum: 08. Dezember 2020 – 25. März 2021
- Anzahl der Fokusgruppen: 11
- Art der Durchführung:
- Digital per Videokonferenz: 9-mal
- Keine Angabe: 2-mal
- Anzahl der beteiligten Hochschulen: 5 (aus NRW, Niedersachsen und Baden-Württemberg)
- Zeitumfang je Fokusgruppe: 1-2 h
- Anzahl der Teilnehmenden je Fokusgruppe: 3 - 9 (Durchschnittlich 5,2)
- Zusammensetzung der Fokusgruppen: heterogen (Bachelor- und Masterstudierende aus unterschiedlichen Studiengängen sowie unterschiedlichen Semestern)

Ausgewählte Ergebnisse der Fokusgruppen-Erhebung

Bei den Ergebnissen handelt es sich um eine qualitative Momentaufnahme der wahrgenommenen Meinungen der Studierenden aus den digitalen Fokusgruppen. Als Grundlage für die Auswertung wurden die zugesendeten, ausgefüllten Dokumentationsbögen der Hochschulen genutzt. Die Daten sind nicht repräsentativ für die Studierendenschaft in Deutschland. Die Ergebnisse der Fokusgruppen wurden

hinsichtlich der Themenschwerpunkte „Arbeitspensum“, „Stressempfinden der Studierenden“, „Unsicherheiten“ und „Kontakt zu Mitstudierenden“ gesichtet und im Folgenden zusammengefasst.

Arbeitspensum

Das Arbeitspensum wurde von den Studierenden unterschiedlich wahrgenommen. Einige berichteten über das unverändert hohe Arbeitsniveau im Studium, andere über Erleichterungen, wiederum andere über eine Erhöhung des Arbeitspensums durch die Online-Lehre. Eine eindeutige Tendenz ist nicht erkennbar.

Aus den Ergebnissen wurde sichtbar, dass sich das Studieren hin zu überwiegender Bildschirmarbeit entwickelt hat. Diese Veränderung wurde nicht nur durch die Online-Lehre, sondern auch durch die Wahrnehmung eines höheren Selbst- und Organisationsaufwandes der Gruppenarbeiten sowie aufwendigere Abstimmungsprozesse und Prüfungsorganisation sichtbar. Hinzu kamen die abnehmende Konzentrationsspanne während der langen Bildschirmarbeitsphasen und die insgesamt eingeschränkte Freizeitgestaltung. Zusätzlich dazu berichteten die Studierenden über daraus resultierenden körperlichen Beschwerden wie beispielsweise Nacken-, Rücken- oder Kopfschmerzen sowie Konzentrationsprobleme.

„Arbeitspensum gleich, aber Konzentrationsspanne durch online geringer“

„Arbeitspensum wird subjektiv als mehr empfunden, da Freizeitaktivitäten außerhalb der Uni wegfallen und die Uni somit mehr „Lebensraum“ einnimmt.“

„Massive Probleme mit Kopf-/Nackenschmerzen (am Anfang, jetzt besser wg. Ausstattung)“

Zum Arbeitspensum äußerten die Studierenden Wünsche zur Anpassung der Rahmenbedingungen wie beispielsweise verkürzte Vorlesungszeiten oder flexiblere Zeiten der Prüfungsleistungen.

Stressempfinden der Studierenden

Ein Fokus der Auswertung lag auf der Betrachtung des Stressempfindens der Studierenden. Dabei wurde ersichtlich, dass das Stressempfinden positiv wie auch negativ beeinflusst werden kann. Die Studierenden gaben mehrfach an, dass der Wegfall von Fahrzeiten zur Hochschule eine Erleichterung darstelle. Die reine Online-Lehre schien auch zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium beizutragen. Auch die Ersparnis der Kosten für Fahrten und Wohnung bewerteten die Studierenden positiv.

„Man sieht aufgrund der Online-Lehre seine Familie mehr, mehr Zeit für sein Kind. Hoffe es wird für Studierende mit Kind auch längerfristig umgesetzt. Großer Fan.“

Die Studierenden äußerten aber auch Aspekte, die sich negativ auf ihr Stressempfinden auswirken. Dazu zählte beispielsweise der fehlende Ausgleich in Zeiten der Online-Lehre. Darunter falle nicht nur die Bewegung, sondern auch das typische Studierendenleben, welches durch die pandemiebedingten Maßnahmen eingeschränkt ist. Damit einhergehend wurde der fehlende soziale Kontakt mehrfach als Stressor benannt.

„Es ist nicht das, was sie sich vorgestellt hat. Studieren bedeutet auch ausgehen, Kontakte knüpfen, Neues lernen“.

„Allgemein fehlt gerade durch den Lockdown auch der Ausgleich zum Studium, weil Hobbies etc. auch wegfallen und man nur noch zu Hause ist“

Darüber hinaus stellte eine räumliche Abgrenzung zwischen Privatem und Arbeitsbereich für die Studierenden einen Stressor dar, der das „Abschalten“ nach den Vorlesungen schwieriger gestalte. Hinsichtlich der Prüfungssituation berichteten die Studierenden in den Fokusgruppen mehrfach von Verschiebungen der Termine oder der Veränderung der Prüfungsformen, wobei sich die Meinungen zur Präferenz unterschiedlich ausprägten. Daran anschließend stellten auch technische Schwierigkeiten einen Auslöser für Stress dar.

„Gerade wenn das Internet nicht so tut wie es soll, steigt das Stressempfinden merklich“

Aus den Ergebnissen ist deutlich erkennbar, dass die Pausen in der Online-Lehre sich von denen im Präsenzunterricht unterscheiden. Sie wurden als kürzer und hektischer empfunden, da sie einerseits weniger geplant ablaufen und andererseits teilweise zur Bearbeitung von anstehenden Aufgaben im Haushalt genutzt wurden. An dieser Stelle wurden Wünsche geäußert, bewegte Pausen umzusetzen oder Anregungen mit in die Pausen zu geben, um zum Rausgehen animiert zu werden.

„Man muss immer online sein, um nichts zu verpassen, es sonst nachholen.“

Es läuft durch Online viel schneller“

Auch die Ablenkung während des Online-Formats schien die Studierenden zu beschäftigen. Dabei ging es vor allem darum, die Konzentration auf die Online-Lehre zu richten und den Überblick über die Informationen, Anforderungen und Inhalte zu behalten, trotz der allgegenwärtigen Aufgaben im Alltag und Haushalt wie beispielsweise die Kinderbetreuung oder Mahlzeitenzubereitung. Darüber hinaus schienen sich die Studierenden Gedanken über Ein- bzw. Ausschalten der Kameras zu machen. Die Dozierenden hätten einerseits die Erwartung, die Studierenden über die Kamera zu sehen, jedoch wurde andererseits von den Studierenden Unwohlsein durch die ständige Sichtbarkeit beschrieben.

Als Lösungsideen wurden unter anderem, das individuelle Ein- bzw. Ausschalten der Kamera, der Einsatz verschiedener Tools und Kanäle (z. B. Podcasts) und Abwechslung zwischen synchron (live-Veranstaltungen) und asynchroner Vorlesung (z. B. über Videos on demand, Präsentationen oder andere Materialien) geäußert. Hinzu kamen Wünsche zur Einheitlichkeit von Prüfungsleistungen und -abgaben.

Unsicherheiten

Beim Blick auf die erlebten Unsicherheiten während der Online-Lehre zeigten sich deutliche Unterschiede bei den befragten Studierenden. Einige Studierende gaben in den Fokusgruppen an, dass die Aufgaben und Prüfungsanforderungen überwiegend klar seien, jedoch wurde hier von Unterschieden je nach verantwortlichem Dozierenden berichtet. Andere Studierende, darunter auch Studierende im Erstsemester, berichteten über Unsicherheiten durch eine regelmäßig wechselnde Zusammensetzung der eigenen Studierendengruppe, Unklarheiten bezüglich der Erwartungen der Dozierenden zu einzelnen Prüfungsleistungen und Aufgaben sowie zu Regelungen bezüglich der Einschränkungen der Lehre.

*„Nicht unbedingt nachvollziehbar, warum diese neue Regelung im Wintersemester zutrifft
(Prüfungen/kein Freiversuch/abmelden)“*

Dahingehend spielte für die Studierenden auch die Planungssicherheit eine Rolle. Zum einen gab es Unsicherheiten, ob, wann und wie die Hochschulen wieder Präsenzunterricht zulassen. Zum anderen bestanden Unsicherheiten über die veränderten Prüfungssituationen, der Struktur der Vorlesungen und dem eigenen Verhalten in der Online-Lehre. Die Studierenden lösten einige Unklarheiten über Kommiliton*innengruppen, was als positiver Aspekt herausgestellt wurde.

*„Oft war es schwierig herauszufinden, ob ein Dozierender eine richtige Frage stellt oder rhetorisch.
Meist antwortet keiner. Das verunsichert.“*

„Wie viel Rückmeldung brauchen auch die Dozierenden, damit sie wissen, was wir vor unseren Bildschirmen gerade denken [...] Sich nicht in den Vordergrund zu drängen, aber auch bereit zu sein ins Gespräch zu kommen, sich zu äußern.“

„Bei Verwirrung wird in es in der Kursgruppe besprochen. Super, wenn alle an einem Strang ziehen.“

Die digitale Kommunikation schien für manche Studierende eine Hürde im Aufeinander zugehen darzustellen. Insgesamt ein wesentlicher Faktor zu sein, da scheinbar eine Hürde im Aufeinander zugehen in digitalen Raum bestand. Darüber hinaus wurde von Barrieren und Missverständnissen in der Kommunikation zwischen Studierenden und zwischen Studierenden und Dozierenden berichtet.

„Man weiß nicht, wie man mit Dozierenden reden soll, da man sich nicht kennt.“

Insgesamt haben die Studierenden den Wunsch geäußert, die Unsicherheiten und Unklarheiten durch transparente Strukturen und klare Zielformulierungen sowie eindeutige Vorgaben zu verringern. Außerdem wünschen sie sich eine verbesserte Kommunikation zwischen und mit den Studierenden und Dozierenden.

Kontakt zu Mitstudierenden

Der Kontakt zu Mitstudierenden wurde zwischen und innerhalb der verschiedenen Fokusgruppen unterschiedlich eingeschätzt. Einige Studierende berichteten über viel, andere über wenig Kontakt mit den Mitstudierenden. Dass eine Vernetzung der Kommiliton*innen über Handy-Messenger-Gruppen und Untergruppen (z. B. durch Gruppenarbeiten) bestand, wurde sehr häufig genannt.

Besonders auffallend war dabei die Nennung der Kommunikationsbeschränkung auf fachliche Inhalte. Es schien, als seien Gruppenarbeiten und kleine Diskussionsrunden der Anstoß, um Kontakt zu den Kommiliton*innen aufzubauen, jedoch sei dieser Austausch nicht vergleichbar mit den privaten Gesprächen in den Pausen oder unter Sitznachbar*innen. Zudem wurde über eine höhere Hemmschwelle berichtet, auf neue Kommiliton*innen und auch Dozierende zuzugehen.

*„Wenn Kontakt mit Kommilitonen, dann deutlich öfter bezogen auf Vorlesungsinhalte.
Keine entspannten Gespräche über persönliche Dinge. Mehr z. B. inhaltlich, mehr Kontakt zu Kommilitonen bei Verständnisfragen.“*

Außerdem schlussfolgerten einige Studierende, dass sich der Kontakt im Gegensatz zum Präsenzstudium auf eine geringere Personenanzahl begrenzt und daher die Diversität leide. Darüber hinaus schien es, als hätten Studierende, die bereits Kommiliton*innen aus vorherigen Semestern persönlich kennenlernen konnten, weniger Probleme zu haben, bestehende Kontakte zu halten.

„Hatte mit Kommilitonen Präsenz, so konnten sich das Kursgefüge und Freundesgruppen bilden. Im Onlinesemester erstmals kursübergreifende Vorlesung, das ist anders, schwierig Anschluss zu finden.“

Um zur Vernetzung beizutragen, wurden teilweise Online-Treffen oder Online-Spieleabende organisiert, jedoch kritisierten die Studierenden, dass dies weitere Bildschirmzeit bedeute.

„Online-Veranstaltungen zum Ausgleich werden eher kritisch gesehen aufgrund der langen Bildschirmzeit“

Insgesamt wurde der Wunsch geäußert, die Vernetzung zwischen den Studierenden weiter auszubauen, trotz Online-Lehre. Zur Stärkung des Gefühls des Miteinanders wurden unter anderem der Austausch zwischen früheren Kommiliton*innen, das gemeinsame Spazieren gehen, der Austausch in Handy-Messenger-Gruppen und auch das private aktive Anschreiben und Kennenlernen von Personen sowie feste Videokonferenz-Mittagspausen zwischen Kommiliton*innen genannt.

Schlussfolgerung und Ausblick

Hochschulen in Deutschland befinden sich seit dem Sommersemester 2020 größtenteils in einem reinen Online-Lehrbetrieb. Erste Studienergebnisse, die während dieser Zeit erhoben wurden, lassen vermuten, dass die veränderten Lernbedingungen Auswirkungen auf die mentale Gesundheit und das Wohlbefinden der Studierenden haben. Die meisten dieser Erhebungen wurden mit quantitativen Methoden durchgeführt, sodass wenig über mögliche Ursachen oder Hintergründe bekannt sind. Der AGH hat dies zum Anlass genommen, eine Initiative zur Durchführung von digitalen Fokusgruppen anzustoßen. Insgesamt wurden elf Fokusgruppen durch fünf Hochschulen digital durchgeführt, die vertiefende Erkenntnisse zu den Erfahrungen der Online-Lehre liefern.

Vor der COVID-19-Pandemie haben digitale Formate eine geringfügige Rolle in der Gestaltung der Hochschullehre gespielt. Allein die Fernstudierenden konnten umfassende Erfahrungen mit einer reinen Online-Lehre sammeln. Trotz dieser wenigen Erfahrungen ist es fast allen Hochschulen gelungen, die Lehre in kurzer Zeit auf digitale Formate umzustellen. Die zu Beginn erläuterten quantitativen Studienergebnisse zeigen, dass Studierende das Arbeitsaufkommen als gestiegen wahrnehmen. Diese Erfahrungen wurden von den Studierenden in den Fokusgruppen unterschiedlich geschildert. Einige Studierende berichteten von einem generell hohen Arbeitsaufkommen im Studium, dass sich durch die Umstellung auf Online-Lehre nicht verändert hat. Andere Studierende, die über ein erhöhtes Arbeitsaufkommen berichteten, nennen unter anderem den vermehrten Organisations- und Abstimmungsbedarf. Durch die lange Zeit vor dem Bildschirm, fehlt den Studierenden der „Offline-Ausgleich“, da selbst die Freizeit größtenteils digital organisiert wird. Diese sowie weitere Auswirkungen der Online-Lehre lassen sich in Zusammenhang mit dem Stressempfinden der Studierenden bringen.

Hinsichtlich der Lernsituation von Zuhause bestätigen die Studierenden in den Fokusgruppen, dass das Lernumfeld viel Potenzial für Ablenkung bietet. Sei es die Essenszubereitung, die Kinderbetreuung oder weitere Aufgaben im Haushalt. Aber auch die fehlende räumliche Abgrenzung bereitet den Studierenden Schwierigkeiten. Es fällt den Studierenden schwer, die Konzentration stetig aufrecht zu erhalten, um alle Informationen, Anforderungen und Inhalte mitzubekommen. Auch wird davon gesprochen, dass man bei kurzen Ablenkungen „nicht mehr mitkommt“ und die Pausen wenig erholsam seien. Hinsichtlich der Veränderungen und Verschiebungen der Prüfungen wurde in den Fokusgruppen eher von Herausforderungen und Schwierigkeiten gesprochen. Hier scheint die Verunsicherung durch kurzfristige oder intransparente Veränderungen oder Erwartungshaltungen der Dozierenden eine Rolle zu spielen. Dies bezieht sich aber nicht nur auf die Prüfungssituation, sondern auch auf die Seminare. Die Ziele und Erwartungshaltungen der Dozierenden scheinen nicht immer klar kommuniziert zu werden.

Der Kontakt zu Kommiliton*innen stellt für die Studierenden eine wichtige Ressource für den Erhalt der mentalen Gesundheit dar. Die Studierenden berichten hier allerdings davon, dass Gespräche häufig nur auf der fachlichen Ebene stattfinden. Dies scheint insbesondere für Erstsemesterstudierende der Fall zu sein. Positiv ist zu erwähnen ist, dass trotz der Online-Lehre ein Gefühl des Miteinanders entstehen kann, beispielsweise durch gemeinsame Spaziergänge oder Videokonferenz-Mittagspausen. Insgesamt konnte durch die Ergebnisse der Fokusgruppen bestätigt werden, dass die teilnehmenden Studierenden eine bessere Vereinbarkeit der Online-Lehre mit familiären Aufgaben wahrnehmen. Zudem begrüßen die Studierenden die Flexibilität und die Zeit- und Kostenersparnis, die durch den Wegfall von Fahrten zur Hochschule entstehen.

Insgesamt lassen sich anhand der dargestellten Ergebnissen Ansatzpunkte für die Gestaltung von Online-Lehre ableiten, die zur Stärkung des Wohlbefindens der Studierenden beitragen könnten:

- Stärkung des Gemeinschaftsgefühls durch die Förderung des privaten Kennenlernens und des persönlichen Austausches
- Klare und rechtzeitige Kommunikation über Richtlinien oder Veränderungen der Hochschullehre
- Klare Kommunikation zu Anforderungen, Erwartungshaltungen und Zielen der Seminare und Vorlesungen durch die Dozierenden
- Didaktische Weiterbildung von Dozierenden zum Thema Online-Lehre
- Synchroner und asynchroner Nutzung von digitalen Medien
- Bewegende Methoden einsetzen, wie beispielsweise Bewegungspausen oder Impulse während des Spazierens durch Audios oder Podcasts
- (online) Sportangebote
- Pausenzeiten einhalten – ggf. auch universitätsweiten Blocker für die Mittagspause
- Lernräume an der Hochschule zur Verfügung stellen

Hierbei ist zu bedenken, dass weitere Studien notwendig sind, um generelle Aussagen zur gesundheitsfördernden Gestaltung von Online-Lehre treffen zu können. Denn die Ergebnisse der Fokusgruppen beziehen sich auf eine kleine Stichprobe, bei denen Unterschiedlichkeiten in der Durchführung, Zusammensetzung und Dokumentation zu finden sind.

Die derzeitige Diskussion an den Hochschulen lässt vermuten, dass die Hochschullehre zukünftig hybrid angeboten wird. Dieser Wunsch wurde auch in den Fokusgruppen genannt. Dies unterstreicht die Wichtigkeit, diese Veränderung auch im Gesundheitsmanagement abzubilden. Dabei ist entscheidend, den Blick nicht nur auf die Studierenden zu richten, sondern auch auf die Lehrenden. Diese sind für die Gestaltung einer gesunden und guten Lehre unabdingbar. Daher wird auch in Zukunft die Betrachtung der Herausforderungen und Auswirkungen der Online-Lehre hinsichtlich der Gesundheit von Studierenden wie auch Lehrenden eine Rolle spielen. Bei der Umstellung von der Hochschullehre lohnt auch ein Blick auf die Chancengerechtigkeit. Wer zuvor bereits vor der COVID-19-Pandemie gute Voraussetzung zum Studieren hatte, ist nun ebenfalls besser aufgestellt, um das Studium erfolgreich zu absolvieren (CHE, 2020).

Wir bedanken uns für das Engagement, die Initiative des bundesweiten Arbeitskreises Gesundheitsfördernde Hochschulen zu unterstützen und gemeinsam zu gestalten. Namentlich möchten wir uns gerne bedanken bei:

der DHBW Stuttgart,

Prof. Dr. Eva Hungerland,
Julia Mathews,

der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg,

Andrea Kühne,
Vincenzo Cusumano,

der Hochschule Esslingen,

Prof. Dr. Petra Wihofszky,
Paraskevi Kotsapanagiotou,
Lea Schuler,
Verena Hoppe

der Hochschule Hannover,

Anna-Lena Sting,

dem Karlsruher Institut für Technologie,

Dr. Julia Kunkel,

der Pädagogischen Hochschule Heidelberg,

Chiara Dold,

und der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn,

Dr. Manuela Preuß,
Dr. Christina Diekmann.

Methodische Erkenntnisse aus der Fokusgruppen-Erhebung

Die zusammengetragenen methodischen Erkenntnisse basieren auf den Erfahrungen, die bei der Durchführung von digitalen Fokusgruppen im Rahmen des AGH Vorhabens zu gesundheitlichen Auswirkungen der Online-Lehre im Wintersemester 2020/2021 durchgeführt wurden.

Software und Tools für die Durchführung

Es wurden verschiedene Software-Programme und Tools für die Durchführung der Online-Fokusgruppen genutzt, darunter ZOOM (mehrfach), Big Blue Button (einmal), Webex Meetings (mehrfach) sowie die Online-Whiteboards ZUMpad, Mural Board und Padlet. Empfehlenswert sind Software-Programme und Tools, die der Dialoggruppe bereits bekannt sind. Die hier dargestellten Erfahrungswerte zu Software-Programmen und Tools beziehen sich auf die subjektiven Einschätzungen der Fokusgruppen-Moderator*innen.

Zoom

- Zoom ist empfehlenswert. Es können Stimmungsbilder durch Reaktionen eingeholt werden. Beispielsweise die Handhebefunktion ist bereits vielen Studierenden bekannt. Jedoch muss auf die Version geachtet werden, da die Reaktionen in der Webversion teilweise nicht vorhanden waren. Sollte dies der Fall sein, ließe sich auf den Chat ausweichen.

ZUMpad

- Das ZUMpad ist empfehlenswert, da es einfach zu bedienen ist und anonym Stellung genommen werden kann. Dies erleichtert die Dokumentation.

Padlet

- Das Padlet ist empfehlenswert und stellt eine digitale Alternative zu den bekannten Moderationskarten dar, das die Dokumentation während der Diskussion erleichtert. Alle Studierende haben über das Padlet die Möglichkeit, ihre Antworten stichpunktartig zu dokumentieren und ihre Einschätzung anonym mitzuteilen. Auf freiwilliger Basis können sich die Studierenden in der Anschlussdiskussion dazu äußern, sind aber nicht zur mündlichen Beteiligung verpflichtet.

Mural-Board

- Das Mural-Board ist empfehlenswert, um auch digital interaktiv zusammenzuarbeiten und etwas „technische Abwechslung“ in das Meeting zu bringen.

Hinweise zur Durchführung

Gruppendynamik

- **Gruppengröße.** Eine kleine Gruppengröße (ca. 8 Teilnehmende) ist sinnvoll, damit jede Person sich beteiligen kann und Einzelpersonen nicht in der Anonymität der Gruppe ungehört bleiben.
- **Heterogenität der Gruppe.** Im Vorfeld die unterschiedlichen Erfahrungen und Ausgangspunkte der Teilnehmenden bedenken.

Moderation

- **Elemente der Methode des Aktives Zuhörens einsetzen**, wie nicken, nachfragen und paraphrasieren

- **Nachfragen stellen**, wenn Fragen nicht (oder nicht direkt) klar beantwortet werden und um Konkretisierung bitten.
- **Gespräch steuern** durch das Nutzen der „Hand-Hebe-Funktion“ und nacheinander Aufrufen der Teilnehmenden. Im Vergleich zur Präsenzdurchführung ist eine intensivere Steuerung erforderlich.
- **Zeitliche Eingrenzung**. Die Einhaltung des zeitlichen Rahmens muss beachtet werden.
- **Durchführung zu zweit**. Moderation und Protokollierung: Hier sind zwei Personen sinnvoll.
- **Anfälligkeit für Störungen**. Es können unerwartete Störungen auftreten (z. B. technischer Art).
- **Beachten**: Untertauchen von Teilnehmenden vermeiden (z. B. wenn jemand anfangen will zu reden, aber dann das Mikro wieder ausmacht um anderen den Vortritt zu lassen). Diese Person im Hinterkopf behalten und wieder aufrufen.

Breakout-Sessions

- Breakout-Sessions sind empfehlenswert, um einzelne Fragestellungen intensiv in Kleingruppen zu bearbeiten. Gerade in etwas größeren Gruppen ist es schön, die Gruppe aufzuteilen, da die Teilnehmenden so ggf. besser zu Wort kommen und zur Beteiligung angeregt werden. Auch schafft es die Möglichkeit, mehr Inhalt abzudecken, da verschiedene Kleingruppen an unterschiedlichen Themen arbeiten können.

Einsatz von Kamera und Mikrofon

- Das Einschalten der Kameras kann zur Herstellung eines „Gruppengefühl“ beitragen
- Durch das gleichzeitige Einschalten aller Mikrofone können Teile einer persönliche Interviewsituation simuliert werden, da das freie Sprechen einfacher ist. Dabei sollte auf eine Minimierung von Störgeräuschen geachtet werden.
- Die Funktion Kamera an/aus kann genutzt werden, um Antworten auf ja/nein-Fragen zu visualisieren (Alle Teilnehmenden schalten die Kamera aus, es werden ja/nein-Fragen gestellt und Personen, die mit „ja“ auf die entsprechende Frage antworten, schalten die Kamera ein)

Hinweise für eine vertrauensvolle Atmosphäre

- Zu Beginn **Einstiegsfragen** stellen, wie beispielsweise „Was beschäftigt Sie zurzeit?“
- **Vorstellungsrunde**, wenn die Teilnehmenden sich noch nicht kennen, inkl. Vorstellung der Fokusgruppenmoderation
- **Duzen** der Teilnehmenden (mit vorherigem Einverständnis)
- **Gesprächsregeln im Rahmen der Einführung**
 - Die Anregung zu einer offenen Kommunikation geben, in der es erlaubt ist, alles zu sagen, was keine diskriminierenden Äußerungen enthält.
 - Die Aussagen werden anonym behandelt.
 - Jede Person darf und soll zu Wort kommen und soll ausreden können
 - Ein wertschätzender Umgang untereinander und das gegenseitige aufeinander eingehen, sodass sich niemand benachteiligt fühlt.
- **Vorschläge und Anregungen aus der Gruppe** werden offen empfangen (und nicht abgeblockt.)
- **Durchführung** nicht von den Lehrenden der Teilnehmenden, sodass kein Gefühl der „Überprüfung“ entsteht und die Teilnehmenden sich frei äußern können.

Quint-Essenz

- Zwar wird durch die digitale Durchführung die **Erfassung von Mimik, Gestik und Körperhaltung eingeschränkt**, jedoch bieten digitale Methoden einen **niederschweligen Zugang und lange Fahrtwege zur Hochschule fallen weg**.

Literatur

- Apolinário-Hagen, J., Groenewold, S. D., Fritsche, L., Kemper, J., Krings, L., & Salewski, C. (2018). Die Gesundheit Fernstudierender stärken. Das GFS-Projekt an der FernUniversität in Hagen: Vom Gesundheitssurvey zur Implementierung von gesundheitsfördernden eHealth-Programmen und mHealth-Apps. *Präv Gesundheitsf* 13, 151-158. <https://doi.org/10.1007/s11553-017-0620-3>.
- Aristovnik, A., Keržič, D., Ravšelj, D., Tomaževič, N., & Umek, L. (2020). Impacts of the COVID-19 Pandemic on Life of Higher Education Students: A Global Perspective. <https://doi.org/10.3390/su12208438>.
- Berghoff, S., Horstmann, N., Hüscher, M., & Müller, K. (2021). *Studium und Lehre in Zeiten der Corona-Pandemie. Die Sicht von Studierenden und Lehrenden*. CHE Impulse Nr. 3. https://www.che.de/download/studium-lehre-corona/?ind=1615995342261&filename=Studium_und_Lehre_waehrend_der_Corona_Pandemie.pdf&wpdmdl=16864&refresh=612ca722caca91630316322. (Zugegriffen am 30.08.2021).
- CHE (gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung) (Hrsg.) (2020). *CHECK Digitalisierung an deutschen Hochschulen im Sommersemester 2020*. https://www.che.de/download/digitalisierung-hochschulen-2020/?ind=1594986398076&filename=CHECK_Digitalisierung_an_deutschen_Hochschulen_im_Sommersemester_2020.pdf&wpdmdl=15118&refresh=60703de97033f1617968617. (Zugegriffen am 30.08.2021).
- Collins, A., & Halverson, R. (2010). The second educational revolution: Rethinking education in the age of technology. *Journal of computer assisted learning*, 26(1), 18-27. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2729.2009.00339.x>.
- Gilch, H., Beise, A. S., Krempkow, R., Müller, M., Stratmann, F., & Wannemacher, K. (2019). *Digitalisierung der Hochschulen: Ergebnisse einer Schwerpunktstudie für die Expertenkommission Forschung und Innovation*. Berlin: Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI). <https://his-he.de/publikationen/detail/digitalisierung-der-hochschulen>. (Zugegriffen am 30.08.2021).
- Grützmaker, J., Gusy, B., Lesener, T., Sudheimer, S., Willige, J. (2018). Gesundheit Studierender in Deutschland 2017. Ein Kooperationsprojekt zwischen dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, der Freien Universität Berlin und der Techniker Krankenkasse. Unter: <https://www.tk.de/resource/blob/2050660/8bd39eab37ee133a2ec47e55e544abe7/gesundheitsstudie-2017-studienband-data.pdf>. (Zugegriffen am 30.08.2021).
- LAK (LandesAStenKonferenz Niedersachsen) (2020). *Erste Auswertung der Landesweiten Umfrage: Digitale Lehre unter Corona Bedingungen in Niedersachsen*. <http://www.lak-niedersachsen.de/wp-content/uploads/2020/09/LAK-Auswertung-landesweite-Umfrage.pdf>. (Zugegriffen am 30.08.2021).
- Lörz, M., Marczuk, A., Zimmer, L., Multrus, F., & Buchholz, S. (2020). *Studieren unter Corona-Bedingungen: Studierende bewerten das erste Digitalsemester*. (DZHW Brief 5|2020). DZHW. https://doi.org/10.34878/2020.05.dzhw_brief.
- Marczuk, A., Multrus, F., & Lörz M (2021). *Die Studiensituation in der Corona-Pandemie. Auswirkungen der Digitalisierung auf die Lern- und Kontaktsituation von Studierenden*. (DZHW Brief 01|2021). DZHW. https://doi.org/10.34878/2021.01.dzhw_brief.
- Nebel, E. (2017). Möglichkeiten und Herausforderungen akademischer Lernprozesse in Online-Studiengängen. In: Griesehop, H. R., Bauer, E. (Hrsg.) *Lehren und Lernen online. Lehr- und Lernerfahrungen im Kontext akademischer Online-Lehre*. Wiesbaden, (S. 55-66). <https://doi.org/10.1007/978-3-658-15797-5>.
- Stock, C. (2020, 11. September). *International COVID-19 Student Well-being Study [PowerPoint Präsentation]*. http://gesundheitsfördernde-hochschulen.de/Inhalte/A_Arbeitskreis/A6_Tagungsberichte/20_09_11_Chemnitz/Stock_Helmer_COVID-19_Student-well-being-Netzwerktreffen_20200911.pdf. (Zugegriffen am 30.08.2021).
- Traus, A., Höffken, K., Thomas, S., Mongold, K., & Schröer, W. (2020). *Stu.di.Co. - Studieren digital in Zeiten von Corona. Erste Ergebnisse der bundesweiten Studie Stu.di.Co*. <https://dx.doi.org/10.18442/150>.
- Wannemacher, K., von Imke Jungermann, U. M., Osterfeld, S., Scholz, J., & von Villiez, A. (2016). *Organisation digitaler Lehre in den deutschen Hochschulen*. Hochschulforum Digitalisierung beim Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. https://hochschulforumdigitalisierung.de/sites/default/files/dateien/HFD_AP_Nr21_Organisation_digitaler_Lehre_web.pdf. (Zugegriffen am 30.08.2021).
- Zimmer, L. M., Lörz, M., & Marczuk, A. (2021). *Studieren in Zeiten der Corona-Pandemie: Vulnerable Studierendengruppe im Fokus. Zum Stressempfinden vulnerabler Studierendengruppen*. (DZHW Brief 02|2021). https://doi.org/10.34878/2021.02.dzhw_brief.

Anhang

LEITFRAGEN FÜR FOKUSGRUPPEN:

THEMENBLOCK 1: ONLINE-TOOLS

1. Welche Online-Tools werden bei euch in der Online-Lehre genutzt (Zoom, Cisco Webex, Moodle...)?
2. Welche Formate werden bei euch angeboten (live oder abrufbar, blended learning, frontal, interaktiv: mit Kleingruppen und Diskussionen...)?
3. Welche technische Ausstattung habt ihr für die Onlinelehrveranstaltungen zur Verfügung?

THEMENBLOCK 2: STRESS

1. Welche Auswirkungen hat die Online-Lehre auf euer Stressempfinden
(Optional: was davon ist positiv und was ist negativ?)
2. Was genau stresst dich und warum?
3. Was würde euch helfen, damit es besser ginge und dass der empfundene Stress weniger wird?
4. Was wünscht ihr euch zur Gestaltung der digitalen Lehre?

THEMENBLOCK 3: ERWARTUNGEN IN DER ONLINE-LEHRE

1. Wisst ihr in der Online-Lehre genau, was von euch erwartet wird?
(Nachfragen: Kannst du das mit einem Beispiel näher ausführen? Was meinst du genau?)
2. Welche Unsicherheiten und Unklarheiten gibt es?
3. Wie könnte das verbessert werden?
(optionale Nachfrage: Wie erfahrt ihr Unterstützung durch eure Dozierenden z. B. Prüfungsvorbereitung, Unterstützung bei Abschlussarbeiten, Beratung, Sprechstunden...?)

THEMENBLOCK 4: ARBEITSPENSUM

1. Wie empfindet ihr das Arbeitspensum in der Online-Lehre?
(Für höhere Semester optionale Nachfrage: wie vergleicht es sich zur Präsenzlehre?)

Nachfrage: nenne Beispiele

THEMENBLOCK 5: KONTAKT ZU STUDIERENDEN

1. Wie viel Kontakt habt ihr zu euren Kommiliton*innen?
2. Wie sieht dieser Kontakt aus?
3. Wie kann ein Gefühl der Verbundenheit und des Miteinanders trotz räumlicher Distanz hergestellt werden?

THEMENBLOCK 6: PRÜFUNGEN *[zusätzlich, optional]*

1. Wie empfindet ihr die digitalen Prüfungsformate?
(Aufrechterhaltungsfragen: Kannst du das genauer beschreiben? Warum?)
2. Wie werdet ihr über die Prüfungsabläufe informiert?
3. Wie bereitet ihr euch auf die Prüfungen vor (Lerngruppe, Selbstorganisation, Vorbereitung von Referaten, Gruppenarbeiten...)?
4. Was würde euch bei der Prüfungsvorbereitung helfen?

THEMENBLOCK 7: ZUKUNFTSGEDANKEN

1. Angenommen, die kommenden Semester finden weiterhin digital statt, welche Konsequenzen hätte das für euch?
2. Wie könnte die Hochschule euch bei der Fortführung des Studiums unterstützen?
3. Was könnte ein studentisches Gesundheitsmanagementprojekt dafür tun?

Impressum

Herausgeber

Bundesweiter Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen
Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.

V.i.S.d.P.: Thomas Altgeld
Fenskeweg 2
30165 Hannover

Die Publikation wurde im Rahmen des bundesweiten Arbeitskreises Gesundheitsfördernde Hochschulen, einem Kooperationsvorhaben der Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V. und der Techniker Krankenkasse, erstellt.

Ansprechpartnerin: Sandra Pape, Koordinatorin Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen, Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.

E-Mail: sandra.pape@gesundheit-nds.de

Telefon: 0511 / 388 11 89 - 118

Website: www.gesundheit-hochschulen.de

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung der Autor*innen wieder, nicht unbedingt die der Redaktion und Herausgeber.

Zitierweise: Bundesweiter Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen (2021) *Digitale Transformation an Hochschulen. Statusbericht und Handlungsorientierung zur Gesundheitsförderung*. http://www.gesundheitsfoerdernde-hochschulen.de/Downloads/Handlungsorientierung_gesamt_Stand-2021-09-15.pdf

Redaktion

Sandra Pape, Anna Pawellek (LVG & AFS)
Sabine König, Dr. Brigitte Steinke (Techniker Krankenkasse)

Autor*innengruppe

Anina Baade, Technische Universität Kaiserslautern

Kathrin Duchêne, freie Mitarbeiterin der Techniker Krankenkasse

Dr. Hans-Joachim Grumbach, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Sachgebiet Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Melina Hanyßek, Koordinatorin des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Technischen Universität Kaiserslautern

Felicitas Horstmann, Allgemeiner Deutscher Hochschulsportverband

Fabienne Hüther, Personalentwicklung und Qualitätsmanagement der Technischen Universität Kaiserslautern

Christine Jakovlev, Koordinatorin des Netzwerks Gesunde Hochschulen NRW, Universität zu Köln

Madeleine König, studentische Mitarbeiterin im Netzwerk Gesunde Hochschulen NRW

Sabine König, Techniker Krankenkasse

Anna Pawellek, studentische Mitarbeiterin, Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.

Dr. Brigitte Steinke, externe Prozessberaterin im Auftrag der Techniker Krankenkasse

Mareike Timmann, Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.

Gestaltung

Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.

September 2021

