

Geschlechtergerecht durch die Pandemie!?

Begrüßungsvortrag von Dr. Sünne Andresen bei der Frauenversammlung der HTW Berlin, 8.9.2020

Es gilt das gesprochene Wort.

Liebe Kolleginnen, liebe Studentinnen,

ich begrüße Sie alle sehr herzlich zur Frauenversammlung in diesem außergewöhnlichen Jahr 2020! Das Außergewöhnliche zeigt sich schon in der Form, in der wir diese Versammlung abhalten müssen, nämlich per Videokonferenz. Der Vorteil dieser Form ist, dass sich mehr Frauen angemeldet haben und ihre Teilnahme ermöglichen können als in den letzten Jahren – wir haben nämlich über 90 Anmeldungen. Darüber freue ich mich sehr. Ein Nachteil ist natürlich, dass die Möglichkeiten des Gesprächs und Austausches miteinander deutlich beschränkt sind und dass das gemeinsame Mittagessen zum Ausklingen der Veranstaltung ausfällt, was sehr schade ist! Damit bin ich schon voll im Thema der heutigen Versammlung: Es soll mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit um die Erfahrungen, die Lektionen und die Perspektiven gehen, die für uns alle mit der Covid-19-Pandemie verbunden sind.

Um uns in der zur Verfügung stehenden Zeit eine angemessene Beschäftigung mit diesem Thema zu ermöglichen, werde ich hier und heute keinen Bericht zum allgemeinen Fortschritt der Gleichstellung an der HTW im letzten Jahr geben. Wenn Sie sich dafür interessieren, welche Fortschritte wir in den Handlungsfeldern gemacht haben, die wir in unserem Gleichstellungskonzept als zentrale Felder identifiziert haben und wie sich dies z.B. in den Frauenanteilen an den Professuren, bei den Studierenden, auf Leitungspositionen usw. niederschlägt, so finden Sie hierzu ausführliche Informationen im [Kommentierten Datenbericht zur Gleichstellung 2019](#).

Erwähnen möchte ich aber doch eine erfolgreiche Entwicklung, auf die ich für die HTW sehr stolz bin: Unsere Hochschulleitung hat in ihrer Sitzung am 26. August eine Antidiskriminierungsrichtlinie für die HTW verabschiedet, die zum Beginn des neuen Semesters veröffentlicht und damit allen zugänglich gemacht wird. Den Entwurf für diese Antidiskriminierungsrichtlinie hat eine hochschulübergreifende Arbeitsgruppe, initiiert und fachlich begleitet durch mein Referat, erarbeitet. Ein besonderer Dank geht hier an Dr. Ulrike Richter, meine Stellvertreterin und Referatsmitarbeiterin!

Die Richtlinie dient dem Schutz vor Diskriminierung an der Hochschule. Sie legt Verfahrenswege bei Fällen von Diskriminierung fest und informiert damit Betroffenen darüber, an wen sie sich wenden können, um sich gegen Diskriminierung zu wehren. Und die Richtlinie sieht präventive Maßnahmen zum Abbau von möglicher Diskriminierung vor. Ich bin sicher, dass die Umsetzung dieser Richtlinie die Aufmerksamkeit für das Thema Diskriminierung in der HTW stärken und den Umgang mit Fällen von Diskriminierung verbessern wird. Auch strukturelle Hintergründe von Diskriminierung werden sichtbarer werden. Damit wird uns diese Richtlinie einen großen Schritt in Richtung Respekt und Anerkennung von Verschiedenheit / Vielfalt an der Hochschule voranbringen.

Aber jetzt zum Thema heute, das wir bewusst doppeldeutig formuliert haben. 1. Wollen wir mit Ihnen der Frage nachgehen, ob und inwieweit es für Sie als Mitglieder der Hochschule gelungen ist, in den zurückliegenden Monaten geschlechtergerecht durch die Pandemie zu gehen? 2. Möchten wir uns mit Ihnen darüber austauschen, wie die – wie ich meine im 21. Jahrhundert absolut berechnete – Forderung, eine Krise wie die Covid-19-Pandemie geschlechtergerecht zu bewältigen, erfüllt werden könnte? Was können wir selbst dazu tun? Welche Unterstützung kann und müsste die Hochschule dafür leisten? Wie müssten die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sein, um dies zu ermöglichen oder zu erleichtern?

Ein kurzer Rückblick auf die Ereignisse vor einem halben Jahr: Am 11. März 2020 erklärt die WHO die Verbreitung von Covid-19 als Pandemie. Ab dem 17. März wird in Deutschland und vielen anderen europäischen Ländern als Maßnahme zur Eindämmung der Infektionsgefahr der sog. Lockdown verfügt. Zunächst bis Ostern. Die meisten öffentlichen Einrichtungen schließen. Wir alle sind aufgefordert, zuhause zu bleiben und nur für die notwendigsten Erledigungen rauszugehen. Ich komme am 16.3. von einem Kurzurlaub aus Stralsund zurück. Die Regionalbahn ist schon menschenleer. Sich hier zu bewegen, fühlt sich unsicher und gefährlich an. Was kann man noch anfassen? Desinfektionsmittel etc. ist ausverkauft. Auch die Hochschule fährt runter. Ich erhalte die Nachricht vom Sicherheitsingenieur, ich möge zuhause bleiben. Die Zeit des Homeoffice beginnt ...

Die Arbeit ist im Homeoffice zu leisten – was bedeutet das für die Beschäftigten? Erst einmal hat das auch etwas Positives: Wir können uns vor einer Infektion schützen, wir behalten unsere Arbeit und unser Gehalt, und wir gewinnen Zeit, weil der Anfahrtsweg zur HTW wegfällt. Aber, das Homeoffice birgt auch Probleme – sechs Punkte möchte ich dazu ansprechen:

1. Genau genommen ist schon der Begriff „Homeoffice“ irreführend, denn das Problem beginnt ja für viele genau damit, dass sie zuhause eben kein „Office“ haben, dass die Wohnverhältnisse dies gar nicht ermöglichen und auch die technischen und ergonomischen Voraussetzungen meistens nicht gegeben sind. Wenn mehrere Erwerbstätige und Schulkinder in einem Haushalt leben, werden sogar mehrere Arbeitsplätze und PCs benötigt.
2. Es muss und kann eine neue Balance zwischen Arbeit und Leben gefunden werden. Wo es gut läuft, werden gerechte Aufteilungen bzgl. Arbeitsplatz und Arbeitszeiten – auch zwischen Mann und Frau – vereinbart. Man kann die Mahlzeiten gemeinsam einnehmen, also mehr Zeit miteinander verbringen. Wenn es schlecht läuft, ist genau das das Problem und es kommt zu Spannungen und Konflikten.
3. Wo Partner_innen oder Angehörige nicht im öffentlichen Bereich beschäftigt sind, wächst möglicherweise die Angst vor ökonomischen Schwierigkeiten, vor dem Arbeitsplatzverlust. Auch das muss aufgefangen werden.
4. Wer alleine lebt, ist von einem Tag auf den anderen sozial isoliert.
5. Besonders hohe Belastungen gibt es dort, wo Kinder mit im Haushalt leben. Denn auch die Kitas und Schulen sind von einem auf den anderen Tag geschlossen. Schulkinder sollen sich ihre

Aufgaben online herunterladen und alleine zuhause bearbeiten. Jüngere Kinder müssen betreut und beschäftigt werden. Dabei ist auch der Druck in der Hochschule nicht gleichmäßig verteilt: Es gibt Bereiche, in denen kann die Arbeit auch mal ein paar Tage liegen bleiben oder geschoben werden. In anderen Bereichen, wo es um Fristen und Beratung von Studierenden oder um Lehre geht, ist dies nicht der Fall.

6. Nicht zuletzt: Auch die öffentliche Versorgung mit Mittagessen (Kantinen, Mensen) fällt weg und muss in den Haushalten geleistet werden.

Und spätestens seit Ostern ist allen klar: Der Lockdown wird noch Wochen und Monate dauern!

Viele der genannten Punkte haben eine Geschlechter- oder Gleichstellungsdimension. Das gilt aber besonders für die beiden zuletzt genannten Punkte: Denn in unserer Gesellschaft ist Carearbeit oder Sorgearbeit – ob bezahlt oder unbezahlt – immer noch weitgehend „Frauen“arbeit, d.h. mehrheitlich von Frauen erfüllte Arbeit. In den Privathaushalten übernehmen Frauen nach wie vor den größten Teil der häuslichen Arbeit sowie die Zuständigkeit für Kinder und – wenn vorhanden – für zu pflegende Angehörige. Und aus ersten Befragungen zur Bewältigung der Situation der Pandemie in den Familien wissen wir, dass sich dies auch während des Lockdowns nicht groß verändert hat. Dadurch sind Frauen, bzw. alle Menschen, die solche sozialen Aufgaben übernehmen, meistens besonders belastet.

Wie hat – wie konnte die HTW als Arbeitgeberin reagieren?

Ich denke sagen zu können, dass die HTW ihre Beschäftigten in dieser Situation nach Kräften unterstützt hat. Allerdings ist sie als staatliche Hochschule an arbeits- und dienstrechtliche Vorgaben gebunden, und sie hat ihren Auftrag als Hochschule zu erfüllen und entsprechende Leistungen zu erbringen. Um zu verdeutlichen, welche arbeitsrechtlichen Vorgaben dies z.B. sind, möchte ich kurz aus zwei Rundschreiben aus der Berliner Senatsverwaltung für Finanzen zitieren. Sie machen zudem sehr schön deutlich, dass in unserer Gesellschaft Kinderbetreuung ganz klar als Privatsache und sogar individuelles Risiko gilt.

In beiden Rundschreiben gibt es Hinweise für die Hochschulen zum „Umgang mit den Auswirkungen des sich ausbreitenden Virus“: Im ersten Schreiben vom 12.3. 2020 wird unter Punkt 7 erläutert, was gilt, wenn die „Dienstkraft (...) wegen einer erforderlichen Kinderbetreuung die Arbeitsleistung nicht erbringen (kann). Ich zitiere:

„Unabhängig davon, ob eine Betreuungseinrichtung (Kindergarten, Schule u. s. w.) durch behördliche Anordnung nach dem IfSG oder aus sonstigen Gründen geschlossen wird bzw. wurde, also eine Betreuungsmöglichkeit nicht mehr zur Verfügung steht, trägt die/der Beschäftigte das Ausfallrisiko grundsätzlich selbst, weil die Verhinderung aus seiner Risikosphäre stammt. (...). Die/Der Beschäftigte ist verpflichtet, die Kinderbetreuung so zu organisieren, dass die arbeitsvertragliche Pflicht erfüllt werden kann.“

Fünf Tage später, am 17.3.2020, wird diese Aussage, die für Eltern wie ein Schlag ins Gesicht gewesen sein muss, in einem weiteren Rundschreiben wortgleich wiederholt, nun wird aber, in Anlehnung an die für Beamt_innen geltenden Regelungen, auch den Tarifbeschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen eine Freistellung von max. zehn Arbeitstagen zugestanden. Für viele Eltern war auch damit der Spagat zwischen Arbeit und Familienaufgaben keineswegs zufriedenstellend gelöst. Inzwischen sind Kitas und Schulen wieder geöffnet. Die Lage hat sich damit für alle etwas entspannt. Da das Virus aber weiterhin vorhanden ist, sich Menschen infizieren und niemand sagen kann, wann der Impfstoff für alle verfügbar sein wird, gibt es berechtigterweise die Befürchtung, dass wir erneut in eine solche Krisensituation geraten könnten.

Wie können wir uns als Hochschule darauf vorbereiten? Welche Unterstützung würde Eltern wirklich helfen? Und welche Lehren ziehen wir aus der Erfahrung mit dem Homeoffice? Welche guten Erfahrungen haben Sie damit gemacht? Was davon sollten wir in den Normalbetrieb und dann auch in neue Dienstvereinbarungen zum mobilen Arbeiten und zur Regelung der Arbeitszeit zwischen Dienststellenleitung und Personalrat aufnehmen? Ich bin gespannt darauf, welche Ideen und Vorschläge hierzu aus den AGs kommen.

Soweit die thematischen Überlegungen zur Situation der Beschäftigten. Wie aber sah und sieht es bei den Studierenden aus? Lehre und Studium müssen online stattfinden – was bedeutet das für die Studierenden? Es gibt einige Parallelen zur Situation der Beschäftigten:

Auch die Studierenden sind zurückgeworfen auf die eigenen vier Wände und die eigene technische Ausstattung. Bei Studierenden mit Kindern im Haushalt stellt sich – ähnlich wie bei den Beschäftigten – die Frage: Wie lassen sich Studium und Familienaufgaben ohne Unterstützung durch Schule und Kindergarten unter einen Hut bringen? Musste das Studium hinter den Beruhsanforderungen von Partner_innen zurückstehen? Immer wieder erreichten uns Frauenbeauftragte in der Hochschule mit Beginn des Sommersemesters Hilferufe von Studierenden. Das und eine entsprechende Bitte des ASTA veranlasste uns dazu, Mitte April eine kurze Umfrage unter allen Studierenden zu ihrer Situation unter den Corona-Bedingungen zu starten. Kurz die Ergebnisse:

- Insgesamt beteiligten sich 1.400 Studierende an der Umfrage, darunter 40% Studentinnen und 35% Studenten sowie 0,6% Personen, die ihre Geschlechtsidentität mit ‚divers‘ angegeben haben. Keine Angabe machten 24,4% Befragte; sie nutzten den offenen Teil der Umfrage, um uns ihre Probleme zu schildern.
- Die explizit von uns adressierten Gruppen – Studierende mit Familienaufgaben, Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigung sowie internationale Studierende – machten einen sehr geringen Teil jener aus, die den Fragebogen ausgefüllt haben.
- Die meisten Befragten äußerten Verständnis für die Ausnahmesituation und anerkannten auch, dass die Hochschule mit ihren Angeboten versucht hat zu helfen und zu unterstützen.

- Die häufigste Kritik, die kam, hat mit den „Kinderschuhen“ zu tun, in denen sich die Online-Lehre noch befand. Vor allem aber wurden der hohe Aufwand und die hohe Arbeitsbelastung kritisiert, die die Online-Lehre für die Studierenden mit sich brachte.

Es ist zu vermuten, dass Letzteres besonders für studierende Eltern ein großes Problem war. Wie sieht es inzwischen aus? Es sind einige Monate vergangen, das erste Online-Semester ist geschafft. Wir alle haben dazu gelernt. Wie sind die Erfahrungen? Wie werten wir sie aus? Eröffnet die online-Lehre auch Chancen auf eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Familie, indem sie mehr zeitliche Flexibilität eröffnet? Oder gibt es auch neue Probleme: Nehmen in der Anonymität der online-Lehre z.B. sexualisierte oder andere Diskriminierungen unter den Studierenden zu?

Erfreulicherweise haben sich zu unserer Frauenversammlung heute auch so viele Studentinnen angemeldet, dass wir eine Unterarbeitsgruppe für Studentinnen einrichten können. Ich bin auch hier sehr gespannt auf das, was in der AG diskutiert und uns für eine geschlechter- und familiengerechte Gestaltung der Lehre mitgegeben wird.