

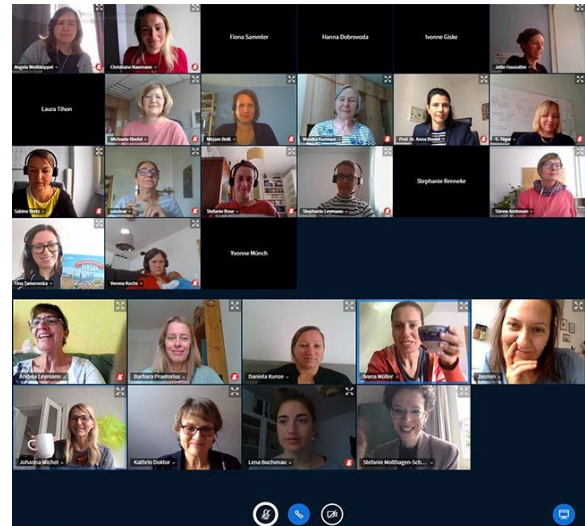
Geschlechtergerecht durch die Pandemie?!

Erfahrungen, Lektionen, Perspektiven

Bericht über die erste digitale Frauenversammlung an der HTW Berlin am 8.9.2020

Die diesjährige Frauenversammlung stand ganz im Zeichen der Corona-Pandemie. Erstmals fand sie online statt, war aber trotzdem - oder gerade deshalb - mit 85 Teilnehmerinnen sehr gut besucht. Sicher hat vielen der direkte Kontakt und auch der informelle Austausch gefehlt. Umso zufriedener sind die Organisatorinnen, Dr. Sünne Andresen und das Team ZRVI, über die lebhafteste Veranstaltung und die vielen positiven Rückmeldungen.

Die **Vizepräsidentin für Forschung und Transfer, Prof. Dr. Stefanie Molthagen-Schnöring**, begrüßte die Teilnehmerinnen seitens der Hochschulleitung. Das



Thema der Frauenversammlung sei ihr ein besonderes Anliegen, denn weltweit seien Frauen von den Auswirkungen der Pandemie besonders hart betroffen. Mit Blick auf ihren eigenen Alltag berichtete sie von zwei Seiten des Homeoffice: Für den direkten Kontakt mit anderen Menschen, der ihr besonders am Herzen liege, böten die digitalen Kommunikationswege keinen befriedigenden Ersatz. Gleichzeitig bringe der Wegfall von Wegezeiten einen Zugewinn an Familienzeit. Mit Blick auf die HTW Berlin schätzte sie ein, dass diese im Rahmen ihrer Möglichkeiten gut und schnell auf die Herausforderungen in Lehre, Studium und Verwaltung reagiert habe. Abschließend lud sie die Teilnehmerinnen der Frauenversammlung ein, offen ihre Bedarfe und Wünsche an die Hochschulleitung zu kommunizieren.

Einführung durch die hauptberufliche Frauenbeauftragte Dr. Sünne Andresen

Nach der Begrüßung durch die Vizepräsidentin führte die hauptberufliche Frauenbeauftragte ins Thema ein. Den vollständigen Vortragstext finden Sie hier ([PDF](#)). Um mehr Zeit fürs Kernthema der Versammlung zu haben, verzichtete sie auf einen Bericht zum allgemeinen Fortschritt der Gleichstellung innerhalb der HTW Berlin, verwies jedoch auf die ausführlichen Informationen im [Kommentierten Datenbericht zur Gleichstellung 2019 \(PDF\)](#). Als einen besonderen Erfolg erwähnte sie die Verabschiedung der Antidiskriminierungsrichtlinie durch die Hochschulleitung am 26. August 2020 und bedankte sich bei allen, die daran mitgewirkt haben, insbesondere bei ihrer Stellvertreterin und Referentin Dr. Ulrike Richter.

Thematisch stieg Dr. Sünne Andresen mit zwei Fragen ein, die während der Frauenversammlung im Zentrum stehen sollten: Ist es aus der Perspektive der weiblichen Hochschulangehörigen gelungen, geschlechtergerecht durch die Pandemie zu gehen? Und wie kann eine Krise wie die Covid-19-Pandemie geschlechtergerecht bewältigt werden?

In einem Rückblick erinnerte Dr. Andresen an die Ängste, die das Ausbreiten der neuen Viruserkrankung und der Lockdown bei vielen ausgelöst haben. Sie hob aber auch die Privilegien hervor, die Angestellte im öffentlichen Dienst im Vergleich zu Beschäftigten anderer Berufsbereiche haben. Sechs Probleme stellte sie heraus, die das Arbeiten im Homeoffice mit sich bringen kann. Viele der genannten Punkte haben eine Geschlechter- oder Gleichstellungsdimension und gehen häufig mit einer stärkeren Belastung von Frauen einher:

1. Oft fehlen die Arbeitsbedingungen, die Technik und das Material, die ein Büro bietet.
2. Die Balance zwischen Arbeit und Leben muss neu verhandelt werden. Dies kann zu Konflikten führen.
3. Existentielle Ängste durch Einkommenseinbußen bei Partner_innen.
4. Anhaltende Isolation.
5. Vereinbarung von Kinderbetreuung und beruflichen Aufgaben während des Lockdowns.
6. Das Wegfallen der Versorgung durch Kantinen und Mensen.

Der HTW als Arbeitgeberin attestierte Dr. Andresen einen insgesamt guten und unterstützenden Umgang mit der Situation. Dabei erinnerte sie daran, dass die HTW Berlin als staatliche Hochschule an arbeits- und dienstrechtliche Vorgaben gebunden ist. Welcher Art diese sind, verdeutlichte sie am Beispiel zweier Rundschreiben der Berliner Senatsverwaltung für Finanzen, die zu Beginn des Lockdowns an die Hochschulen gesendet wurden. 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):

„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.“

Auch die später zugestandene Freistellung von maximal zehn Arbeitstagen für Tarifbeschäftigte löste für viele Eltern den Spagat zwischen Arbeit und Familienaufgaben keineswegs zufriedenstellend.

Danach ging Dr. Andresen auf die Situation der Studierenden ein, Lehre und Studium nun überwiegend online absolvieren zu müssen. Sie berichtete von vielen Hilferufen, die die Frauenbeauftragten der Hochschule mit Beginn des Sommersemesters erreichten. Dies war schließlich Anlass für eine kurze Umfrage unter den Studierenden zu ihrer Situation unter den Corona-Bedingungen, welche im April

von den Frauenbeauftragten gemeinsam mit dem ZRVI durchgeführt wurde. Die Ergebnisse können Sie hier abrufen ([LINK](#)).

Der Input zur Situation von Beschäftigten und Studierenden von Dr. Andresen bildete die Grundlage für den sich daran anschließenden aktiven Teil der Frauenversammlung: In fünf Kleingruppen erhielten alle Teilnehmerinnen die Chance, sich über das Thema der Versammlung auszutauschen.

Ergebnisse aus den Kleingruppen: Erfahrungen mit dem Lockdown und Wünsche für die Zukunft

Welche positiven und negativen Erfahrungen wurden mit dem Homeoffice bzw. dem digitalen Semester gemacht? Welche Lehren aus den Erfahrungen des letzten halben Jahres sollten für die nahe und weitere Zukunft der Gestaltung von Arbeit und Studium an der HTW Berlin gezogen werden: Was soll beibehalten werden? Was sollte geändert werden?

Probleme und negative Aspekte

Fehlende Abgrenzung und Tagesstruktur

Als negativ wurde von vielen Mitarbeiterinnen und Studentinnen die fehlende Abgrenzung zwischen Arbeit/Studium und Familie/Freizeit empfunden, wenn beispielsweise die Arbeit am Wohnzimmertisch erledigt wird und das Studieren im gleichen Zimmer stattfindet, in dem sich auch die Freizeit abspielt. Mit einem solchen Verschwimmen von Grenzen steige die Gefahr, dass so wichtige Dinge wie Abschalten und Entspannung zu kurz kommen. Auch das plötzliche Wegbrechen der gewohnten Tagesstruktur und der Routinen wurde von einigen Mitarbeiterinnen als negativ empfunden.

Familien mit Sorgeaufgaben waren besonders belastet

Insbesondere Frauen mit familiären Sorgeaufgaben sprachen von dem Gefühl der 24-stündigen Verfügbarkeit. Die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung/Homeschooling mit Arbeit/Studium war zu Zeiten des Lockdowns ohne Abstriche gar nicht möglich. So wurde die Anzahl der belegten Kurse reduziert, die eigene Freizeit abends und nachts geopfert oder den Kindern ein größerer Medienkonsum erlaubt. Alleinerziehende mit Kleinkindern empfanden die Zeit des Lockdowns als unlösbares Spagat. Das Familienbüro der HTW Berlin konnte bei vielen Anfragen bzgl. Kinderbetreuung kaum Hilfsmöglichkeiten anbieten. Studentinnen waren enttäuscht, dass sie hier keine Unterstützung erhielten. Viele berichteten auch davon, dass die Diskussionen um Aufgabenverteilungen in Zeiten des Lockdowns zu Konflikten mit Partner_innen führten.

Isolation und fehlender Austausch

Mitarbeiterinnen und Studierende bedauerten gleichermaßen den fehlenden Austausch mit Kolleg_innen, Kommiliton_innen und Lehrenden. Es fehle an Spontanität, an informellen und zufälligen Begegnungen, auch könne bei direkten Gesprächen viel empathischer auf die Bedürfnisse des Gegenübers eingegangen werden, Online-Beratungen seien hier teils kein guter Ersatz. Die generellen Kontaktbeschränkungen empfanden viele – insbesondere Studierende die alleine wohnen – als eine sehr belastende Isolation, die sich auch negativ auf das Studium auswirkte. Als besonders schwierig wurde empfunden, sich alleine zu motivieren und selbst zu organisieren. Auch gebe es insgesamt weniger Möglichkeiten, Fragen zu stellen. Zwar wurde berichtet, dass Arbeits- und Lerngruppen weiterhin stattfanden, diese aber von den Studierenden über diverse Plattformen selbst organisiert werden mussten. BigBlueButton und Moodle funktionierten für diesen Zweck nicht gut.

Lehrende stellten fest, dass die Betreuung der Studierenden während des Online-Semesters von einer erheblichen Zunahme an Email-Kommunikation gekennzeichnet war. Im direkten Austausch können Fragen einfach schneller und mit weniger Arbeitsaufwand geklärt werden. Schließlich wurde als besondere Herausforderung der Einstieg für Neue in Zeiten des Lockdowns erwähnt. Dies betrifft sowohl neue Mitarbeiter_innen, die Kolleg_innen nur per Video kennenlernen können, als auch Erstsemesterstudierende. Für sie ist es besonders schwierig, sich zu orientieren und im Studium anzukommen.

Fehlende Praxisorientierung und Probleme der Online-Lehre

Speziell für Laborarbeiten oder das Arbeiten in Werkstätten wurde sowohl von Studentinnen als auch von Mitarbeiterinnen berichtet, dass diese nicht durch Online-Veranstaltungen ersetzt werden können. Hier fehle einfach die direkte Hilfestellung und der direkte Austausch mit den Lehrenden, aber auch mit den Kommiliton_innen.

Für manche Studienfächer bemängelten Studentinnen zudem die Qualität der Online-Lehre sowie das Fehlen von asynchronen Angeboten. Lehrende wiederum berichteten als negative Erfahrung, dass von ihnen erstelltes Material sehr wenig genutzt wurde. Auch Lehrende mit Sorgearbeiten sahen sich vor der Herausforderung, zeitlich flexibel sein zu müssen, wobei es entlastend war, Selbstlernmaterial für die Studierenden bereitstellen zu können. Auf der anderen Seite empfanden sie es als schwierig, gute Lehre zu machen, ohne die Studierenden und ihre Reaktionen in der Online-Lehre zu sehen, denn viele Studierende bevorzugten es, ihre Kameras während der Seminare nicht einzuschalten.

Unzureichende technische Ausstattung

In aller Regel kann das Homeoffice mit der technischen und ergonomischen Ausstattung im Büro nicht mithalten. Hier musste viel improvisiert werden. Inwieweit Tätigkeiten aus dem Homeoffice erfüllt werden können, hängt sehr stark vom Aufgabengebiet ab. Mitarbeiterinnen, die Zugang zu Akten benötigen, waren bspw. vor besonders große Herausforderungen gestellt. Schlechte Internetverbindungen wirkten sich in der Lehre sehr negativ aus.

Positive Aspekte

Mehr Zeit, Flexibilität und Ruhe

Der Wegfall des Arbeitsweges wurde von vielen als Zugewinn empfunden, nicht nur, weil so Zeit für andere Dinge gewonnen, sondern auch das Risiko einer Ansteckung minimiert wird. Einige erlebten durch die größere Flexibilität mehr Ausgeglichenheit und einen Abfall von Stress. Viele konnten die Ruhe, die der Arbeitsplatz Zuhause bietet, besonders schätzen. Viele konnten das Mehr an Zeit mit der Familie und den Kindern genießen und beschrieben eine Stärkung des familiären Zusammenhalts. Auch eine Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes wurde von einer Teilnehmerin festgestellt, da sie in der Telearbeit öfter Unterbrechungen einlegen könne.

Gute Unterstützung durch die Hochschule und Kolleg_innen

Es wurde berichtet, dass der Wechsel in die Telearbeit gut geklappt und sich der Zwang zur Umstellung positiv auf die eigenen technischen Kompetenzen sowie auch auf die Serviceleistungen der Hochschule ausgewirkt hat. Insbesondere in Abteilungen, in denen bereits vor dem Lockdown einige Kolleg_innen von Zuhause aus arbeiteten, gelang der abrupte Übergang gut. Die technische Unterstützung durch die Hochschule und insbesondere durch die Kolleg_innen aus dem Hochschulrechenzentrum wurde von vielen als sehr positiv empfunden. Gerade im Vergleich mit anderen Hochschulen habe die HTW Berlin sich hier positiv hervorgetan. Der Umstieg auf die digitale Lehre und das Arbeiten aus dem Homeoffice seien schnell und gut gelungen. Ein Lob für den Umgang mit dem Lockdown wurde auch der Hochschulleitung ausgesprochen. Mit der Ansage: „Jede_r arbeitet, wie er_sie kann“, habe sie in dieser schwierigen Phase zu einer großen psychischen Entlastung von Mitarbeitenden beigetragen. Auch das Sich-gegenseitig-Mut-zusprechen unter Kolleg_innen wurde als wichtig unterstrichen. Schließlich sei positiv festzustellen, dass alle Hochschulangehörigen gelernt hätten, unter schwierigen Bedingungen lösungsorientiert zu sein und Wege zu finden, wie auch auf Distanz miteinander gearbeitet werden kann. Es konnten neue Erkenntnisse gewonnen werden, wie zukünftiges Arbeiten aussehen kann, beispielsweise, dass eine papierlose Verwaltung möglich ist. Auch die akademische Selbstverwaltung der Hochschule lief während des Lockdowns gut weiter, indem die Sitzungen digital abgehalten wurden. Schließlich wurden den neuen Bedingungen angepasste bereichernde Angebote der Hochschule entwickelt, wie beispielsweise die *Digitale Mittagspause* oder der *Online-Pausensport*.

Positive Aspekte der Online-Lehre

Die Studentinnen empfanden den Wegfall von langen Anfahrtswegen und die größere Flexibilität, die Online-Lehre bieten kann, ebenfalls als positiv. Insbesondere für Studierende mit Behinderungen sei der Wegfall von Wegen ein großer Zugewinn. Studierende stellten zudem positiv fest, dass sich der Kontakt zu den Lehrenden zum Ende des Sommersemesters hin verbessert hatte. Die Lehrenden lobten den Umgang der Studierenden mit der Online-Lehre, der durch eine große Offenheit gekennzeichnet war. Festgestellt wurde auch, dass durch Online-Formate oftmals mehr Teilnehmer_innen gewonnen werden können.

Wünsche für die Zukunft

In einem waren sich alle einig: die positiven Aspekte des mobilen Arbeitens, Lehrens und Studierens sollen beibehalten werden!

Auf eine gute Mischung kommt es an

Insbesondere die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche wird durch den Wegfall von Arbeitswegen erleichtert. Mitarbeiterinnen wünschen sich von der Hochschule als Arbeitgeberin – auch nach Corona –, die Möglichkeit für sich selbst einen guten Mix aus Homeoffice und Präsenz gestalten zu können. Mitarbeiterinnen aus der Verwaltung wünschten sich noch mehr kreative Lösungsansätze, damit so ein Modell auch für sie einfacher zu realisieren ist. Für die Studentinnen geht es ebenfalls um den guten Mix: Sie wünschen sich weiterhin ein Lehrangebot, das ihnen möglichst viel zeitliche Flexibilität gibt, bspw. durch das Bereitstellen asynchroner Lerninhalte und das Aufzeichnen von Lehrveranstaltungen. Die Erfahrungen und großen Entwicklungsschritte in der Online-Lehre sollten dafür genutzt werden, die Lehre dauerhaft mehr zu digitalisieren, gleichzeitig aber die unverzichtbaren Präsenzkontakte beizubehalten.

Strukturelle Unterstützung von Studierenden mit Sorgeaufgaben

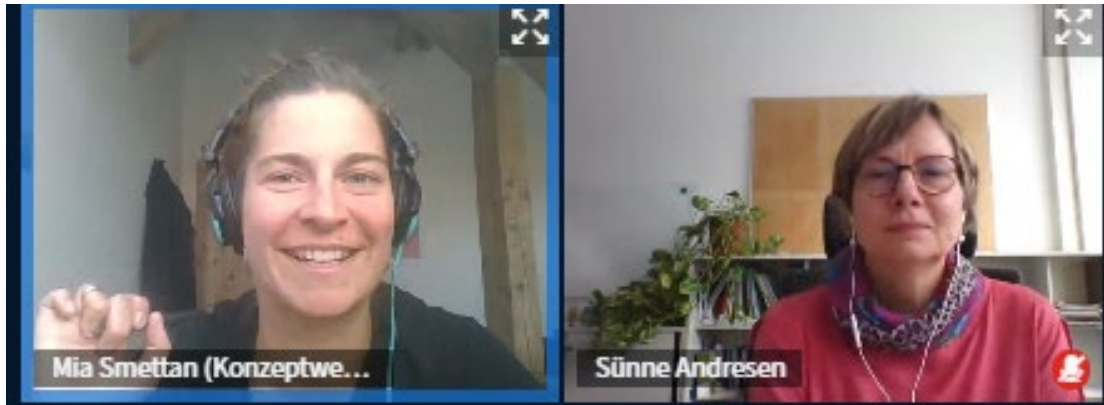
Insbesondere Studentinnen mit Kindern wünschten sich unabhängig von Corona, dass Veranstaltungen – insbesondere solche, die Pflicht sind und für die es keine Alternativangebote gibt –, ausschließlich in der Kernzeit von 10 – 16 Uhr angeboten werden. Davon abweichende Zeiten stellen eine große Belastung für Eltern dar. Für den Fall, dass die Kinderbetreuung wieder wegbrechen sollte, wurde der Vorschlag gemacht, Initiativen von Studierenden mit Kindern wie den „Grashüpfern“ mehr strukturelle Unterstützung durch die Hochschule zukommen zu lassen, bspw. durch das Bereitstellen von Räumen für eine selbstorganisierte Kinderbetreuung von Eltern.

Mehr Kommunikation

Solange die Situation noch andauert, sollte kontinuierlich und hochschulübergreifend über die Frage diskutiert werden, wie die verschiedenen Aufgaben und Herausforderungen angemessen zu vereinbaren sind und wie auch während der Arbeit im Homeoffice und der Online-Lehre Studierenden und Mitarbeitenden mehr Struktur und Halt gegeben werden kann. Die Erwartungen an die Studierenden sollten klarer formuliert werden. Generell wurde für ein Mehr an Kommunikation plädiert.

In den AGs wurden auch strukturelle Probleme angesprochen, die sich durch die pandemiebedingte Krise verschärft haben, aber auch sichtbarer geworden sind, viele dieser Aspekte wurden im nachfolgenden Gastvortrag von Mia Smettan vertieft.

**Gastvortrag von Mia Smettan:
"Who cares – Wie können wir die gesamte Arbeit im Blick haben und gerecht verteilen?"**



Mia Smettan gehört dem „Konzeptwerk Neue Ökonomie“ in Leipzig an. In dieser unabhängigen und gemeinnützigen Organisation haben sich aktuell 25 Mitarbeiter_innen zusammengetan, die sich mit Bildungsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit für einen sozial-ökologischen Umbau der Gesellschaft einsetzen. Mia Smettan arbeitet zu den Themen Care, feministische Wirtschaftskritik und Postwachstum.

In ihrem Vortrag definierte Mia Smettan zunächst den Begriff Care-Arbeit. Sie fasst darunter Hausarbeit und Sorgearbeit, also Tätigkeiten am Menschen oder unmittelbar für Menschen, die direkt oder indirekt der Befriedigung von Grundbedürfnissen dienen. Des Weiteren lasse sich unterscheiden zwischen 1. direkter Care-Arbeit im Sinne der Pflege, Begleitung und Unterstützung, 2. unterstützender Care-Arbeit durch Tätigkeiten wie Kochen und Putzen und 3. der Sorge für das Lebensnotwendige, z.B. durch Landwirtschaft, Umweltschutz oder Hausbau. Care-Arbeit gehöre untrennbar zur menschlichen Existenz, da alle Menschen irgendwann in ihrem Leben auf diese Art der Fürsorge angewiesen sind. Die Anerkennung des Angewiesenseins als Charakteristikum menschlichen Lebens sei ein wichtiger Baustein wirtschaftsethischer Ansätze, wie sie insbesondere im Rahmen feministischer Ökonomietheorie und -forschung ausgearbeitet wurden und werden. Die Bedeutung der Care-Arbeit sei während der Pandemie unter dem Schlagwort *systemrelevant* stärker in den gesellschaftlichen Diskurs gerückt.

Mit dem Eisbergmodell des Autor_innenkollektivs J. K. Gibson-Graham verwies die Referentin dann auf ein Problem der neoklassischen Wirtschaftswissenschaften: Wie bei einem Eisberg der allergrößte Teil unter der Wasseroberfläche schwimmt, so werde der größte Teil der gesellschaftlich notwendigen Arbeit, die nämlich Care-Arbeit ist, in den vorherrschenden profit- und erwerbsarbeitszentrierten ökonomischen Modellen nur unzureichend abgebildet. Diese unsichtbare Seite der Ökonomie umfasse, so die Referentin mit Verweis auf das Statistische Bundesamt, in Deutschland 88 Mrd. unbezahlte Arbeitsstunden pro Jahr (gegenüber 66 Mrd. Stunden bezahlter Arbeit pro Jahr). Außerdem ging die Referentin auf die ökonomische Funktion der Care-Arbeit ein. In unserem profit- und erwerbsarbeitszentrierten Wirtschaftssystem habe Care-Arbeit die Aufgabe, die Verfügbarkeit und Regeneration von Arbeitskraft

sicherzustellen, weshalb sie auch als Reproduktionsarbeit bezeichnet wird. Feministische Wissenschaftler_innen haben herausgearbeitet, wie die gesellschaftliche und familiäre Arbeitsteilung historisch und ökonomisch mit dem Zwei-Geschlechter-Modell verkoppelt ist: Männer verdienen das Familienkommen, Frauen leisten die unbezahlte Reproduktionsarbeit. Dies prägte – auch trotz des deutlich abweichenden Modells in der DDR – bis heute die bundesdeutsche Gesellschaft, was wir an der Segregation von Berufen, aber auch der Arbeitsverteilung in Familien sehen.

Im Folgenden erläuterte Mia Smettan, dass wir uns derzeit in einer gesellschaftlichen Krise sozialer Reproduktion befinden. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen steige deutlich an, während sie gleichzeitig nach wie vor hauptverantwortlich für unbezahlte Reproduktionsarbeit seien. Gleichzeitig sinke durch neoliberale Steuerung der Umfang und die Qualität der öffentlichen Care-Infrastrukturen (Pflege, Betreuung, Gesundheit). Dies führe zu einer intensiven Doppelbelastung im privaten Bereich. In Haushalten mit entsprechendem Einkommen würden die entstehenden Care-Lücken häufig durch migrantische Hausangestellte gefüllt, die vielfach unter prekären Bedingungen in Deutschland arbeiten.

Zum Schluss formulierte Mia Smettan unter dem Motto „Care ins Zentrum des Wirtschaftens“ Handlungsansätze, die Wege aus der Krise bieten können. Grundsätzlich müsse es darum gehen, Care-Arbeit sichtbar zu machen, aufzuwerten, fairer zu entlohnen und umzuverteilen. Sie plädierte für mehr Personal, bessere Bezahlung, eine Demokratisierung sowie ein Ende der Privatisierung und Profitorientierung im Gesundheits- und Pflegesektor. Gesamtgesellschaftlich seien eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf 30 Wochenstunden und ein bedingungsloses Grundeinkommen nötig. All dies erfordere auch eine Veränderung des Denkens über Arbeit und Geschlechterrollen.

An den Vortrag schloss sich eine lebhaftige Diskussion an. Viele fanden sich in der Beschreibung wieder, als emanzipierte Frauen heutzutage zwar in Beruf und Familie theoretisch alles haben zu können, dadurch aber im Alltag enorm belastet zu sein. Die Frage einer Teilnehmerin, ob Roboter in der Pflege eine Lösung der Care-Krise sein könnten, wurde von Mia Smettan verneint. Wenn wir Menschenwürde und den Wunsch nach einem guten, selbstbestimmten Leben auch im Alter und bei Krankheit in den Mittelpunkt stellen wollen, sollten wir stattdessen Wege finden, als Gesellschaft mehr Zeit und Ressourcen für die nicht profitbringenden, zwischenmenschlichen Arbeiten und Beziehungen bereitzustellen. Mit Blick auf die Lehre an der HTW Berlin wurde festgestellt, dass die referierten wirtschaftswissenschaftlichen Ansätze viel stärker in den Curricula insbesondere der wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge verankert sein müssten.

Impressum

Hg.: Frauenbeauftragte der HTW Berlin
Text: Dr. Sünne Andresen, Sabine Bretz, Dr. Jette Hausotter
Fotos: Dr. Ulrike Richter
Datum: 21.09.2020