

WE CARE: DER VERSTÄRKUNG VON STRUKTURELLEN BENACHTEILIGUNGEN IM KONTEXT DER COVID-19-PANDEMIE ENTGEGENTRETEN – FÜR EINEN NACHHALTIGEN ABBAU VON UNGERECHTIGKEITSSTRUKTUREN!

Forderungspapier der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an der Goethe-Universität Frankfurt

Die andauernde Krise im Rahmen der weltweiten Ausbreitung von COVID19-Infektionen mit all ihren Konsequenzen im Privaten, Gesundheitlichen, Beruflichen und Politischen trifft Menschen unterschiedlich schwer – auch im Hochschulkontext. Herausforderungen wie Home-Office, digitale Lehre, Kinderbetreuung zuhause und Home-Schooling sowie der Verlust von Nebenverdiensten sorgen für erhebliche Unsicherheiten und Belastungen. Entlang verschiedener und verschränkter Dimensionen sozialer Ungleichheit und Diskriminierungen, können sich Betroffenheitslagen oft noch verschärfen und Hilfssysteme laufen Gefahr vor Überlastung zusammenzubrechen. Dabei zeigt die Krise auf, wo Mängel schon länger bestehen und sich auch zukünftig vermehrt auswirken können.

Erste Studien zeigen, dass die Mehrbelastung von Home-Office und Fürsorgeverpflichtungen während der Pandemie insbesondere von Frauen getragen wird. Frauen sind häufiger alleinerziehend, sie reduzieren öfter ihre Arbeitszeit, ihr Anteil an der Sorgearbeit nimmt noch weiter zu.¹ Genderforscher*innen warnen vor der Verschärfung einer familialen und strukturellen Retraditionalisierung von Geschlechterrollen.²

Zudem stellt die Krise insbesondere für Studierende und prekär Beschäftigte eine existenzielle Gefahr dar. Es drohen Arbeits- und Wohnungsverlust und die Zukunft von Studium und Wissenschaftslaufbahn wird ungewiss. Wenn Save Spaces und Unterstützungsnetzwerke temporär wegfallen, kann die soziale Isolation darüber hinaus insbesondere für bereits marginalisierte Menschen wie People of Color oder LGBTQ+-Personen zum Problem werden. Zu berücksichtigen sind außerdem eine Vielzahl besonderer Situationen mit spezifischen Problemlagen, dazu gehören Risikogruppen mit Präsenzarbeit und ausländische Studierende mit unklaren Aufenthalts- und Finanzierungssituationen. Gleichzeitig werden durch die Umstellung auf Home-Office und digitale Studienformate erstmals langjährige Forderungen der Disability Studies umgesetzt, die die Zugänglichkeit zum Arbeits- und Lehrbetrieb für Menschen mit

¹ www.uni-mannheim.de/gip/corona-studie

² www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-ruckschritt-durch-corona-23586.htm

Beeinträchtigungen, aber auch Eltern und Personen mit weiten Anfahrtswegen während und jenseits der Pandemie erhöhen kann. Diese digitalen Formate können auch in Richtung einer inklusiveren Hochschule weisen.³

Als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte aus allen Statusgruppen und Fachbereichen beobachten wir die aktuellen Entwicklungen mit Sorge und Interesse. In Hinblick auf langfristige Folgen und die absehbare Fortführung des Ausnahme-Betriebes im Wintersemester 2020/21 stellen wir Forderungen aus gleichstellungspolitischer Perspektive an die Hochschulleitung. Wir wissen darum, dass sich diese dynamische Situation ständig ändert.

1. VERBINDLICHE REGELUNGEN UND TRANSPARENTE KOMMUNIKATION

Vor und während des Sommersemesters wurden vonseiten der Goethe-Universität Maßnahmen über verschiedene Möglichkeiten der Unterstützung und Freistellung im Umgang mit der Pandemie getroffen, über die in unregelmäßigen Abständen auf <https://www.uni-frankfurt.de/86555546/Corona> informiert wird. Häufig werden Entscheidungen auf die Fachbereichsebene verlagert und die Umsetzung von z.B. Freistellungen liegt im Ermessen von Vorgesetzten oder Dozierenden. Nicht immer sind diese über die aktuellen Entwicklungen informiert, für Problemlagen sensibilisiert und in Konfliktfällen ist nicht deutlich, an wen Beschäftigte und Studierende sich wenden können.

- Wir fordern eine *Abkehr von vereinzelt Lösungen hin zu allgemein gültigen Regelungen und verbindlichen Ausnahmebestimmungen* für alle Beschäftigten und Studierenden sowohl beim Thema Arbeitsentlastung als auch bei der Organisation notwendiger Schutzmaßnahmen. Individuelle Problemlagen dürfen dabei nicht außer Acht gelassen werden, sondern brauchen einen klaren Rahmen, damit Benachteiligungen nicht dem Einzelfall überlassen werden. Dies gilt auch für Abgabefristen zum Scheinerwerb sowie Studienabschlussprüfungen. Weiterhin müssen *Vorgesetzte* für das Thema Be- und Entlastung *sensibilisiert werden*.
- Um eine Planungs- und Organisationssicherheit für alle Mitglieder der Universität zu schaffen ist eine langfristige, *transparente Kommunikation* zu Maßnahmen und Möglichkeiten notwendig. Die Hochschulleitung muss dafür Sorge tragen, dass alle Mitglieder der Goethe-Universität *Zugang zu den wichtigen Informationen* haben. Dabei sollten zusätzlich zur teilweise sehr unübersichtlichen Website *weitere Formate geschaffen* werden. Anbieten würden sich z.B. regelmäßige Rundmails, Podcasts, Videos oder Lernbar-Kurse.

³ www.remote-instruction.anglistik.uni-kiel.de/?p=60

- In *Konfliktfällen oder bei Beratungsbedarf* bezüglich Freistellungen etc. muss klar sein, an wen sich Beschäftigte oder Studierende wenden können. Dazu soll die Hochschulleitung prüfen, wer als zentralen *Schlichtungsstelle* für Probleme in Kommunikation mit Vorgesetzten und Lehrenden bei fehlender Sensibilisierung fungieren kann oder bereits fungiert und dies transparent kommunizieren.
- Oft ist unklar, wer bei einer Freistellung auf Grund von Betreuungsaufgaben oder der Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe die anfallenden Aufgaben übernimmt. Um die Entlastung von Mitarbeiter*innen zu gewähren, muss die Hochschulleitung die notwendigen *Mittel für Stellenschaffungen oder Aufstockungen* zur Verfügung stellen. Mehrbelastungen von Mitarbeiter*innen müssen in geeignetem Rahmen ausgeglichen werden.
- Wir fordern zentrale Stellen der Hochschule auf, *digitale Austauschformate* für Gruppen zu initiieren. Die Hochschulleitung bitten wir, diese durch Anwesenheit zu unterstützen. So können besondere Problematiken früh erkannt und an die richtige Stelle adressiert werden.
- Um zukünftige Maßnahmen treffen und langfristige Folgen der Corona-Pandemie abschätzen zu können, fordern wir die Entwicklung eines *umfassenden Monitoring-Prozesses* zur Umsetzung entsprechend notwendiger Handlungsstrategien, bei dem unter anderem unterschiedliche Betroffenheitslagen berücksichtigt werden.

2. KINDERBETREUUNG: VORRAUSSCHAUEND HANDELN, ELTERN ENTLASTEN

Eltern und insbesondere Alleinerziehende sind von der Pandemie besonders betroffen, da Kinderbetreuung zuhause und Home-Office oft schwer zu vereinen sind. Die aktuelle Öffnung von Schulen und Kitas im Regelbetrieb erleichtert die gegenwärtige Situation. Der allgemeine Mangel an Betreuungsplätzen, weiter bestehende Einschränkungen und die Möglichkeit erneuter Schließungen, sorgen aber für Planungsunsicherheit und bergen Risiken.

- Auch wenn der Regelbetrieb in Kitas und Schulen wieder aufgenommen wurde, bestehen für Eltern nach wie vor Einschränkungen in der Nutzung der Betreuung bzw. Beschulung. So müssen Kinder bei kleinsten Krankheitssymptomen zu Hause betreut werden. Es ist deshalb notwendig *verbindliche Regelungen zu Freistellungen und Entlastungsmöglichkeiten* beizubehalten und weiterhin zu schaffen.
- Die berufliche Entlastung aus dem Sommersemester sollte *nicht mit zusätzlichem Arbeitsaufwand* im Wintersemester kompensiert werden müssen. Insbesondere Menschen mit Fürsorgeverpflichtungen sind hier zu berücksichtigen.

- Im Falle einer erneuten Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen *muss die Goethe-Universität vorbereitet sein*. Menschen mit Familienverpflichtungen sollen besondere und unbürokratische Unterstützung im Hinblick auf technische Ausstattung, Freistellung, Schulung und ggf. durch zusätzliche Hilfskräfte erhalten.
- Die Hochschulleitung soll die Möglichkeit von *Freistellung und Entlastung gut sichtbar für alle Mitarbeiter*innen* kommunizieren und für die Sensibilisierung bei Kolleg*innen und Vorgesetzten Sorge tragen.
- Die *Zeiten der Schulferien sollten* in Zukunft *bei der Festlegung der Semesterzeiten* berücksichtigt werden, so dass sich Mitarbeiter*innen der Hochschule und Studierende nicht zwischen Lehre/Arbeit/Studium und Ferienzeit mit der Familie entscheiden müssen.
- Wir fordern die Hochschulleitung auf, *Betreuungsmöglichkeiten langfristig auszubauen*, insbesondere für Alleinerziehende, Studierende und prekär beschäftigte Eltern. Um dies zu erreichen, sollte sich die Goethe-Universität landesweit für eine *Verbesserung der Situation von Erzieher*innen* einsetzen.

3. FINANZIELLE SICHERHEIT FÜR HOCHSCHULANGEHÖRIGE HERSTELLEN

Durch die Corona-Pandemie entstehen besonders für Frauen* und Familien, aber auch für Studierende und Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen prekäre finanzielle Situationen, die sie im schlimmsten Fall zur Aufgabe von Studium oder Wissenschaftslaufbahn zwingen. Darüber hinaus können durch die Krise bedingte finanzielle Unsicherheiten als ein Indikator für den Anstieg häuslicher Gewalt während der Pandemie gesehen werden.⁴ Hier muss finanzielle Sicherheit für Angehörige der Hochschule und externe Mitarbeiter*innen geschaffen werden.

- Wir fordern von der Hochschulleitung *einen langfristigen Einsatz für die Entfristung von Arbeitsverträgen* in allen Statusgruppen der Universität und die Bereitstellung der notwendigen Mittel.
- Für Nachwuchswissenschaftler*innen an der Goethe-Universität *müssen einheitliche Regelungen für alle Fachbereiche* implementiert und insbesondere die universitätsinterne 5-Jahres-Regel für die Promotionen an die *deutschlandweit gültige 6-Jahres-Regel* angepasst werden.
- Das *Aussetzen des WissZeitVG* halten wir auch über das Sommersemester 2020 hinaus für notwendig. Langfristig sind wir von der *Abschaffung des WissZeitVG* überzeugt und fordern ein Hinwirken der Universität auf eine solche bundesweite Gesetzesänderung.
- Die *Verlängerung der Regelstudienzeit* durch das HMWK zur Verhinderung des Wegbrechens von BAföG-Geldern für Studierende begrüßen wir und fordern die Hochschulleitung dazu auf, sich für eine entsprechende *Verlängerung* auch im Wintersemester einzusetzen.

⁴ <https://www.tum.de/die-tum/aktuelles/covid-19/artikel/article/36053/>

- Da zentrale Dienstleistungen wie die Versorgung in den Mensen aktuell nicht oder nur eingeschränkt erbracht werden, fordern wir die anteilige oder vollständige *Rückzahlung des Semesterbeitrags für das laufende Sommer- und das beginnende Wintersemester*.
- Außerdem muss ein *Abbau von HiWi-Stellen* wegen veränderter Bedingungen unter Corona *verhindert* werden. Wenn eine Abschaffung droht, soll eine Umwidmung von HiWi-Stellen, z.B. in andere Aufgabenbereiche, und eine Ermöglichung von Arbeit vor Ort geprüft werden.

4. DIGITALISIERTE HOCHSCHULE: AUSSCHLÜSSE UND MARGINALISIERUNG VERMEIDEN – INKLUSION VERSTÄRKEN

Die Pandemie macht digitale Arbeits- und Studienformate notwendig. Dabei schaffen Online-Angebote und asynchrone Arbeitsweisen auch eine bestimmte Form der Zugänglichkeit zur Universität, die es Mitarbeiter*innen und Studierenden ermöglicht trotz räumlicher Distanz teilzuhaben. Digitales Arbeiten ist für unterschiedliche Gruppen der Goethe-Universität aber ungleich gut umsetzbar. Sozioökonomische Aspekte wie Bildungshintergrund, Alter, Familien- und Wohnsituation beeinflussen die erfolgreiche Partizipation. Das betrifft vorhandene technische Infrastruktur und den Zugang dazu, zeitliche Strukturen sowie die Arbeitsumgebung zu Hause.

- Es müssen *zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt* werden, die einen Ausgleich für Nutzung von privaten Geräten und Infrastruktur ermöglichen, finanzielle Unterstützung für Studierende bei der Anschaffung von Ausstattung oder Ausleihgeräte gestatten und ein zusätzliches Budget für die Ausstattung der Organisationseinheiten möglich machen. Dazu gehört es auch, für Arbeitsfähigkeit und Kommunikation entsprechende technische Ausstattung im Home-Office und vor Ort zu gewährleisten.
- Der vermehrte Arbeitsaufwand muss in der Kommunikation und bei der Planung von Vorgängen bedacht und ggf. ausgeglichen werden. Die *Entgrenzung von Erwerbsarbeit* muss verhindert werden, sodass Arbeitszeiten nicht überschritten werden und Urlaub arbeitsfreie Zeit ist. Ebenso muss sichergestellt sein, dass für Studierende durch die Umstellung auf digitale Lehre keine Mehrarbeit entsteht.
- Weiterhin fordern wir von der Hochschulleitung eine *langfristige Schulung aller Statusgruppen*, besonders im hochschuldidaktischen Programm zu digitaler Lehre. In diesem Bereich ist vor allem die Einführung in geeignete Tools zur Kommunikation und Lehre zentral, um ein gemeinsames Arbeiten zu ermöglichen.

- Digitale Lern- und Arbeitsräume bringen *spezifische Diskriminierungspotentiale* mit sich. Die virtuelle Kommunikation (besonders in asynchronen Lehrformaten) schafft Räume für diskriminierende Äußerungen u.a. unter Studierenden, die von Lehrenden oftmals nicht wahrgenommen werden und die meist ohne Konsequenzen bleiben. Daher sollten Lehrende geschult werden, den Rahmen für eine erwünschte Kommunikationskultur zu erarbeiten.
- *Digitale Arbeits- und Studienformate*, die Studierenden und Mitarbeiter*innen mit Beeinträchtigung zugutekommen, sollten auch für einen *längerfristigen Einsatz geprüft* werden.

5. HYGIENEMAßNAHMEN UND SCHUTZ VON PERSONEN VON ORT

Bestimmte Aufgaben erfordern die Anwesenheit vor Ort. Hier sind Vorsichtsmaßnahmen von der Hochschulleitung durchzusetzen, um alle Statusgruppen und besonders die Risikogruppen zu schützen. Auch für Risikogruppen muss ein Konzept erarbeitet werden, das ihnen einen sicheren Arbeitsplatz gewährleistet.

- Die Hochschulleitung muss ein *Hygienekonzept* für alle Bereiche der GU erarbeiten (lassen). Dieses Konzept muss einem *regelmäßigen Monitoring* unterliegen.
- Ein *Stärken des Arbeitsschutzes* als zentrale Anlaufstelle ist durchzusetzen, um zukünftige Wellen der Pandemie schneller in den Griff zu bekommen.
- Derzeit ist der Zugang zu Masken und Hygieneschutzwänden von Gebäude zu Gebäude verschieden. Es müssen *zentrale Lösungen für die Materialbeschaffung* erarbeitet werden.

6. BERATUNGSANGEBOTE: VERSTETIGUNG VON UNTERSTÜTZUNGSSTRUKTUREN

Gerade in dieser für alle sehr herausfordernden Zeit sind zentrale und dezentrale, interne wie externe Beratungsangebote für alle Statusgruppen wichtig. Sie unterstützen in verschiedenen Lebenslagen und helfen beim Lösen von Problemen. Die Finanzierung verschiedener Angebote an der Universität ist derzeit aber unklar.

- Die Hochschulleitung soll die *Weiterführung von bestehenden Beratungsangeboten* sicherstellen, u.a. in der digitalen Lehre, der psychologischen Personalberatung, bei Angeboten des Studentenwerks, des Familien-Service und online-Angeboten des Hochschulsports. Insbesondere ist auch die *Fortführung des Corona-Krisentelefon*s vom Zentrum für Psychotherapie im WS 2020/2021 notwendig. Handlungsbedarf zur langfristigen Finanzierung besteht vor allem für Beratungsangebote, die von der Umstellung der Finanzierung der Hochschule betroffen sind (u.a. Schreibberatung, Schlüsselkompetenzen, Methodenberatung, Mathe-Zentrum, MainLehramt).
- Zur Prävention von Diskriminierung und als zentrale Anlaufstelle für Studierende, Mitarbeitende und andere Angehörige der Universität, die Diskriminierung erleben, fordern wir die Verstetigung der

Antidiskriminierungsstelle. Als Beratungs-, Vermittlungs- und Fachstelle im Bereich Antisikriminierung stellt sie eine dringend notwendige Ergänzung zur Beschwerdestelle nach dem AGG dar.⁵

- Weiterhin muss es eine *zentrale und regelmäßig aktualisierte und gut zugängliche Sammlung aller Beratungsstellen* auf der Corona-Homepage und in anderen Formen geben.

7. BERÜCKSICHTIGUNG BESONDERER BEDÜRFNISLAGEN

Verschiedene Gruppen der Goethe-Universität sehen sich in dieser Zeit besonderen Herausforderungen gegenüber und benötigen zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen.

- *Ausländische Studierende* sind in besonderem Maße von finanziellen Problemen und Fragen rund um Aufenthaltstitel betroffen. Wir fordern Nothilfefonds, den Zugang zu Bafög und die Aussetzung der Prüfung des Aufenthaltsstatus für diese Studierenden.⁶
- *Studierende mit Praxisanteilen im Studium* (u.a. Lehramt, Medizin, Sport, Laborarbeiten in den Naturwissenschaften) sollten die Möglichkeit von Ausgleichsleistungen erhalten oder durch vermehrte Lehrangebote der Praxisanteile im Wintersemester und folgenden Semestern entlastet werden.
- Die *Auszubildenden an der Universität* können aktuell häufig nicht praktisch ausgebildet werden. Für sie müssen Möglichkeiten gefunden werden, um die Ausbildung weiterzuführen und diese nicht zu Ungunsten der Auszubildenden zu verzögern.
- Für *junge Ärzt*innen* bringen der Aufbau und die veränderte Organisation in „COVID19“- und „Non-COVID19“-Bereiche teilweise Verzögerungen für die Facharztweiterbildung. Für diese Mehrfachbelastungen sollte ein Ausgleich in Form von Befreiungen von anderen Pflichten und der Unterstützung bei der Wahrnehmung von Care-Aufgaben vorgenommen werden.
- Es muss geprüft werden, wie *externe Dienstleistende* (z.B. Reinigungskräfte und Sicherheitsdienst) an der Hochschule geschützt und von der Hochschulleitung besonders berücksichtigt werden können.

Als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bitten wir um eine zeitnahe Rückmeldung der Hochschulleitung und des Krisenstabs zu den oben genannten Forderungen und sind gerne zu einem intensiven Austausch und Gesprächen zu einzelnen Punkten bereit.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und –rät*innen,

⁵ www.uni-frankfurt.de/80757763/Antidiskriminierungsrichtlinie.pdf

⁶ bas-ev.de/nachteile-fuer-auslaendische-studierende-aufgrund-der-massnahmen-gegen-sars-cov-2-abmildern-besondere-interessen-beruecksichtigen/

Rückmeldungen bitte an Dr. Sarah Schmidt unter Sarah.Schmidt@em.uni-frankfurt.de