



UNIVERSITÄT
BIELEFELD

Dialogpapier: Gleichstellung in Zeiten der Sars-CoV-2 Pandemie

**Stellungnahme der
Zentralen Gleichstellungskommission
der Universität Bielefeld**

Januar 2021

Zentrale Gleichstellungs-
kommission

Vorsitzende
Dr. Uschi Baaken

Email: [gleichstellungsbu-
ero@uni-bielefeld.de](mailto:gleichstellungsbu-
ero@uni-bielefeld.de)

Web: [Gleichstellungs- und
Genderportal](#)

Inhalt

Einleitend.....	1
1. Studium und Lehre	1
2. Behinderung und Barrierefreiheit	4
3. Vereinbarkeit von Homeoffice, Kinderbetreuung und Sorgearbeit.....	5
4. Mitarbeiter*innen des akademischen Mittelbaus	6
5. Unterstützungsangebote an Personen, die direkte Hilfe für Familienangehörige leisten, die an Sars-CoV-2 erkranken.....	7
Fakultäten und Universitätsleitung im Dialog	8
Literatur	9
Anhang: Maßnahmen zur Unterstützung von Lehrenden, Nachwuchswissenschaftler*innen und Studierenden mit Familienaufgaben in der Pandemie.....	10

Einleitend

Die Sars-CoV-2 Pandemie durchdringt alle Bereiche des sozialen Lebens und verdeutlicht immer mehr, dass Menschen ungleich vulnerabel sind. Die Bewältigung der Pandemie ist damit eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung; dies schließt die Universität Bielefeld und die hier arbeitenden, lehrenden und lernenden Menschen ein. Die schnelle Verbreitung des Coronavirus und die Vielzahl der dadurch offengelegten Vulnerabilitäten legen es dringend nahe, die Situation gleichstellungspolitisch zu reflektieren und entsprechend Maßnahmen zu ergreifen. Die Gleichstellungskommission versteht sich auch in dieser Ausnahmesituation als Interessenvertretung aller Personen, die einer Tätigkeit an der Universität Bielefeld nachgehen, hier arbeiten und studieren, und derzeit mit besonders erschwerten Bedingungen konfrontiert sind. Die Anerkennung für die massive Übernahme der Care-Aufgaben in der aktuellen Lage entscheidet sich auch aktuell vor allem zu Ungunsten der geschlechtlich positionierten Personengruppe der Frauen*. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive ist es daher gerade jetzt notwendig, anzuerkennen, dass im Zuge der Corona-Pandemie besondere gleichstellungspolitische Maßnahmen erforderlich sind. Für die Gleichstellungskommission ergibt sich vor dem Hintergrund dieser noch ungewiss andauernden Ausnahmesituation – jenseits der schon vorhandenen Unterstützung, etwa seitens des E-Learning-Teams und der vom Rektorat beschlossenen Maßnahmen für Familien, die im Anhang sowie im weiteren Text ergänzend aufgeführt werden – ein dringender Handlungsbedarf in Bezug auf folgende Aspekte:

1. Studium und Lehre

"Die Umstellung auf eine überwiegend oder ausschließlich digitale Lehre muss auch die Voraussetzungen am Ort des Lernens berücksichtigen, soll sie das Recht auf gleiche Bildung gewährleisten und umsetzen: Nicht alle Studierenden haben die dafür nötige technische Ausstattung mit mobilen Endgeräten, Laptop oder PC, zum Beispiel Studierende mit einem Einkommen an der Armutsgrenze, geflüchtete Studierende, die zum Teil noch in Notunterkünften wohnen, ausländische Studierende, die wegen der Pandemie in ihrem Heimatland bleiben müssen, viele Alleinerziehende. [...] Ebenso wird es für diese Gruppe von Personen schwieriger sein, ruhige Arbeitsräume (dies trifft häufig Eltern, aber auch einkommensschwache Studierende, die auf die Nutzung öffentlicher Räume angewiesen sind) und Zeit (dies trifft vor allem Eltern, solange die Kitas und Schulen nicht im vollumfänglichen Regelbetrieb sind) für das digitale Lernen zu finden" (Esselborn und Wolff 2020). Die aktuellen Erfahrungen der bisherigen Coronazeit haben neben dem Anstieg des Arbeitsaufwands für die Vorbereitung und Durchführung des Semesters¹ weiterhin gezeigt, dass Internetverbindungen immer wieder instabil sein können und die individuelle Beteiligung an Lehrveranstaltungen hierdurch erschwert wird. Die Bedingungen

¹ Vgl. Online-Befragung Lehrender zu Corona: <https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/zll/hdle/evaluation/lehrenden-befragung/>

der Teilnahme an Lehrveranstaltungen werden in den Privatraum von Studierenden und Lehrenden verlagert, der für die Geschlechter selten gleich ist.

Ein weiterer, nicht zu unterschätzender Aspekt ist die besondere Exponiertheit der Person infolge der Darstellung über die Kamera. Dies kann eine Reproduktion geschlechtsspezifischer Ungleichheit im virtuellen Seminarraum zusätzlich befördern; aus sprach-wissenschaftlichen Analysen ist bekannt, dass sich dies auf kommunikativer Ebene in asymmetrischen Redestrukturen und in Form männlicher Dominanz niederschlägt (vgl. für viele Eakins/Eakins 1978; Eakins/Eakins 1979; Eigler 2002; Gräbel 1991). Viel zu wenig ist empirisch darüber bekannt, wie digitale Lehre und Geschlechterverhältnisse wechselseitig aufeinander wirken.

Für trans*, inter und nicht-binäre Student*innen kommt erschwerend hinzu, dass so gut wie alle benutzen Wege der digitalen Kommunikation mit dem eKVV verknüpft sind. Dies bedeutet für viele, dass sie sich online einem Namen (und Geschlecht) zuordnen müssen, mit dem sie sich nicht identifizieren. Alternativ ist nur ein potentiell schmerzhafter, strukturell erzwungener Outings- und Erklärungsprozess.

Vorhandene Maßnahmen:

- Lehrende und Studierende mit Betreuungsaufgaben werden unterstützt durch die Familienmaßnahmen 1 a und 1 b (s. a. Anhang):
 - a) Vermittlung individueller Kinderbetreuung im eigenen Haushalt für alle Statusgruppen ab Oktober über das Online-Portal www.uni-bielefeld.de/babysitting
 - b) Finanzierung von individueller Kinderbetreuung für (Promotions-)Studierende, die sich in einer Prüfungs- oder Abschlussphase befinden.
- Unterstützung von Lehrenden mit hohem Lehrdeputat und Familienaufgaben durch die Familien-Maßnahme 2 mittels Hilfskraftverträgen oder ergänzenden Lehraufträgen.
- Eine Festlegung eines Anspruchsrahmens studierender Eltern auf Nachteilsausgleich bei Ausfall von Kinderbetreuung ist erfolgt durch Anerkennung als „wichtiger Grund“ zur Verlängerung von Abgabefristen etc. „Auf dieser Basis können Modifikationen von Prüfungsverfahren erfolgen, wenn dies fachlich und organisatorisch vertretbar erscheint“ plus neue gelockerte Übergangfristen von BA zu MA (Notfallzulassung + Vorstudierenden möglich), weitere Informationen: <https://www.uni-bielefeld.de/themen/coronavirus/studium-und-lehre/>

Weitere benötigte Maßnahmen:

- Bereitstellung technischer Ausstattung für digitales Lehren und Lernen, Schulungen, zusätzliche Finanzierung von Hilfskräften.

- Entwürfe von weiteren, kreativen Unterstützungsangeboten, wie beispielsweise „Lernraumbegleiter*innen“ und Scouts, die Studierende sowie Lehrende in der Pflege der Lernräume und der Kommunikation unterstützen.
- Sensibilisierung der Lehrenden für pandemiebedingte, besondere Lebenslagen von Studierenden und für geschlechterspezifische Unterschiede in den Auswirkungen der Pandemie auf lebensweltlicher Ebene sowie für die Reproduktion männlicher Dominanz auf kommunikativer Ebene und die Reproduktion symbolischer Macht von Männlichkeit in Lehre, Forschung und Gremienarbeit. Bereitstellung von didaktischen Alternativen für Studierende, die nicht an synchronen, virtuellen Angeboten (Zoom etc.) teilnehmen können.
- Hochschulübergreifende Erarbeitung von Richtlinien für die Lehre in Zeiten der Sars-CoV-2-Pandemie. Wie wollen wir auch im Hinblick auf die kommenden Semester die Universität als Lern-Ort gestalten?
- Sensibilisierung für Lehrende für die besondere Situation von trans*, inter* und nicht-binären Student*innen im Rahmen digitaler Lehre.
 - Sensibilisierung der Lehrenden für die Akzeptanz der Nennung von Pronomen und einen rücksichtsvollen Umgang mit persönlichen Informationen im direkten Kontakt, insbesondere in digitalen Räumen.
- Strukturelle Veränderung der digitalen Plattformen der Universität Bielefeld, insbesondere im Hinblick auf die konkrete Umsetzung der Änderung von Vornamen, unabhängig davon, ob es auf dem formalen Wege bereits erfolgt ist (ekvv, Email-Adressen, Angaben im Statusportal der Universität etc.). Damit wird auf Problematiken des Deadnamings und Zwangsoutings verwiesen. Hier wären Alternativen und Lösungen für die Nutzung bestimmter Plattformen und Medien wie LernraumPlus oder Panopto zu suchen, die eine selbstgewählte Namenswahl erlauben und nicht an den im ekvv vermerkten Vornamen gebunden sind.
- Eine Reform des Prozesses der Namens- und Geschlechtseintragsänderung für trans*, inter* und nicht-binäre Student*innen (TIN). Dieser Prozess muss niederschwellig und transparent kommuniziert werden, um die Marginalisierung von TIN Student*innen abzubauen und diese vor Zwangsoutings zu schützen. (siehe auch Positionspapier der AG trans*Studierende)
 - Unterstützung seitens der Verwaltungen im Umgang mit formalen Änderung des Geschlechtseintrags und Namensänderungen. Sensibilisierung für Vermeidung binär codierter (Schrift-)Sprache.

2. Behinderung und Barrierefreiheit

Studierende und Beschäftigte mit Beeinträchtigungen und chronischen Krankheiten sollten über Nachteilsausgleiche gleichgestellt werden und die Möglichkeit haben, gleichberechtigt am Universitätsleben teilzunehmen. Dafür ist eine dringende Berücksichtigung der verschärften Bedingungen durch die Corona-Pandemie notwendig. Mit besonderem Blick auf Personen mit Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen lassen sich in Zusammenarbeit mit der *Zentralen Anlaufstelle Barrierefrei* (ZAB) und mit dem *Referat für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen* (RSB) folgende Problemlagen und Forderungen markieren.

Auszug aus der Stellungnahme der RSB:

- „Es ist nicht die Aufgabe der Studierenden, darauf aufmerksam zu machen, dass es für sie nicht möglich ist, bei Teilen des Seminars teilzunehmen.
- Es ist keine Option, dass Seminare nur teilweise für alle Leute zugänglich sind. Alle Teile eines Seminars müssen zugänglich sein; auch wenn es theoretisch möglich wäre, eine Studienleistung zu absolvieren, ohne dass z.B. die Zoom-Meetings besucht wurden, muss generell die Teilnahme an Zoom-Meetings ermöglicht werden.
- Einige Programme lassen sich durch relativ einfache Einstellungen barrierefreier machen, hier fehlen teilweise Informationen an die Lehrenden, teilweise wird es nicht konsequent umgesetzt.
- Besonders die Kontaktaufnahme zu Studierenden mit psychischen Erkrankungen ist schwer, die Situation von Studierenden mit psychischer Erkrankung ist völlig unklar. Die Erfahrungen zeigen, diese Studierenden sind sehr schwer zu erreichen. Die Auswirkungen der zusätzlichen psychischen Belastungen durch die Kontaktbeschränkungen sind wahrscheinlich hoch.
- Zu Zoom: Zoom-Konferenzen bieten keine Funktion an, ein Meeting live mit Untertiteln zu bestücken. Panopto bietet diese Funktion, wird allerdings im Moment deutlich weniger genutzt. Wahrscheinlich wären die Aufzeichnungen von Zoom-Meetings für einige Studierende eine Option, da die Aufzeichnungen mit Pausen angehört werden könnten. Hier gibt es allerdings ein Problem mit dem Datenschutz.
- Weiterführende Probleme: Viele Studierende mit Behinderung gehören zur Risikogruppe. Sollten die ersten Veranstaltungen wieder in der Präsenzform angeboten werden, ist zu klären, wie es auch Personen aus der Risikogruppe möglich ist, an Präsenzveranstaltungen teilzunehmen. Es bleibt immer noch sehr unklar, wie das Wintersemester mit der Regelstudienzeit verrechnet werden soll, das ist besonders wichtig für Studierende, die BAföG beziehen.“ (RSB)
- Einsatz von Gebärdensprachdolmetscher*innen in Lehrveranstaltungen

- Unterstützung der Lehrenden beim Einsatz von Programmen wie Panopto, welche Untertitel bereitstellen.

3. Vereinbarkeit von Homeoffice, Kinderbetreuung und Sorgearbeit

In der derzeitigen Situation sind alle Statusgruppen stark beansprucht, insbesondere jedoch diejenigen Personengruppen, die üblicherweise von wegfallenden Betreuungs- und Unterstützungsangeboten betroffen sind (zumeist Frauen*, insbesondere Mütter): Sie sind aufgrund der existierenden gesellschaftlichen geschlechtspositionierenden Zuschreibung von Rollen und Aufgaben in Familien und Verwandtschaftszusammenhängen oft von der häuslichen Betreuung/Versorgung besonders hart getroffen, wie die Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), Jutta Allmendinger, unterstreicht: „Die in den vergangenen Wochen unabhängig voneinander erhobenen Daten der WZB-Studie zum Alltag in Corona-Zeiten, des Sozio-Oekonomischen Panels und der Mannheimer Corona-Studie zeigen die Realität unter dem Brennglas: die Lebenssituation vieler Familien mit kleinen Kindern in Deutschland. Sie belegen eine Rollenverteilung zwischen Müttern und Vätern, die jener in der Generation unserer Eltern und Großeltern entspricht – und die wir nicht mehr für möglich gehalten hätten“ (zit. nach <https://wzb.eu/de/forschung/corona-und-die-folgen/corona-studie-zeigt-die-realitaet-unter-dem-brennglas>). Ein Publikationsgap und ein daraus folgender Forschungsnick für Wissenschaftler*innen sind bereits jetzt erkennbar.

Benötigte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Homeoffice, Kinderbetreuung und Sorgearbeit:

- Erarbeitung von einheitlichen Regelungen in Fakultäten, Einrichtungen und Zentraler Verwaltung.
- Unterstützungsangebote an alle Personen in Wissenschaft und Verwaltung mit befristeten Verträgen und Care-Aufgaben; unbürokratische Realisierung einer Vertragsverlängerung von Wissenschaftler*innen mit Care-Aufgaben auf befristeten Positionen als Regelfall in allen Fakultäten gemäß der Familienmaßnahme 4, um den Publikations- und Forschungsgap ausgleichen und Qualifikationen zu Ende bringen zu können; dies schließt Juniorprofessor*innen ein (vgl. Familienmaßnahme 5).
- Unterstützung von Notbetreuungsanträgen: Damit möglichst viele alleinerziehende Beschäftigte und Studierende Notbetreuungsplätze in Anspruch nehmen können, sollten alle Anträge auf Notbetreuung - wie bisher - im Sinne der Beschäftigten und Studierenden unterstützt werden.
- Sensibilisierung der Führungskräfte in Wissenschaft, Technik und Verwaltung für die besondere Situation von Mitarbeiter*innen, die auf Grund von Kitaschließungen oder Quarantäne der Kinder im Home Office arbeiten und gleichzeitig ihre Kinder betreuen müssen. Mitarbeitende mit dieser Doppelbelastung können nicht gleichzeitig die volle

Arbeitskraft leisten oder beispielsweise zu festgelegten Terminen zur Verfügung stehen. Führungskräfte sollen den Betreffenden ihre Unterstützung anbieten und Verständnis signalisieren. Zu diesem Verhalten sollte die Universitätsleitung motivieren und die Einhaltung sicherstellen.

- Unterstützungsangebote für Eltern(teile) mit Betreuungsaufgaben für Kinder unter 16 Jahren. Insbesondere in Zeiten in denen teilweise ganze Haushalte in Quarantäne gehen müssen, haben Eltern(teile) mit betreuungspflichtigen Kindern weniger Kapazitäten für ihre Erwerbstätigkeit. Von diesen Einschränkungen sind insbesondere Mütter und alleinerziehende Eltern(teile) betroffen. Hier wären dringend Strategien zu entwickeln, die diese Auswirkungen mit niedrighwelligen Charakter bearbeiten (flexible Anpassung und temporäre Senkung des workloads, temporäre Verminderung der Lehrverpflichtungen, Verrechnung der digitalen Lehre mit höheren SWS etc.)
- Weitgehende Möglichkeiten der Freistellung von Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben sowohl in Lehre und Forschung wie in Technik und Verwaltung im Sinne der „Sonderurlaubsregelungen“. Das Statement der Universitätsleitung bezüglich der Unterstützung der Mitarbeiter*innen mit bis zu drei Tagen „Sonderurlaub“ für Betreuungsaufgaben geht an der realen Bedarfslage der betroffenen Beschäftigten vorbei und beachtet nicht die zeitliche Dimension der Ausnahmesituation. Daraus ergibt sich die Forderung der fakultäts- und verwaltungsinternen Verständigung auf Anpassung dieser Regelung über den Tarifvertrag hinaus, nach mindestens der Gewährung von bis zu zehn zusätzlichen vergüteten Sonderurlaubstagen, sowie auf Erweiterung dieser Regelung um Personen, die in dieser Situation Angehörige pflegen und anderweitige Sorgearbeit übernehmen. Urlaub soll nicht mit dem Sonderurlaub verrechnet werden müssen; Urlaub dient der Erholung, nicht dem Füllen von Betreuungslücken. Gleiches gilt für angefallene Zeit-Guthaben; sie sollen nicht erst abgegolten werden müssen, um Anspruch auf Sonderurlaub zu erhalten. Die Möglichkeit halber Urlaubstage sollte über die Sonderurlaubsregelungen hinaus eröffnet werden.

4. Mitarbeiter*innen des akademischen Mittelbaus

In der derzeitigen Situation kristallisieren sich Problemlagen heraus, die sich auf eigene Weise auf Mitarbeiter*innen des akademischen Mittelbaus auswirken, die Care- und Sorgearbeit leisten. Diese Problemlagen führen zu einer strukturellen Benachteiligung in Bezug auf Qualifizierungszeiten, Befristung von Stellen und führen langfristig zu einer Verzögerung der Qualifikationsarbeiten.

Vorhandene Maßnahmen:

- Zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG): Verlängerung der Beschäftigungsmöglichkeit um 12 Monate. Ggf. wäre eine weitere Verlängerung sinnvoll, bis die Pandemie in ihrem Ausmaß und der damit einhergehenden Deregulierung abzuschätzen ist.

Weitere benötigte Maßnahmen:

- Universitätsübergreifend Möglichkeiten der Verlängerung oder Übergangsfinanzierung von auslaufenden Verträgen schaffen.
- Gemeinsame Überlegungen anstellen, wie mit Anzeigen von Überlastung seitens aller Mitarbeiter*innen verfahren werden soll (individuelle Unterstützungsangebote, Reduzierung des Workloads, inklusive der Lehre etc.).
- Im Sinne der Petition **„Mehrfachbelastungen für Wissenschaftler*innen mit Care-Verpflichtungen dürfen nicht ignoriert werden!** Kritische Stellungnahme zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) aufgrund der Covid-19-Pandemie vom 22.04.2020“ (<https://mehrbelastung.de>) wird die Universität Bielefeld aufgefordert,
 - die in Artikel 1 der Änderung des WissZeitVG vom 22.04.2020 formulierte Verlängerung der Arbeitsverträge von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal allen als Rechtsanspruch in voller Länge zu gewähren,
 - weitere Verlängerungsmöglichkeiten zu ermöglichen, auch im Bereich der Hilfskräfte,
 - dazu beizutragen, dass diese familienpolitische Komponente generell als Rechtsanspruch im neuen WissZeitVG verankert wird und
 - die familienpolitische Komponente auf betroffenes wissenschaftliches und künstlerisches Personal in anderen Beschäftigungskontexten (drittmittelfinanzierte Projektmitarbeiter*innen, Stipendiat*innen, Juniorprofessor*innen etc.) ausgeweitet wird.

5. Unterstützungsangebote an Personen, die direkte Hilfe für Familienangehörige leisten, die an Sars-CoV-2 erkranken

Über die aufgeführten Aspekte hinaus möchten wir auf die Gruppe von Beschäftigten hinweisen, die im Zuge der Sars-CoV-2 Pandemie im näheren und weiteren familiären Umfeld Direkt-hilfe leisten. Die praktische Relevanz für eine solidarische Unterstützung dieser Personengruppe soll hier deutlich markiert werden. Erste Berichte zeigen, dass Beschäftigte dabei unter mehrfachbelastenden Bedingungen Aufgaben übernehmen, die die Bewältigung der Erkran-

kung und Strukturierung des gesamten Alltags der erkrankten Personen umfassen. Diese Personengruppe gilt es ebenso zu unterstützen und vor langfristigen strukturellen Benachteiligungen zu schützen wie direkt erkrankte Beschäftigte.

Fakultäten und Universitätsleitung im Dialog

Als Gleichstellungsakteur*innen appellieren die Mitglieder der Gleichstellungskommission an alle Fakultäten und an die Universitätsleitung, unter den gegebenen Bedingungen eine umfassende und nachhaltige Umsetzung struktureller gleichstellungspolitischer Maßnahmen zu verfolgen. Mit den Erfahrungswerten aus diesem Semester wird deutlich, dass Lehren und Lernen in Distance-Learning-Formaten mit signifikanten Konsequenzen für alle Mitglieder der Universität verknüpft ist. Mit diesem Dialogpapier möchten wir als Gleichstellungsakteur*innen die Gelegenheit nutzen und in einen universitätsinternen Dialog („Universität im Dialog“) treten, um gemeinsam Position zu beziehen und mittel- bis langfristige Strategien für die Bewältigung dieser vielschichtigen Problemlagen zu entwerfen und die nachhaltige Reproduktion struktureller Ungleichheiten aufzudecken. In diesem Sinne gilt es auch, die neusten fakultätsübergreifenden Entscheidungen bezüglich der Lehre(-planung) im Wintersemester aus der Geschlechterperspektive zu bedenken und gemeinsam Handlungsspielräume zu eruieren, die die vorhandene Geschlechterungleichheit in Rechnung stellen. Die vorhandene Expertise ist auch zur universitätsinternen Umsetzung der 6. Familienmaßnahme - Corona-Karriereknick verhindern – nutzbar und ein wichtiger Faktor für eine gelungene Realisierung. Grundvoraussetzung dafür ist eine gemeinsam getragene Gleichstellungsstrategie, die alle Entscheidungsebenen verpflichtet, solidarische und schnelle Lösungen für skizzierte Problemlagen zu finden, damit die gleichstellungspolitischen Errungenschaften dieser Universität unter den Bedingungen der Pandemie nicht in eine Krise geraten.

Literatur

Allmendinger, Jutta. Der lange Weg aus der Krise. Berlin: WZB. <https://wzb.eu/de/forschung/corona-und-die-folgen/corona-studie-zeigt-die-realitaet-unter-dem-brennnglas>.

Zugriff am 4.7.2020

Eakins, Barbara W./Eakins, Rollin G.: Sex Differences in Human Communication. Boston 1978.

Eakins, Barbara W./Eakins, Rollin G.: Verbal turn-taking and exchanges in fakulty dialogue. In: Proceedings of the conference on the sociology of the languages of American women. Hg. von Betty Lou Dubois und Isabel Crouch. San Antonio2 1979, 53-62.

Eigler, Friederike: Frauen und Männer im Gespräch. Eine empirische Untersuchung des Kommunikationsverhaltens von nordamerikanischen Studentinnen und Studenten. Marburg 2002.

Esselborn, Dörte /Wolff, Christina: Auswirkungen der Corona-Virus-Pandemie auf Familien und die Gleichstellung der Geschlechter. https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Dokumente/Auswirkungen_Corona_Familien_Gleichstellung.pdf. Zugriff am 07.06.2020

Gräbel, Ulrike: Sprachverhalten und Geschlecht. Eine empirische Studie zu geschlechtsspezifischem Sprachverhalten in Fernsehdiskussionen. Pfaffenweiler 1991.

Universität Bielefeld. Online-Befragung Lehrender zu Corona. <https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/zll/hdle/evaluation/lehrenden-befragung/>. Zugriff am 08.07.2020

Anhang

Maßnahmen zur Unterstützung von Lehrenden, Nachwuchswissenschaftler*innen und Studierenden mit Familienaufgaben in der Corona-Pandemie

Das Rektorat hat in seiner Sitzung am 25.08.2020 die folgenden Maßnahmen zur Unterstützung von Lehrenden, Nachwuchswissenschaftler*innen und Studierenden mit Familienaufgaben in der Corona-Pandemie beschlossen:

(1) Ergänzende Kinderbetreuung

- (a) Vermittlung individueller Kinderbetreuung im eigenen Haushalt für alle Statusgruppen ab Oktober über das Online-Portal www.uni-bielefeld.de/babysitting
- (b) Finanzierung von individueller Kinderbetreuung für (Promotions-)Studierende, die sich in einer Prüfungs- oder Abschlussphase befinden.

[Die Förderung ist zunächst bis zum Ende des Wintersemesters 20/21 vorgesehen und auf maximal 30 Betreuungsstunden pro Antrag und max. 12 EUR/Stunde begrenzt. Die (Promotions-)Studierende dürfen in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der Universität Bielefeld stehen. Gefördert wird die ergänzende Betreuung von Kindern bis 12 Jahren oder von pflegebedürftigen Kindern. Weitere Informationen z.B. zur Abwicklung der Zahlung finden Sie unter www.uni-bielefeld.de/babysitting.]

(2) Unterstützung von Lehrenden mit hohem Lehrdeputat und Familienaufgaben

- Ziel: Entlastung bei der Vorbereitung und/oder Durchführung von Lehrveranstaltungen
- gefördert werden pro Person entweder Hilfskraftmittel (max. 10h/Woche, 5 Monate, im WiSe 20/21) oder ein ergänzender Lehrauftrag (im WiSe 20/21)

[Unter einem hohen Lehrdeputat werden 10 LVS oder mehr verstanden. Familienaufgaben beinhalten die Betreuung von Kindern im eigenen Haushalt bis 12 Jahre oder mit besonderen Betreuungsbedürfnissen sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Ergänzende Lehraufträge können die Arbeits- und Prüfungslast in der Lehre reduzieren, nicht aber das Lehrdeputat.]

(3) Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Familienaufgaben

- Ziel: mehr Zeit für Forschung durch Forschungsunterstützung oder Entlastung in der Lehre
- gefördert werden pro Person entweder Hilfskraftmittel (max. 10h/Woche, 5 Monate, beginnend im WiSe 20/21) oder ein ergänzender Lehrauftrag (im WiSe 20/21)

[Nachwuchswissenschaftler*innen werden verstanden als Personen, die sich in einer Phase zwischen Beginn der Promotion und Beendigung einer Juniorprofessur befinden. Familienaufgaben beinhalten die Betreuung von Kindern im eigenen Haushalt bis 12 Jahre oder mit besonderen Betreuungs- bedürfnissen sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Ergänzende Lehraufträge können die Arbeits- und Prüfungslast in der Lehre reduzieren, nicht aber das Lehrdeputat.]

Die Maßnahmen 2 und 3 werden von den Fakultäten und vom Rektorat hälftig co-finanziert. Das Rektorat stellt für die Finanzierung der beiden Maßnahmen bis zu 800.000,- EUR bereit. Die Anträge zu den Maßnahmen 2 und 3 werden von den Fakultäten gesammelt und müssen bis zum 30.09.2020 (gemeinsam mit einer Übersichtsliste der pro Fakultät beantragten Mittel für Hilfskräfte und Lehraufträge) an finanzcontrolling@uni-bielefeld.de gesendet.

Darüber hinaus wurden folgende weitere Maßnahmen beschlossen, die keinen unmittelbaren Finanzierungsbedarf haben:

(4) Verlängerung von Arbeitsverträgen nach WissZeitVG um 6 Monate

- In den Fakultäten existieren ganz unterschiedliche Praktiken im Umgang mit dieser Gesetzesänderung.
- Das Rektorat empfiehlt, die Möglichkeit von Vertragsverlängerungen auch tatsächlich zu nutzen.
- Um Nachwuchswissenschaftler*innen frühzeitig zu entlasten, sollten Vertragsverlängerungen außerdem nicht erst kurz vor Ausschöpfen der Qualifikationszeiten ausgesprochen werden, sondern mit mehr zeitlichem Vorlauf (z.B. jetzt Arbeitsverträge verlängern, die erst zum 31.03.2021 enden).

(5) Ausgleich Corona-bedingter Nachteile für Jun.-Professor*innen und TT-Professor*innen mit Familienaufgaben

- entweder Verlängerung des Arbeitsvertrages um 6 Monate (vor oder nach der Zwischenevaluation, je nach Bedarf)
- oder in Abstimmung mit der Fakultät eine Anpassung der Ziel- und Leistungsvereinbarungen

(6) Corona-Karriereknick verhindern

- Berücksichtigung von Corona-bedingten Kinderbetreuung-/Pflegezeiten („Corona-Familienzeit“, analog zur Elternzeit) bei der Beurteilung von Leistungen z.B. im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren, Berufungen, Vergabe von Leistungsbezügen, etc.
- hausintern umsetzen

- Idee in andere Universitäten und in die Politik hineinragen

(7) Drittmittelgeber stärker in die Verantwortung nehmen

- Auf verschiedenen Ebenen (ausgehend z.B. von Antragssteller*innen, Dez. FFT, Prorektor Forschung, HRK) darauf hinwirken, dass Drittmittelgeber
 - zusätzliche Mittel für die Verlängerung von Arbeitsverträgen bereitstellen
 - Corona-Familienzeiten bei der Beurteilung von Drittmittelanträgen berücksichtigen

Prof. Dr. Marie I. Kaiser, Prorektorin für Personalentwicklung und Gleichstellung

Ulrike Piplies & Julia Berges, Dezernat P/O, Familienservice, familie@uni-bielefeld.de