

Gender und Diversity in der (digitalen) Lehre. Auswirkungen der Corona-Pandemie

Bittner, Melanie

2021

<https://doi.org/10.25595/3719>

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bittner, Melanie: *Gender und Diversity in der (digitalen) Lehre. Auswirkungen der Corona-Pandemie*, in: *Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft*, Jg. 30 (2021) Nr. 1, 148–154. DOI: <https://doi.org/10.25595/3719>.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: <https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v30i1.19>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>

Link zum Zehnjahresplan zur Unterstützung der Roma: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_20_1813

Link zur LGBTIQ-Strategie: https://ec.europa.eu/info/files/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en

Neues EU-Forschungsrahmenprogramm „Horizont Europa“ verankert Vorgaben zur Gleichstellung

Am 11. Dezember 2020 einigten sich der Rat der Europäischen Union und das Europäische Parlament auf das neue EU-Forschungsrahmenprogramm „Horizont Europa“ für den Zeitraum 2021-2027. Das Budget beträgt rund 95,5 Milliarden Euro und liegt damit rund 30% über dem auslaufenden Forschungs- und Innovationsprogramm Horizont 2020. Vorgesehen sind auch konkrete Vorgaben zur Gleichstellung, u.a.: Berücksichtigung von Gender-Aspekten in allen Programmteilen, verabschiedete Gleichstellungspläne als neues Zugangskriterium ab 2022 für Hochschulen, Forschungseinrichtungen und öffentliche Einrichtungen (zur Umsetzung der Gleichstellungspläne können zusätzliche Gelder beantragt werden), spezifische Budgets für Gender Studies und Forschung zur Intersektionalität.

Link zum EU-Fact Sheet: <https://tinyurl.com/1s4iaegz>

Gender und Diversity in der (digitalen) Lehre

Auswirkungen der Corona-Pandemie

MELANIE BITTNER

Seit April 2020 findet Hochschullehre in Deutschland fast nur noch online statt. Die kurzfristige Umstellung verlangte Lehrenden und Studierenden, Verwaltung und IT-Bereichen viel ab. Der gesellschaftliche Ausnahmezustand verdeutlichte schnell bestehende genderbezogene und soziale Ungleichheiten und führte teilweise zu deren Verschärfung (Altenstädter/Klammer/Wegrzyn 2021; Schönplflug 2020). Die Expertise von Gleichstellungs- und Diversity-Akteur*innen wurde dennoch häufig nicht als (system-)relevant für die Neugestaltung der Lehr- und Lernbedingungen wahrgenommen.¹ In einer Umfrage unter Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurde festgestellt, „dass 82% der Teilnehmer*innen (...) nicht zum zentralen Krisenstab und 64% auch nicht zum erweiterten Krisenstab ihrer Einrichtung eingeladen sind“ (bukof/AGbaF 2020, 3).

Welche Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Hochschullehre lassen sich beobachten? Wo gibt es Entwicklungen zu gender- und diversitätsbewusster Lehre?² Und welche Schlussfolgerungen oder Forderungen lassen sich daraus ableiten? Die-

ser Beitrag geht Fragen nach, zu denen es noch keine systematische Analyse gibt und greift auf Eindrücke und Erfahrungen aus der Arbeit als Koordinatorin der „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“ an der FU Berlin und als Mitglied im „Netzwerk Gender und Diversity in der Lehre“ zurück.

Studium und Lehre am Limit?

Nachdem der Vorschlag eines Nichtsemesters (Villa Braslavsky/Geier/Mayer 2020) von den Wissenschaftsministerien und Hochschulleitungen abgelehnt wurde, riefen letztere für das Sommersemester 2020 ihr eigenes „Wir schaffen das!“ aus. Dies führte für Lehrende wie Studierende zu extrem hohem Arbeitsaufwand und Zeitdruck. Die meisten Lehrenden hatten ihre Veranstaltungen bereits vorbereitet und mussten durch die ad-hoc-Digitalisierung vieles neu planen. Software musste auf den zur Verfügung stehenden Geräten zum Laufen gebracht, der Einsatz der notwendigen Tools erlernt und bei technischen Pannen improvisiert oder auf anderem Weg nachgeliefert werden – und das alles meist zu Hause, wo nicht alle einen gut ausgestatteten Arbeitsplatz zur Verfügung haben. Dazu kam ein deutlich erhöhter Aufwand für die Kommunikation mit den Studierenden (Bittner/Garske 2020). Die Studierenden wiederum mussten viel Zeit investieren, sich einen Überblick zu verschaffen, was in welcher Lehrveranstaltung technisch genutzt und als Leistung erwartet wurde. Die Bearbeitung von asynchronen Aufgaben dauerte häufig deutlich länger, als an Workload angesetzt war. Besonders große Unsicherheit gab es in Bezug auf Prüfungen. Eine angemessene Wertschätzung, das Sommersemester 2020 trotz großer Anstrengung erfolgreich durchgeführt zu haben, vermissten viele (Seyfeli/Elsner/Wannemacher 2020, 6).

Die Reaktionen zeigen, dass gender- und diversitätsbewusste Didaktik unterschiedlich ansetzen kann: Die Autor*innen des Netzwerks Gender und Diversity in der Lehre schlugen eine Reduktion des Workloads um 30-50% vor (Kalmbach et al. 2020). Viel zitiert wurde auch ein Blogbeitrag von Rebecca Barret-Fox, die Lehrende aufgrund der Rahmenbedingungen provokant aufforderte: „Please do a bad job of putting your courses online“ (Barret-Fox 2020). In der „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“ wurden frei verfügbare Angebote mit Bildungsmaterialien und Texten für die Lehre gesammelt, deren Nutzung Lehrende entlasten kann. Und in den Workshops fand das Konzept der Fehlerfreundlichkeit noch mehr Anklang als vor der Pandemie. Es erkennt an, dass Lehr-Lernräume immer von gesellschaftlichen Machtverhältnissen geprägt sind und versucht, das fragile Verhältnis zwischen Schutzraum vor Diskriminierung und Lernraum (auch über Diskriminierung) durch einen proaktiven Umgang in Balance zu halten (Goel 2016).

Die Vielfalt der Studierenden – oft beschworen, endlich nicht mehr zu ignorieren?

Schon lange ist an Hochschulen die Rede von der Diversität oder Diversifizierung der Studierenden. Diversity wird zum Teil ressourcenorientiert interpretiert als positiver Wert an sich und auch als Bereicherung für Lehre und Forschung. Aber häufig liegt das Augenmerk auch auf Exklusionsmechanismen, die den Zugang zur Hochschule und das Studium grundlegend prägen. Die Anerkennung struktureller Diskriminierung fällt dabei nicht allen Hochschulen und Hochschulmitgliedern leicht. Schließlich ist sowohl das Erkennen von Wahrnehmungs-/Bewertungsverzerrungen (Bias) und Privilegien als auch von Barrieren und fehlender Chancengleichheit auf dem eigenen Bildungsweg schmerzhaft.

Durch die Pandemie sollten unterschiedliche Lebens- und Studienbedingungen der Studierenden für Hochschulleitungen, Verwaltung und Lehrende noch offensichtlicher geworden sein. Studentische Jobs in Gastronomie und Einzelhandel und damit finanzielle Absicherung verschwanden, die Rückreise vom Familienbesuch im Ausland wurde durch Grenzschließungen erschwert und Eltern wurde Homeschooling und Rund-um-die-Uhr-Betreuung abverlangt. Die technische Ausstattung bezüglich Hardware und Software sowie die Internet-Bandbreite bestimmten neben didaktischen Überlegungen die Entscheidung für synchrone oder asynchrone Lernsettings. Die Frage nach der Nutzung von Kameras führte manchmal zu entgrenzten Einblicken in private Räume und allzu oft zu einem Meer an dunklen Kacheln auf dem Bildschirm. Auch hohe psychische Belastung sowie besondere gesundheitliche Risiken für Menschen mit bestimmten Vorerkrankungen oder Behinderungen dürfen nicht verschwiegen werden.

Viele dieser belastenden Arbeitsbedingungen wirken fort und treffen zudem nicht nur auf Studierende, sondern auch auf Lehrende und andere Hochschulmitarbeitende zu, deren häufig prekäre Beschäftigungsverhältnisse vermutlich nicht zufällig während der zweiten Corona-Welle im Wintersemester 2020/21 medial laut wurden, u.a. in den sozialen Medien unter dem Hashtag #acertaindegreeofflexibility oder #95vsWissZeitVG (Bahr/Eichhorn/Kubon 2020).

Der Umgang mit Diversität – mehr Sensibilisierung bei anhaltender Individualisierung?

An der FU Berlin und anderen Hochschulen gab es seit der Pandemie eine deutliche Nachfrage nach Weiterbildungsveranstaltungen zu Gender und Diversity in der digitalen Lehre. Bei der Toolbox wurden sehr gute Erfahrungen mit halbtägigen, intensiven Kurzworkshops gemacht (Pflüger 2020). Auch das Hochschulforum Digitalisierung, das ein (noch) wichtigerer Akteur in der hochschuldidaktischen Landschaft wurde, startete ein Dossier Diversität und Barrierefreiheit, u.a. mit mehreren Beiträgen des Netzwerks Gender und Diversity in der Lehre.³ Gleichzeitig verdeut-

licht das wachsende Interesse an Weiterbildungen zu und Auseinandersetzungen mit dem Thema, dass dieses weiterhin nicht systematisch als Querschnittsaspekt in den Serviceeinrichtungen für Hochschuldidaktik und E-Learning sowie den Weiterbildungseinrichtungen berücksichtigt wird.

Über individuelle Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung hinaus lassen sich auch einige strukturelle Veränderungen beobachten, die Potential für mehr Chancengleichheit bieten, wie z.B. jene im Prüfungswesen. Während manche Hochschulen Lehrenden durch geänderte Rahmenstudien- und Prüfungsordnungen weitreichende Flexibilität einräumten, galt andernorts das Credo, Studierenden nach Möglichkeit entgegenzukommen und Härtefälle großzügig anzuerkennen. Eine solche Regelung führt unweigerlich zu Konflikten, wenn Lehrende oder Mitarbeiter*innen in Prüfungsbüros weniger Verständnis z.B. für Studierende mit Kindern haben. Mehr Sicherheit herrscht, wenn sowieso ein Anspruch auf Nachteilsausgleich für Eltern und Pflegende vorgesehen ist. Das Land Berlin reagierte auf die prekäre Lage vieler Studierender mit einem gesetzlichen Schutzschirm, laut dem u.a. Prüfungsversuche bei Nichtbestehen nicht angerechnet werden durften – eine Entlastung vor allem für diejenigen, die finanziell eine Verlängerung des Studiums in Betracht ziehen können.

Bewegung kam außerdem endlich in den Umgang mit Geschlechtervielfalt. An der FU Berlin bestand das Problem, dass das Learning Management System Blackboard und das Videokonferenzsystem Webex auf die Studierendendaten zugriffen und so immer der offiziell eingetragene Vorname sichtbar wurde, auch wenn trans*, inter* oder nicht-binäre Studierende diesen nicht mehr benutzten oder sogar den rechtlichen Weg der Vornamensänderung begonnen hatten. Nach Protesten von Studierenden wurde die Anerkennung des Ergänzungsausweises der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti) für Blackboard und Webex geregelt und damit eine Form der Diskriminierung abgebaut. Dennoch ist die Situation an der FU Berlin und nahezu allen anderen Hochschulen in Deutschland weit von den Forderungen und konkreten Handlungsempfehlungen von Betroffenen und Expert*innen entfernt (bukof 2020).

Von den Hochschulen und der Politik besonders deutlich in den Bereich des Privaten verwiesen wurden die Herausforderungen, Erwerbs- und Care-Arbeit zu vereinbaren. Nicht vorhandene oder unsichere Kinderbetreuung belastet Eltern in hohem Ausmaß. Auch wenn die Erwerbstätigkeit ins Homeoffice verlegt werden kann, sorgt insbesondere die Kombination mit Homeschooling für zusätzliche Arbeitsverdichtung. Für Beschäftigte in der Reinigung oder Technik existiert die Möglichkeit des Homeoffice gar nicht. Das Budget zusätzlich möglicher Freistellungstage für Beschäftigte ist zudem begrenzt und nicht unbedingt mit reduzierten Aufgaben verbunden. Die Aufforderung von Politik und Kindertageseinrichtungen, Betreuung außer Haus nur als Notlösung zu nutzen, zeigt die Individualisierung der Problemlagen deutlich, indem sie Eltern die Gratwanderung zwischen gesellschaftlicher Solidarität und persönlicher bzw. familiärer Überlastung zumutet.

Some gain, much pain – ein Fazit zu Gender und Diversity in der digitalisierten Lehre

Erweiterte Kompetenzen für die digitale Lehre sowie mehr räumliche und zeitliche Flexibilität sind Vorteile der neuen, pandemiebedingten Lehr-Lernbedingungen. Die unfreiwillige Digitalisierung wurde von Studierenden teilweise auch als positiv bewertet, weil z.B. durch die Aufzeichnung von Vorlesungen Lernen im eigenen Tempo leichter wurde. Aber auch Kritikpunkte und Forderungen lassen sich aus dieser Zeit ableiten, in der Lehre – und nicht wie sonst Forschung – in das Zentrum der hochschulpolitischen Diskussionen und Entscheidungen gerückt ist.

1. Mit der Normalisierung von Online-Lehre brauchen Lehrende dringend eine kritische Perspektive auf Digitalisierung und Medien (Bohnenkamp et al. 2020) – mehr Reflexion statt mehr Tools. Welche Anwendungen gewährleisten beispielsweise mehr Barrierefreiheit bzw. welchen Support brauchen Lehrende, um Untertitel in Videos u.ä. zur Verfügung stellen zu können?
2. Mit der andauernden Pandemie sollte stärker die Frage gestellt werden, welche Studierenden verloren gehen, indem sie Lehrveranstaltungen oder gar ihr Studium abbrechen und welche Unterstützung für sie sinnvoll wäre. An der FU Berlin übernehmen beispielsweise ausgebildete studentische Mentor*innen eine besonders wichtige Funktion als Ansprechpersonen für Studierende im ersten Semester. Deshalb werden in Workshops der Toolbox mit dieser Zielgruppe auch Herausforderungen für Studierende der ersten Generation, z.B. durch den akademischen Habitus, und Diskriminierungserfahrungen thematisiert.
3. Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt findet auch im digitalen Raum statt; viele Fälle wurden intern⁴ von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dokumentiert und in informellen Gesprächen erwähnt. Handelt es sich hier um ein generell vernachlässigtes Thema an Hochschulen, sind Nutzer*innen in digitalen Räumen auch mit neuen Formen von Übergriffen konfrontiert, z.B. in privaten Chats während regulärer Lehrveranstaltungen. Neben Weiterbildungsangeboten für Lehrende, Führungskräfte und Verwaltung sind verbindliche, klare Regelungen an den Hochschulen notwendig. Beratungsstellen müssen mit ausreichend Ressourcen ausgestattet sein, damit Betroffene und Bystander Unterstützung erfahren können.
4. Die Digitalisierung von Lehrveranstaltungen darf nicht den Abbau von Lehrpersonal oder die Erhöhung des Lehrdeputats legitimieren. Gute digitale Lehre ist in der Erstellung und Betreuung mit viel Aufwand verbunden (Hochschulforum Digitalisierung 2016, 28-36). Zudem brauchen die Lehrenden Raum für die Entwicklung ihrer Gender- und Diversity-Kompetenz und den Austausch untereinander.
5. Zeit in Lehre zu investieren, ob in die eigene Weiterbildung oder die Durchführung von Lehrveranstaltungen, zahlt sich im Hochschulsystem langfristig nicht

aus. Für die wissenschaftliche Karriere sind auch gender- und diversitätsbewusste Lehrkonzepte weitgehend irrelevant und höchstens eine Kirsche auf der Torte; es zählen vor allem Veröffentlichungen. Ohne eine Aufwertung von Lehre im Allgemeinen wird daher auch Gender und Diversity in der (digitalen) Lehre weiterhin projektbasiert, befristet, freiwillig – kurz: prekär – bleiben.

Anmerkungen

- 1 Spezifisch zum Thema gender- und diversitätsbewusster Lehre gibt es mittlerweile an zahlreichen Hochschulen in Deutschland Projekte und Maßnahmen: www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/ressourcen/literatur.
- 2 Umfassende Informationen, Anregungen und Ressourcen dazu in der „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“ der FU Berlin: www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox.
- 3 Dies ist ein autonomes Netzwerk von Personen, die strategisch, theoretisch und/oder operativ im Bereich Gender und Diversity in der Hochschullehre arbeiten und sich untereinander vernetzen und kontinuierlich zusammenarbeiten wollen. <http://netzwerk-gender-diversity-lehre.de>.
- 4 Das Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung der FU Berlin sammelt für ein Forschungsprojekt anonym Erfahrungen mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext: https://ssl2.cms.fu-berlin.de/mvbz/forschung/forschungsschwerpunkt/PM_sdg-umfrage/index.html

Literatur

Altenstädter, Lara/Klammer, Ute/Wegrzyn, Eva, 2021: Corona verschärft die Gender Gaps in Hochschulen. Internet: www.wsi.de/de/blog-17857-corona-verschaerft-die-gender-gaps-in-hochschulen-30222.htm (15.2.2021).

Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian, 2020: 95 Thesen gegen das WissZeitVG. Internet: <https://95vswisszeitvg.wordpress.com> (15.2.2021).

Barrett-Fox, Rebecca, 2020: Please do a Bad Job of Putting your Courses Online. Internet: <https://anygoodthing.com/2020/03/12/please-do-a-bad-job-of-putting-your-courses-online/> (15.2.2021).

Bittner, Melanie/Garske, Pia, 2020: Gender-/Diversitätsreflexivität in der digitalen Lehre: Respektvolle Kommunikation fördern – Übergriffe vermeiden – schwierige Situationen bewältigen. Internet: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/respektvolle-kommunikation-online-lehre> (15.2.2021).

Bohnenkamp, Björn/Burkhardt, Marcus/Grashöfer, Katja/Hlukhovych, Adrianna/Krewani, Angela/Matzner, Tobias/Missomelius, Petra/Rackowski, Felix/Shnayien, Mary/Weich, Andreas/Wippich, Uwe, 2020: Online-Lehre 2020 – Eine medienwissenschaftliche Perspektive. Internet: https://hochschulforumdigitalisierung.de/sites/default/files/dateien/HFD_DP_10_Online-Lehre_2020_Eine_medienwissenschaftliche_Perspektive.pdf (15.2.2021).

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof), 2020: Handlungsempfehlung für Geschlechtervielfalt an Hochschulen: Erste Schritte. Internet: <https://bukof.de/wp-content/uploads/20-05-19-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen.pdf> (15.2.2021).

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof)/Allianz der Gleichstellungsbeauftragten der außeruniversitären Forschungsorganisationen (AGbaf), 2020: Geschlechterpolitik in Zeiten von Corona –Ergebnisse einer Umfrage unter den

Frauen- und Gleichstellungsakteur*innen der außeruniversitären Forschungsorganisationen und Hochschulen. Internet: <https://bukof.de/wp-content/uploads/20-07-01-Ergebnisse-Umfrage-AG-Geschlechterpolitik-in-Zeiten-von-Corona.pdf> (15.2.2021).

Freie Universität Berlin, 2021: Toolbox Gender und Diversity in der Lehre. Internet: www.gender-diversitylehre.fu-berlin.de (15.2.2021).

Goel, Urmila, 2016: Die (Un)Möglichkeiten der Vermeidungen der Diskriminierung. In: AG Lehre des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien (Hg.): Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies. Berlin, 39-47.

Hochschulforum Digitalisierung, 2016: The Digital Turn – Hochschulbildung im digitalen Zeitalter. Arbeitspapier Nr. 27. Berlin.

Kalmbach, Karo/**Eckert**, Lena/**Miketta**, Katharina/**Pantelmann**, Heike/**Spahn**, Annika/**Weidner**, Mathias, 2020: Gender- & Diversitätsreflexivität in der digitalen Lehre. Gedanken zur ad-hoc-Digitalisierung während der Corona-Pandemie. Internet: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/gender-diversitaet-digitale-lehre> (15.2.2021).

Pflüger, Lena, 2020: Nichts ist neutral. Internet: www.fu-berlin.de/campusleben/lernen-und-lehren/2020/201008-diversitaets-und-genderbewusste-Lehre (15.2.2021).

Schönpflug, Karin, 2020: A Feminist Economics View on Racialized, Gendered, and Classed Effects of the COVID-19 Crisis. Internet: <https://doi.org/10.17185/gender/20201117> (15.2.2021).

Seyfeli, Funda/**Elsner**, Laura/**Wannemacher**, Klaus, 2020: Vom Corona-Shutdown zur Blended University? ExpertInnenbefragung Digitales Sommersemester. Baden-Baden.

Villa Braslavsky, Paula-Irene/**Geier**, Andrea/**Mayer**, Ruth, 2020: Das Sommersemester 2020 muss ein „Nichtsemester“ werden – Ein offener Brief aus Forschung und Lehre. Internet: www.nichtsemester.de/cbxpetition/offener-brief (15.2.2021).