

Frauenvollversammlung 8.3.2020 - Programm



11:00-11:05 - **Eröffnung**

11:05-11:20 - **Begrüßung durch Vizepräsidentin Prof. Martina Klärle und FGB**

11:20-11:30 - **Jahresbericht und Film**

11:25-11:30 - **Neue Mitglieder der Frauenkommission**

11:30-11:35 - **Umfragen über Zoom**

11:35-11:50 - **Einleitung ins Thema Homeoffice und**

11:55-12:00 - **Überleitung in die Sessions und Leitfragen**

12:00-12:10 - **Pause**

12:10-12:50 - **Breakout-Sessions und Gruppenarbeit**

12:55-13:10 - **Vorstellung der Ergebnisse**

13:10-13:15 - **Verabschiedung**

13:20-14:00 - **Möglichkeit zu kleinen Treffen in Zoom**

Abteilung [Frauen- und Gleichstellungsbüro]

Begrüßung



Internationaler Frauentag 2021

Frauen- und Gleichstellungsbüro der Frankfurt University of Applied Sciences

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Dr. Margit Göttert
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Martina Moos
Mitarbeiterin Hanne Reuther

Die Schwerpunkte unserer Arbeit sind:


- Frauenförderung und Gleichstellung
- Antidiskriminierung
- Familiengerechte Hochschule
- Beratung zu vielen anderen Themen

Sie erreichen uns unter:

Frauen- und Gleichstellungsbüro der Frankfurt University of Applied Sciences
Nibelungenplatz 1
Geb. 2, Raum 169
Tel.: (069) 1533-2424/-2428/-3345

www.frankfurt-university.de/fgb
E-Mail: frauenbeauftragte@hsl.fra-uas.de

50 JAHRE FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



FRAUFÖRDER- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN
2019-2025
I _____
II _____
III _____
IV _____

50 JAHRE FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

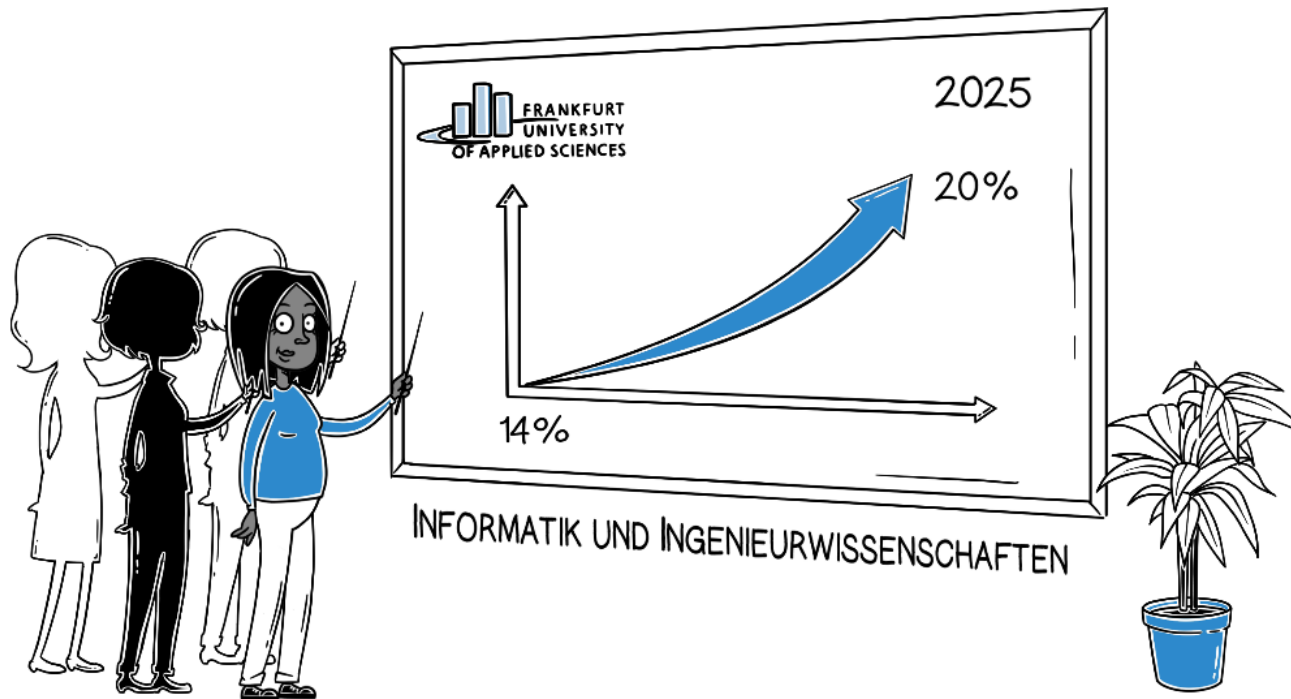
LET'S BE EQUAL!

FAMILIENBÜRO
ELTERN-KIND-ZAMMER
KINDERBETREUUNG

GLEICHSTELLUNG
DIVERSITY
PARTIZIPATION

Frauenförder- und Gleichstellungsplan / Film

I
II
III
IV



Neue Frauenkommission seit 1.3.21 und Umfragen

Neue und bisherige Mitglieder der Frauenkommission incl. Stellvertreterinnen:

Dank an Frau **Reichartz** und Frau **Zeschky**

Studierende: neu gewählt sind: Dilara **Hartmann** und Julia **Back**, beide FB 4

Beschäftigte: Katja **Leißner**, Dr. Sabine **Geldsetzer** und Monika **Rosenberger**,
die alle erneut gewählt wurden.

Professorinnen: Dank an Prof. Barbara **Lämmlein**, Fb 3 + Prof. Maren **Harnack**,
Fb 1, die erneut gewählt wurden.

Neu hinzu kommt: Prof. Diana **Völz**, Fb 2

“Schöne neue Welt des Homeoffice”

Ergebnisse aus Studien vor und während der Covid19 -
Pandemie

Impuls zur FrauenVV am 8.3.2021 von
Martina Moos, FGB

Abteilung [Frauen- und Gleichstellungsbüro]

Homeoffice, (alternierende) Telearbeit, Mobiles Arbeiten?

Telearbeit (auch alternierend)

- Arbeit wird über einen vom Arbeitgeber eingerichteten festen Arbeitsplatz-PC im Rahmen von festgelegten Zeiten geleistet – Ausstattung ist notwendig

Homeoffice (auch alternierend) Dienstvereinbarung seit 2014

- Die Arbeit wird von Beschäftigten von zu Hause aus verrichtet, evtl. auch über Laptop im Rahmen der flexiblen Arbeitszeiten

Mobiles Arbeiten

- Mobiles Arbeiten ist Weiterentwicklung von Homeoffice, da Beschäftigte nicht an einen Arbeitsplatz gebunden sind.
- Das mobile Arbeiten ermöglicht eine hohe Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort und unterliegt nicht den gleichen Regelungen für Arbeitsschutz wie die beiden anderen Formen

Rahmenbedingungen für Homeoffice:

- Technische Infrastruktur
 - geeignete Geräte wie PC oder Laptop, Docking Station
 - Diensthandy, geeignete Telekommunikation
 - webbasierte Dienste, um auf notwendige Daten zugreifen zu können
 - VPN-Anbindung oder andere Fernverbindungen
- Neues Führungsverständnis – Ergebnisorientierung, falls Präsenzkultur ausgeprägt ist
- Digitalisierung als Entwicklungsziel der Organisation
- Verbesserung für die Vereinbarkeit mit Care-Aufgaben (Kinder und/oder Pflege)
- Räumliche Voraussetzungen zuhause
- Schwachstellen treten auf (z. B. Datensicherheit und Datenschutz) – Fehlerkultur

Alltagserfahrungen während der Pandemie versus notwendige gute Fortbildung für digitales Arbeiten:

KNAPPE ZEITLICHE RESSOURCEN: Im Arbeitsalltag findet sich nicht genug Zeit für (digitale) Fortbildungen.

FEHLENDE ORIENTIERUNG: Das Angebot an digitalen Fortbildungen wird als unübersichtlich empfunden

WENIG UNTERSTÜTZUNG VOM ARBEITGEBER: Fortbildungen im Bereich digitale Technologien werden nicht systematisch vom Arbeitgeber initiiert, sondern der Eigeninitiative der Beschäftigten überlassen.

TERMINIERUNG: Termine für Fortbildungen sind nicht für alle Beschäftigten geeignet

NICHT ANSCHLUSSFÄHIGE INHALTE: Die angebotenen Inhalte entsprechen nicht dem Bedarf und lassen sich nicht in den alltäglichen Arbeitszusammenhang transferieren

Tipps für gutes Arbeiten im Homeoffice ...

Ich halte mich im Homeoffice strikt an **feste Arbeitszeiten**

Ich kann aus dem Homeoffice auf **alle Informationen** zugreifen, die ich für meine Arbeit benötige.

Ich habe eine **feste Tagesroutine** für meine Arbeit im Homeoffice.

Ich habe zu **Hause einen festen Arbeitsplatz** eingerichtet.

Ich bin **technisch gut** für meine Arbeit im Homeoffice **ausgestattet**.

Es finden **regelmäßige Telefon- oder Videotermine** statt, in denen ich mich **mit Kollegen/-innen** austauschen kann.

Es finden **regelmäßige Telefon- oder Videotermine** statt, in denen ich mich **mit meiner Führungskraft** austauschen kann.

Meine **Führungskraft unterstützt mich bei Problemen im Homeoffice**.

„Die eigentliche Herausforderung ist nicht das Homeoffice, sondern die Verbindung von Homeoffice und Home-Schooling.

Das gleichzeitige Arbeiten und Unterrichten bzw. Betreuen der Kinder ist praktisch unmöglich. Das bedeutet, dass ich und auch andere Eltern, mit denen ich gesprochen habe, zu Unzeiten aufstehen, um noch ein paar Stunden in Ruhe arbeiten zu können, bevor die Kinder aufwachen. Der Rest wird dann abends erledigt, wenn die Kinder schlafen. Das belastet enorm, wenn man über mehrere Tage oder Wochen hinweg die eigentliche Arbeit zwischen 4 und 7 Uhr bzw. zwischen 20 Uhr und Mitternacht erledigen muss. Darunter leidet auch die Leistungsfähigkeit“.

Jutta Allmendinger warnt vor Retraditionalisierung

„Während Forscher seit dem Beginn der Pandemie deutlich mehr Studien zur Veröffentlichung bei wichtigen Fachzeitschriften einreichen, ist ein solcher Anstieg bei Forscherinnen nicht zu verzeichnen. Sie geraten daher ins Hintertreffen – denn Veröffentlichungen sind die Währung für beruflichen Erfolg in der Forschung.

Wir erleben eine entsetzliche Retraditionalisierung. Die Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen ist wie in alten Zeiten: eine Rolle zurück....“

(Allmendinger: Zurück in alte Rollen: Mai 2020)

Auswirkungen des ersten Corona-Lockdowns

- Insbesondere die psychische Gesundheit von Frauen, die im Homeoffice arbeiteten war stärker von der COVID-19-Pandemie betroffen, als die von Männern.
- Wesentliche Faktoren: Vorschul- und Schulkinder im Haushalt in Kombination mit geschlossenen Schulen und Kitas und Tätigkeit im Homeoffice.
- Hilfreich wirkten: Autonomie im Beruf + Unterstützung durch die Partnerin oder den Partner, um die psychischen Auswirkungen der Pandemie abfedern zu können.
- Besonders empfohlen werden maßgeschneiderte Lösungen zur Unterstützung von berufstätigen Frauen, um psychische Folgen aufzufangen, z. B.:
 - Ausbau und Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen
 - Arbeitsgestaltung mit mehr Autonomie
 - egalitäre Ansätze zur Aufteilung der Lasten im Haushalt

Digital Gender Gap – Pandemie fördert Abschaffung eines Privilegs und führt zu einer Demokratisierung in der Arbeitswelt

- Initiative D21: Digital Gender Gap (Analyse 2019) – zeigt deutliche Unterschiede
- Homeoffice war bisher „Privileg des Managements“.
- Corona-Pandemie trägt durch Homeoffice zu einer „Demokratisierung“ bei - bei Frauen, Beschäftigten ohne Führungsverantwortung und Teilzeitbeschäftigten. Viele haben erstmals Arbeitserfahrungen im Homeoffice sammeln können.
- Aber: Flexibilisierung der Arbeitszeit und Homeoffice allein führen nicht zu mehr Chancengleichheit. Gute Kita- und Schulangebote bleiben dafür unabdingbar.

3. Gleichstellungsbericht – Schwerpunkt Digitalisierung

„Die Digitalisierung eröffnet die Chance, Geschlechtergerechtigkeit und damit die demokratische Gesellschaft zu stärken“ (101 Handlungsempfehlungen)

- Geschlechtergerechter Zugang zu relevanten Ressourcen,
- Geschlechtergerechte Nutzung digitaler Technologie,
- Geschlechtergerechte Gestaltung des digitalen Transformationsprozesses

Sachverständigen empfehlen die gesetzliche Verankerung: Mobiler Arbeit. Rechtsanspruch, Freiwilligkeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutz, Diskriminierungsschutz, Arbeitsplatzausstattung, Unfallversicherung und steuerliche Absetzbarkeit müssen „dringend geregelt“ werden, damit alle Menschen Mobiles Arbeiten geschlechtergerecht nutzen können.

Wir brauchen gezieltes digitales Empowerment von Mädchen und Frauen entlang der gesamten Bildungskette. Zugang zur Gestaltung digitaler Technologien für Frauen ist wichtig! (aus D-21-Studie)

Literatur:

1. Allmendinger, Jutta: Zurück in alte Rollen - Corona bedroht die Geschlechtergerechtigkeit. WZB-Mitteilungen Heft 168, Juni 2020
2. BMFSJ (2017): Digitale Vereinbarkeit. Home-Office und mobiles Arbeiten – eine Toolbox für Unternehmen und Beschäftigte mit Familienaufgaben.
3. Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zum Schwerpunkt „Digitalisierung“ veröffentlicht (2021) – enthält 101 Handlungsempfehlungen an die Bundesregierung
4. Homeoffice- und Präsenzkultur im öffentlichen Dienst in Zeiten der Covid-19-Pandemie, Uni Köln, i:mvr (2020)
5. Meyer, B., Zill, A., Dilba, D., Gerlach, R., & Schumann, S. (2021). Employee psychological well-being during the COVID-19 pandemic in Germany: A longitudinal study of demands, resources, and exhaustion. International Journal of Psychology. Advance online publication. <http://doi.org/10.1002/ijop.12743>
6. (Digital) arbeiten 2020: Chancengerecht für alle? Analyse einer Erwerbstätigenbefragung unter Genderaspekten (2020)
7. Initiative D21: Digital Gender Gap (2019)
https://initiated21.de/app/uploads/2020/01/d21_digitalgendergap.pdf

Überleitung zu den Breakout-Sessions - Leitfragen

- Welche Erfahrungen waren positiv? Was hat Sie am meisten positiv überrascht?
- Was war schwierig? Gibt es Nachteile?
- Wie waren Ihre Erfahrungen mit Vereinbarkeit?
- Welche Ausstattung ist nötig und was fehlt?
- Welchen Fortbildungsbedarf gibt es?
- Was würden Sie gerne in die Nach-Corona-Zeit mitnehmen?
- Was haben Sie aus der Corona-Zeit gelernt? Welche neuen Erkenntnisse haben Sie gewonnen?
-

Bitte diskutieren Sie in Ihren Gruppen und versuchen Sie die drei wichtigsten Botschaften für das Plenum zu formulieren!

Dank an die Moderatorinnen + Danke für Ihre Mitarbeit!

Gruppe A: „In meinem Bereich gab es kaum oder keine Möglichkeit zum Homeoffice“.
(Fr. Moos)

Gruppe B 1: „Ich habe vorwiegend im Homeoffice gearbeitet“.
(Fr. Leißner & Fr. Ness)

Gruppe B 2: „Ich habe vorwiegend im Homeoffice gearbeitet“.
(Fr. Rauber & Fr. Theiß)

Gruppe C: „Ich habe teilweise im Homeoffice gearbeitet“.
(Fr. Rosenberger & Fr. Hirth)

Gruppe D: „Ich war/bin vorwiegend in der digitalen Lehre tätig“.
(Fr. Back & Fr. Lämmlein)

Gruppe E: „Ich bin mit der Bereitstellung der digitalen Services beschäftigt“.
(Fr. Zeschky)

Gruppe F 1: „Ich musste Care-Arbeit und Homeoffice unter einen Hut bringen“.
(Fr. Widera & Fr. Broeren)

Gruppe F 2: „Ich musste Care-Arbeit und Homeoffice unter einen Hut bringen“.
(Fr. Reichartz & Fr. Heetpas)

Gruppe G: „Ich musste als Führungskraft den schnellen Umstieg meistern“ .
(Fr. Jost & Fr. Grünewald)

Vorteile und Nachteile von Homeoffice

- + Zeitliche und räumliche Flexibilität
- + Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- + Einsparung von Fahrzeiten
- + erhöhte Autonomie + Zufriedenheit
- + Einsparung von Ressourcen (CO2-Bilanz verbessern)
- + Gesundheitsschutz

Je nach Ausprägung der Homeoffice-Kultur und Rahmenbedingungen

- +/- mentale Gesundheit
- +/- produktiveres Arbeiten
- Keine Trennung von Privat- und Berufsleben
- Erwartung an Erreichbarkeit erhöhen sich
- Reduzierung sozialer Beziehungen

Gute Homeoffice-Kultur – was ist das?

In der Organisation ...

- ... gibt es Strategien und Regelungen zur Arbeit im Homeoffice,
- ... wird Homeoffice von den Führungskräften vorgelebt,
- ... sind die Führungskräfte darin geschult (z.B. durch Weiterbildungen),
Mitarbeiter*innen bei der Arbeit im Homeoffice zu unterstützen und zu fördern,
- ... sind die Mitarbeiter über die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice informiert,
- ... hält man Maßnahmen zur Arbeit im Homeoffice für Mitarbeiter generell für sinnvoll.