

## Zu Gender und Diversity an der Universität in Zeiten der Pandemie

*Von Aniela Knoblich*

Universitäten sind jahrhundertealte, traditionsbewusste Einrichtungen und verändern sich nur sehr langsam. Viele unserer Abläufe, Bezeichnungen und Gewohnheiten stammen buchstäblich aus dem Mittelalter. Der Satz „Das haben wir schon immer so gemacht!“ ist auf unseren Fluren oft zu hören, und oft dient er dazu, einer Vorgehensweise Autorität zu verleihen.

In den letzten Wochen, seit dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie in Deutschland, hat sich an unserer Universität so schnell so viel verändert, wie wir alle es noch nie erlebt und wohl auch nicht für möglich gehalten haben. Was haben diese Veränderungen mit Diversity zu tun?

### **Lesson 1: Wir werden flexibler – am PC und im Kopf.**

Beginnen wir mit dem Offensichtlichsten: Die meisten Flure und Büros sind leer. Der Zutritt zu den meisten Gebäuden ist nur noch für wenige Personen erlaubt – nämlich solche, die für den unmittelbaren Betrieb oder die Sicherheit von Gebäuden und Geräten unverzichtbar sind. Alle anderen sitzen in ihren teils schon lange vorhandenen, teils rasch improvisierten Home Offices.

Die Möglichkeit des Home Office gibt es auch an unserer Universität schon lange. Sie gehört zu den Maßnahmen im Bereich des flexiblen Arbeitens, die wir nennen, wenn wir nach Gleichstellungs- und Diversity-Angeboten in der Personalpolitik gefragt werden. Manche nutzen diese Möglichkeit schon sehr lange, etwa um die Büroarbeit mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren, oder um im ruhigeren Home Office Aufgaben zu erledigen, die hohe Konzentration erfordern und die im Büro wegen häufiger Unterbrechungen nicht so gut erledigt werden können. Wer geisteswissenschaftlich arbeitet, ist das Arbeiten von zu Hause ohnehin gewohnt.

Von heute auf morgen ist Home Office zur flächendeckenden Norm geworden – nicht nur an der Universität, sondern überall, wo es irgendwie denkbar ist. Wir stellen fest, dass diese Arbeitsform gar nicht so schlecht funktioniert, dass wir auch über die räumliche Distanz miteinander kommunizieren, an Texten, Tabellen, Konzepten, Anträgen und Beschlüssen arbeiten können. Die IT-Abteilungen machen Überstunden, damit wir die nötige Ausstattung haben, um auch außerhalb der Büros unserer Arbeit nachgehen zu können. Danke dafür!

Wir stellen fest, dass das Arbeiten von zu Hause auch Vorteile hat. Während wir uns mit der neuesten Fassung des Struktur- und Entwicklungsplans auseinandersetzen, läuft die Waschmaschine. Gut, dann muss das nicht erst nach Feierabend gemacht werden. Vielleicht läuft auch Mozart, ACDC oder Lady Gaga. Nein, das stört nicht, sondern gibt erst den richtigen Schwung. Die Kaffeemaschine

ist übrigens auch besser als die im Büro. Womöglich sitzen nebenan Kinder und beschäftigen sich mit ihren digitalen Schulaufgaben. Homers *Ilias* steht auf dem Lehrplan. Also erinnern wir uns an den Trojanischen Krieg, helfen bei der Rekonstruktion von Agamemnons Stammbaum, bevor der Struktur- und Entwicklungsplan wieder ruft. In allen Zimmern der Wohnung wird an etwas gearbeitet – ein intellektuelles Feuerwerk! Was würde Agamemnon zum Struktur- und Entwicklungsplan sagen? Oder Lady Gaga?

Das ist doch gar keine richtige Arbeit, wenn wir da so gemütlich zu Hause sitzen!? Mag sein – aber wie kommt es, dass wir die Kommentierung des neuen Konzepts in der Hälfte der üblichen Zeit geschafft haben? Warum haben wir heute alle E-Mails im Posteingang beantwortet, obwohl es genauso viele waren wie sonst auch?

Das plötzliche Home Office lehrt uns, was es heißen kann, Arbeit und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Die, die noch nie im Home Office gearbeitet haben, merken, dass das durchaus eine ernst zu nehmende Möglichkeit ist. Die, die diese Arbeitsform schon kennen, knüpfen an Bewährtes an und bauen es aus. Für viele von uns ist die größte Herausforderung im Home Office übrigens nicht, vernünftig zu arbeiten, sondern irgendwann auch mal Feierabend zu machen.

## **Lesson 2: Wir sehen zuerst den Menschen, reorganisieren unsere Prioritäten und werden uns unserer Verletzlichkeit, aber auch unserer Privilegien bewusst.**

Fast jeden Anruf, jede E-Mail beginne ich in diesen Tagen mit der Frage „Wie geht es dir?“, „Wie geht es Ihnen?“. Und auch ich werde dies sehr häufig gefragt. Und der neue Abschiedsgruß lautet „Bleiben Sie gesund!“.

Die Pandemie macht uns Sorgen. Das neue Virus kann uns alle anstecken, und ob der Krankheitsverlauf dann symptomfrei, mild oder schwer sein wird, wissen wir nicht. Überhaupt ist noch sehr wenig bekannt über die Eigenschaften des Virus, und das macht uns unsicher. Wir sorgen uns um unsere Gesundheit und um die unserer Mitmenschen, auch unserer Studierenden und Kolleg\*innen. Haben wir, ohne es zu wissen, jemanden angesteckt? Gehört jemand aus meinem Team zur Risikogruppe, ohne dass ich es weiß? Braucht jemand Hilfe beim Einkaufen, bei der Kinderbetreuung, bei der Organisation des häuslichen Arbeitsplatzes? Bei der Mehrarbeit, die durch die Pandemie in vielen Bereichen anfällt, etwa in der IT, in der Arbeitssicherheit und natürlich in der Uniklinik? Wie kann oder darf ich dabei helfen?

Wir nehmen stärker als sonst Anteil am Wohlergehen unserer Studierenden und Kolleg\*innen, weil wir wahrnehmen, dass die Pandemie uns alle betrifft. Wir verstehen schnell, dass wir einander und uns selbst schützen müssen. Paradoxerweise schützen wir uns durch räumliche (nicht: soziale!) Distanz. Das widerspricht unserer Intuition und verstärkt das Bedürfnis, trotzdem irgendwie füreinander da zu sein. Dabei geraten die Risikogruppen besonders in den Blick: Ältere Kolleg\*innen und solche mit chronischen Erkrankungen. Schnell war klar, dass diese Gruppen besonders geschützt werden müssen. Dürfen wir uns privilegiert fühlen, wenn wir nicht dazugehören?

### **Lesson 3: Die Pandemie beschleunigt die Digitalisierung und fördert damit Diversity-gerechte Lehre. Sie offenbart aber auch Ungleichheiten, die sich durch Digitalisierung eher noch verschärfen.**

Hunderte Lehrende unserer Universität befassen sich aktuell mit den Möglichkeiten digitaler Lehre. Digitale Lehr- und Lernangebote sind schon immer Teil einer Diversity-sensiblen Lehre: Durch Digitalisierung entsteht zeitliche und räumliche Flexibilität, die zum Beispiel Studierenden mit Kindern oder Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung zugute kommen kann. Siehe dazu auch unseren Werkzeugkasten für eine Diversity-sensible Lehre:

<http://www.diversity.uni-freiburg.de/Lehre>

Weil die Studierenden nicht an die Universität kommen dürfen, kommt die Universität zu ihnen nach Hause. Durch die Pandemie ist nun nicht mehr nur eine Minderheit auf solche Angebote angewiesen, sondern alle. Digitale Lehre ist also eine Chance, neue Lehr- und Lernformen auszuprobieren und damit auch den Bedürfnissen von Studierenden in unterschiedlichen Lebenslagen gerecht zu werden. Allerdings ist digitale Lehre nicht automatisch Diversity-gerecht. Im Gegenteil: Manche Ungleichheit tritt dadurch erst zu Tage, wie Adrian Daub, Professor für vergleichende Literaturwissenschaft an der University of Stanford, schon vor Wochen beschrieben hat:

„Unterschiede und Ungerechtigkeiten, von denen man im Lehralltag noch ein Stück weit abstrahieren konnte, treten auf einmal klar zutage. Man tut immer so, als würde die Technologie alles nivellieren, aber erste Erfahrungen mit dem digitalen Dekameron suggerieren eher das Gegenteil: Technologie befördert Ungleichheit. Denn während wir Professoren und Professorinnen verzweifelt versuchen, Zoom oder Skype zu installieren und unsere Privatsphäre vollständig auf die Uni ausrichten, gibt es für die Studierenden noch ganz andere Probleme. Sie sollen nach Hause gehen und vor dort aus weiterstudieren. So einfach ist das nicht, zumindest nicht für alle.“

Denn jetzt merken wir: Es gibt Studierende, die gar nicht nach Hause können oder die zu Hause kein Internet haben oder jedenfalls keines, das für einen datenintensiven Service wie Zoom nutzbar wäre, oder die gerade gar nicht das besitzen, was man klassischerweise ein Zuhause nennt, wo sie sich vor der Ausbreitung eines Virus in Sicherheit bringen und also in die weitgehende soziale Isolation begeben können: Noch scheint sich ein Großteil der Studierenden in den Wohnheimen auf dem Campus aufzuhalten, sie hängen offenbar auf ihren Zimmern fest. Zu ihren Eltern weichen bislang vor allem Studierende aus, die aus der Gegend stammen, und solche mit Vorerkrankungen, die gesundheitlich besonders gefährdet sind.“

Mehr: Adrian Daub: Der verlassene Campus:

<https://www.zeit.de/kultur/2020-03/coronavirus-massnahmen-universitaet-stanford-campus-schliessung-online-lehren>

Mehr: Kontaktlos bitte:

<https://taz.de/Studieren-in-Zeiten-von-Corona/!5672828/>

#### **Lesson 4: Die Pandemie und die Angst vor Ansteckung reaktiviert Stereotypen und rassistisches Denken.**

Wer ist schuld an dieser Pandemie? Das Virus kommt doch aus China!? Schon lange, bevor es die ersten Covid-19-Fälle in Deutschland gab, hat Lena Henningsen, Sinologin an unserer Universität, auf den so genannten Corona-Rassismus hingewiesen: <http://www.pr.uni-freiburg.de/pm/online-magazin/forschen-und-entdecken/ein-volk-unter-verdacht>

Wir wechselten die Straßenseite, wenn uns eine asiatisch aussehende Person entgegenkam. Wir machten einen Bogen um Menschen, die Italienisch sprachen. Und wehe, wenn jemand hustete! Inzwischen hören wir Berichte von Deutschen und anderen Europäer\*innen in Übersee, die massiv angefeindet werden, weil sie als Überträger\*innen des Virus angesehen werden – übrigens auch Studierende und Mitarbeiter\*innen unserer Universität. Donald Trump nennt das Virus gern „the foreign virus“, „das ausländische Virus“.

Das ist die Kehrseite des ausgeprägten Schutzbedürfnisses: Wir grenzen uns voneinander ab – individuell, familiär, regional und national. Geographische Grenzen, die wir bis vor kurzem mit Leichtigkeit und fast achtlos überwunden haben, sind nun wieder enorm wichtig. Und wer nicht in unseren eigenen, klar abgegrenzten Bereich zu gehören scheint, wird eben ausgegrenzt.

Bequem ist dabei die einfache Schuldzuweisung: asiatisch = chinesisch = Ursprung des neuen Corona-Virus. Im Moment der Gefahr können einfache Erklärungen zwar hilfreich, manchmal sogar lebensrettend sein. Wir sollten aber unbedingt im Kopf behalten, dass die „Schuld“ an der Pandemie nicht bei „den Chinesen“ oder bei irgendwelchen Menschen zu suchen ist, die wir auf der Straße oder im Internet sehen, und dass überhaupt die Frage nach der Schuld uns in der Bewältigung der Pandemie nicht weiterbringt.

Für Universitäten gilt nach wie vor, dass der internationale Austausch, die Zusammenarbeit und die Kooperation unabdingbare Grundlagen unserer Arbeit sind. Dass wir uns nicht persönlich begegnen können, hindert uns nicht daran. Und es gehört auch zu unseren Aufgaben als Bildungseinrichtung, Falschinformationen und gefährlichen Vereinfachungen entgegenzutreten.

Die TU Berlin hat in ihre Corona-Regelungen den Hinweis aufgenommen, dass rassistische Vorverurteilungen an der Universität keinen Platz haben.

Mehr: Kein Platz für Verschwörungstheorien: Der Stammbaum des Coronavirus enthüllt, woher es kommt:

[https://www.nzz.ch/wissenschaft/coronavirus-der-stammbaum-verraet-woher-es-kommt-ld.1548271?utm\\_source=pocket-newtab](https://www.nzz.ch/wissenschaft/coronavirus-der-stammbaum-verraet-woher-es-kommt-ld.1548271?utm_source=pocket-newtab)

Mehr: Landesbeauftragter warnt vor wachsendem Antisemitismus:

<https://www.badische-zeitung.de/landesbeauftragter-warnt-vor-wachsendem-antisemitismus--184483203.html>

Mehr: Globalisierung ist nicht das Problem, sondern die Lösung:

<https://www.zeit.de/wirtschaft/2020-03/coronakrise-globalisierung-coronavirus-wirtschaft-gesundheitssystem>

Gender and Diversity, Universität Freiburg

**Lesson 5: In der Krise zeigt sich, auf welche Tätigkeiten die Gesellschaft besonders angewiesen ist – und in welchem Missverhältnis dies zum öffentlichen Ansehen solcher Berufe steht.**

Während fast alle Einrichtungen des öffentlichen Lebens geschlossen sind – darunter auch die Universitäten –, sind Supermärkte, einige Kinderbetreuungseinrichtungen und natürlich Krankenhäuser geöffnet und leisten enorme Arbeit, um die räumliche Distanzierung und das Funktionieren der wichtigsten Abläufe aufrechtzuerhalten. In vielen Städten ist es zu einem Ritual geworden, zum Dank für diese Arbeit abends ans Fenster zu treten und zu applaudieren. Das ist eine schöne Geste, die zugleich ein Gefühl der Verbundenheit mit den Nachbar\*innen stiften kann.

Vergessen wir aber nicht, dass gerade diese Arbeitsfelder – Supermarkt, Kita und Pflege – normalerweise kein besonders hohes Ansehen genießen, nicht sehr gut bezahlt sind und dass dort überwiegend Frauen arbeiten. In der jetzigen Krisensituation zeigt sich, wie wichtig diese Berufe sind. Sie erweisen sich als die Stützen unserer Gesellschaft. Der Respekt, der sich im abendlichen Applaus ausdrückt, sollte über die Krise hinaus zu einer angemessenen Wertschätzung für diese Berufe führen. Und Wertschätzung äußert sich zuallererst in angemessener Bezahlung. Das ist zwar keine unmittelbare Aufgabe der Universität, aber auch wir als Mitglieder der Universität profitieren von der Arbeit, die in diesen Berufen geleistet wird, und können uns individuell oder auch in organisierter Form für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen. Übrigens beschäftigt auch die Universität Erzieher\*innen. Manche von ihnen bieten Notbetreuung für Kinder an. Insgesamt sind die Uni-Kitas aber geschlossen. Die Erzieher\*innen sind in Kurzarbeit, und die Universität übernimmt die Differenz zwischen dem Kurzarbeitsgeld und dem üblichen Gehalt.

Mehr: In der Krise halten Frauen die Gesellschaft am Laufen:

<https://de.statista.com/infografik/21148/anteil-der-sozialversicherungspflichtig-beschaeftigten-nach-wirtschaftszweigen/>

Mehr: Corona-Krise: Gemeinsamer Aufruf von Pflegefachkräften an Jens Spahn!

<https://www.change.org/p/covid2019-gemeinsamer-pflegefachkr%C3%A4fte-aufruf-an-jensspahn>

## **Lesson 6: Die Pandemie lehrt uns den Umgang mit Widersprüchen – und damit Diversity-Kompetenz.**

In der Krise solidarisieren wir uns miteinander, indem wir uns voneinander distanzieren. Wir werden verletzlicher und dadurch härter gegenüber anderen. Wir schützen unsere Gesundheit und das Funktionieren unserer offenen Gesellschaft, indem wir uns zurückziehen und auf gesellschaftliches Leben verzichten. Lauter Widersprüche, die aber doch irgendwie schlüssig sind.

Solche Widersprüche auszuhalten ist eine der wichtigsten Diversity-Kompetenzen. Diversity-Kompetenz bedeutet, Unterschiede zu erkennen und anzuerkennen und zugleich Gemeinsamkeiten zu fördern. Differenzen weder zu ignorieren noch überzubewerten. Auf Stereotypen und daraus entstehende Diskriminierungen hinzuweisen, ohne sie zu wiederholen und zu verfestigen. Sich über positive Entwicklungen zu freuen, ohne zu glauben, dass die Arbeit damit erledigt wäre. Auch: Unwissen und Ungewissheit auszuhalten. Diese Fähigkeit, Widersprüche auszuhalten und mit ihnen umzugehen, heißt im Diversity-Fachjargon „Ambiguitätstoleranz“. Aus Anlass der Pandemie können wir alle lernen, was das bedeutet.



## Lesson 7: Die Pandemie fördert Mehrsprachigkeit.

In den Fernsehnachrichten, in Ansprachen von Politiker\*innen aus ganz Europa und in Sondersendungen zum Corona-Virus wird in letzter Zeit auffällig häufig eine Übersetzung in Gebärdensprache angeboten.

Für gehörlose Menschen sind die Informationen zur Pandemie ebenso wichtig wie für hörende – vielleicht sogar noch wichtiger, denn körperliche Nähe und Berührung spielt für Gehörlose eine bedeutsame Rolle in der Kontaktaufnahme. Um andere Menschen anzusprechen oder auf sich aufmerksam zu machen, sind Berührungen am Arm oder an der Schulter ganz üblich. Genau dies ist aber in Zeiten der Pandemie höchst problematisch. Deshalb haben Gehörlosenverbände darauf aufmerksam gemacht, dass die Informationen zu der außergewöhnlichen Situation, in der wir uns befinden, unbedingt auch in Gebärdensprache kommuniziert werden müssen.

Das gilt natürlich für viele andere wichtige Informationen auch. Hier allerdings, wo es tatsächlich um Leben und Tod geht, wird offensichtlich, dass es entscheidend ist, wirklich alle zu erreichen. In Deutschland leben ca. 83.000 gehörlose Menschen.

Übrigens ist die geltende Maskenpflicht für Gehörlose eine weitere Kommunikationsbarriere. Es gibt deshalb zum Teil spezielle Gesichtsmasken mit einem Sichtfenster vor dem Mund, damit Gehörlose trotz Maske von den Lippen lesen können – natürlich nur bei denjenigen, die eine solche Maske tragen. Das Land Baden-Württemberg hat deshalb entschieden, dass Gehörlose und deren Begleitpersonen keine Maske zu tragen brauchen.

Viele Hörende können sich die Realität von Gehörlosen nur schwer vorstellen und wissen wenig über Gebärdensprache. Die Stabsstelle Gender and Diversity hat im vergangenen Herbst zusammen mit dem Autor und Moderator Gottfried Haufe und der Archäologischen Sammlung der Universität eine Veranstaltung mit der gehörlosen Freiburgerin Zrinka Bebic organisiert: <https://www.unicross.uni-freiburg.de/2019/10/gebaerdensprache-zuhause-in-zwei-welten>. Sobald es wieder möglich ist, werden wir diese Veranstaltung wiederholen, um sie noch weiteren Universitätsmitgliedern anbieten zu können.

Ähnliches gilt für Leichte Sprache und auch für andere Sprachen, in denen Informationen zum Corona-Virus bereitgehalten werden. Die Redaktionen und Kommunikationsstellen verschiedener Institutionen haben sich Gedanken gemacht, wie sie die wichtigen Nachrichten möglichst allen Menschen zugänglich und verständlich machen können. Das ist praktisches Diversity-Handeln – also Inclusion.

Mehr: Das Verwenden von Mund-Nase-Masken mit und ohne Sichtfenster erschwert die Kommunikation zwischen Hörenden und Gehörlosen. Die Möglichkeiten der Kommunikation müssen vielfältiger sein!

<http://www.gehoerlosen-bund.de/>

Mehr: Coronainfo multilingual:

<https://taz.de/!t5671953/>

Mehr: Wissen über Corona in Leichter Sprache:

<https://corona-leichte-sprache.de/page/6-startseite.html>

Gender and Diversity, Universität Freiburg

## Lesson 8: Wir sollten überdenken, welche Ratgeber\*innen wir in der Krise brauchen.

Die Empfehlungen der Nationalen Wissenschaftsakademie Leopoldina zum Ausweg aus der Corona-Krise (*Dritte Ad-hoc-Stellungnahme: Coronavirus-Pandemie – Die Krise nachhaltig überwinden*, 13. April 2020) haben viel Lob, aber auch viel Kritik erfahren. Das Lob bezieht sich zum Beispiel darauf, dass die Politik sich in diesen wichtigen Fragen von der Wissenschaft beraten lässt, diese also sehr ernst nimmt. Hinzu kommt, dass die zu Rate gezogenen Disziplinen sehr vielfältig waren: Nicht nur die Virologie war beteiligt, sondern auch Psychologie, Pädagogik, Recht, Ökonomie und Theologie. Eine interdisziplinäre Empfehlung also – ist doch toll! Überhaupt ist es sehr erfreulich, dass die Politik informierte Entscheidungen auf wissenschaftlicher Grundlage treffen möchte, nicht erst seit der Leopoldina-Empfehlung von Mitte April. Schon seit vielen Wochen sucht die Politik immer wieder den Rat von Virologen, und dabei kommen immer wieder auch unterschiedliche Positionen zu Wort, zum Beispiel die inzwischen als Antagonisten stilisierten Wissenschaftler Christian Drosten (Charité) und Alexander Kekulé (Universitätsklinikum Halle). Das ist gut gegen *fake news* und Wissenschaftsskepsis.

Die Kritik an den Leopoldina-Empfehlungen bezieht sich darauf, welche Bevölkerungsgruppen die Leopoldina im Blick hatte. So hat zum Beispiel Jutta Allmendinger, Soziologin und Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin, darauf hingewiesen, dass die Perspektive berufstätiger Frauen mit Kindern und insbesondere die Perspektive Alleinerziehender in der Stellungnahme völlig fehlt. Der Vorschlag, Kitas noch länger geschlossen zu halten (mit Ausnahme der so genannten Notbetreuung für Kinder, deren Eltern in so genannten systemrelevanten Berufen arbeiten), spekuliert darauf, dass sich schon irgendjemand zu Hause um die Kinder kümmern werde – und dieser Jemand ist in sehr vielen Fällen die Mutter, die aufgrund der Kita- und Schulschließung nun Kinderbetreuung, Homeschooling, Haushalt und Home Office jongliert. Und zwar aus sehr komplexen gesellschaftlichen, historischen, ökonomischen und anderen Gründen.

Unter den Autorinnen und Autoren der Leopoldina-Stellungnahme, insgesamt 24 Wissenschaftler\*innen verschiedenster Disziplinen, gibt es mehr Jürgens (nämlich drei) und genauso viele Thomasse wie Frauen (nämlich zwei). Die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen stand nicht im Fokus der Empfehlungen, entweder weil daran nicht gedacht wurde oder weil es als selbstverständlich angesehen wurde, dass Frauen diese Art von Sorgearbeit leisten.

In den letzten Wochen habe ich von vielen Kolleginnen und Bekannten gehört, dass sie sich in der gegenwärtigen Situation in einer Rolle wiederfinden, die sie sich nicht ausgesucht haben, die ihnen aber wie selbstverständlich zuzukommen scheint. Zu sagen, die Frauen seien dafür selbst verantwortlich, ist viel zu kurz gegriffen und wird dieser „Wolfgang-und-Hannelore-Situation“ (so nennt sie Antonia Baum in einem Beitrag in der ZEIT) nicht gerecht.

Die Leopoldina hätte gut daran getan, die Zusammensetzung ihres Expertengremiums noch einmal zu überdenken. Eine vielfältige Zusammensetzung führt nämlich dazu, dass die in der Gesellschaft vorhandene Vielfalt von Perspektiven und Realitäten viel besser abgebildet wird. Das gilt *mutatis mutandis* bekanntlich auch für die Universität und ihre Gremien.

Eine interessante Variante dieser Erkenntnis ist die Beobachtung der Soziologin Eva Illouz, dass Politikerinnen anders mit der Pandemie umgehen als Politiker. Ganz vereinfacht ausgedrückt (bitte lieber selber nochmal nachlesen, um die ganze Geschichte zu verstehen):

„Frauen achten auf Menschen und deren Wohlergehen, Männer indes auf die Ökonomie. Auf diese Weise sind Frauen in der Lage, sowohl mit der Gesundheits- wie mit der Wirtschaftskrise umzugehen. Sie sind so *sozialisiert* [das ist ein ganz wichtiger Punkt: Sozialisation, nicht Biologie! AK], dass sie sich zu gleicher Zeit um verschiedene Dinge kümmern können: Gegenwärtig zeigt sich, dass ihr Regierungsstil ein ‚Sowohl-als-auch‘ umfasst. Sie handeln ökonomisch wie medizinisch wie sozial vorausschauender und sorgfältiger. Frauen erkennen offenbar leichter die wechselseitige Abhängigkeit dieser Faktoren.“

Der Deutsche Ärztinnenbund wiederum hat kürzlich gefordert, dass die Geschlechterunterschiede in der Covid-19-Pandemie eingehend medizinisch erforscht werden müssen. Männer erkranken durchschnittlich häufiger, Frauen sind jedoch in der Pflege überproportional vertreten und damit auch einer extremen Ansteckungsgefahr ausgesetzt.

Je nachdem, aus welcher Perspektive wir auf die Pandemie-Situation schauen, erhalten wir unterschiedliche Erkenntnisse. Wir brauchen die Expertise verschiedener Disziplinen und die Erfahrungen aller Altersgruppen, sozialen Schichten, Geschlechter und Lebenssituationen, um die Pandemie zu verstehen und die Herausforderungen zu bewältigen.

Mehr: Ad-hoc-Stellungnahme der Leopoldina: Coronavirus-Pandemie – Die Krise nachhaltig überwinden:

<https://www.leopoldina.org/publikationen/detailansicht/publication/coronavirus-pandemie-die-krise-nachhaltig-ueberwinden-13-april-2020/>

Mehr: Antonia Baum: Hannelore radikalisiert sich:

<https://www.zeit.de/kultur/2020-04/kinderbetreuung-berufstaetige-frauen-rollenverteilung-familie-corona-krise-10nach8>

Mehr: Elisabeth von Thadden/Eva Illouz: Reagieren weiblich geführte Staaten besser auf die Pandemie?

<https://www.zeit.de/kultur/2020-04/corona-pandemie-frauen-lockdown-soziologin-eva-illouz>

Mehr: Lisz Hirn: Zurück in alte Muster

<https://www.zeit.de/2020/18/konservatismus-frauen-coronavirus-krise-ungleichheit>

Mehr: Corona: Der Deutsche Ärztinnenbund appelliert, Geschlechterunterschiede bei den Auswirkungen der Pandemie eingehend zu erforschen

[https://www.aerztinnenbund.de/Corona\\_Der\\_Deutsche.3192.0.2.html](https://www.aerztinnenbund.de/Corona_Der_Deutsche.3192.0.2.html)

Mehr: Amory Burchard: Das Wohlergehen der Frauen wird nicht adressiert

<https://www.tagesspiegel.de/wissen/kritik-an-leopoldina-empfehlung-das-wohlergehen-der-frauen-wird-nicht-adressiert/25739444.html>