

**HTW-Frauen\*Versammlung**  
**„Zeit ist Macht - Zeithoheit & Zeitnöte von Frauen\* im Hochschulalltag“**  
**am 19. März 2024**

**Bericht**

Beim Thema „Zeit ist Macht“ geht es um Zeithoheit wie um Zeitnöte. Beide sind strukturell bedingt. Zeit ist eine Frage der Gerechtigkeit. Grundsätzlich sind die Bedingungen an der HTW Berlin für Zeitgerechtigkeit besonders günstig: Wie jede bundesdeutsche Hochschule ist sie demokratisch verfasst. Alle Mitgliedergruppen sind in den Gremien vertreten, können ihre kollektiven Interessen finden, artikulieren und einbringen. Laut Berliner Hochschulgesetz haben alle Hochschulangehörigen das Recht wie die Pflicht, sich an der Selbstverwaltung zu beteiligen und Funktionen zu übernehmen.



Aber: Es ist ganz offensichtlich eine (gleichstellungs-)politische Gestaltungsaufgabe, dieser gesetzlichen Vorgabe zum Leben zu verhelfen. Bei der diesjährigen Frauen\*Versammlung haben ungefähr 80 Teilnehmende gemeinsam mit den Gastvortragenden **Prof. Dr. Birgitt Riegraf**<sup>1</sup> und **Alexandra Kühnen**<sup>2</sup> erkundet, wo für Frauen\* die Hürden für eine stärkere Mitwirkung in der Akademischen Selbstverwaltung liegen und was die (geschlechter-)demokratische Hochschule stärken würde.

den Fokus darauf, was der gerechten Verteilung von Zeit gesellschaftspolitisch im Wege steht und wie sich Zeitgerechtigkeit herstellen ließe. Dabei unterschied sie ‚Zeitsouveränität‘ von ihrem Gegenteil ‚Zeitarmut‘ und betonte den geschlechtsspezifischen Unterschied: Laut einer Studie der Böckler-Stiftung leisten Frauen mit Kindern pro Woche 12 Stunden und Frauen ohne Kinder vier Stunden mehr Arbeit pro Woche als Männer.

Zeitsouveränität bedeute, mit der eigenen Zeit selbstständig umgehen und Einfluss auf die Zeitverwendung nehmen zu können. Zeitarmut hingegen heißt, regelmäßig Aufgaben zu haben, die sich weder verschieben noch abgeben lassen, kaum selbstbestimmte Zeit zu haben, ständig unter Zeitdruck zu stehen und unter chronischem Schlafmangel zu leiden. Birgitt Riegraf war es wichtig zu verdeutlichen, dass



<sup>1</sup> Prof. Dr. Birgitt Riegraf ist Geschlechter- und Ungleichheitsforscherin, Arbeits- und Organisationssoziologin sowie Wissenschafts- und Hochschulforscherin, seit 2009 Professorin und seit 2018 Präsidentin der Universität Paderborn.

<sup>2</sup> Alexandra Kühnen hat soziale Arbeit sowie Supervision und Organisationsentwicklung studiert und ist seit 2016 die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld. Seit 2023 wirkt sie im Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen. Sie engagiert sich seit Jahren für die Interessen der Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung und ist Initiatorin der bundesweiten Kampagne „FairNetz euch!“ (<https://bukof.de/inhalte/entgeltgerechtigkeit>).

Zeitarmut vor allem ein qualitatives Problem sei: Das permanente Wechseln zwischen den unterschiedlichen Anforderungen der Erwerbsarbeit und der Familienaufgaben erfordere viel Aufmerksamkeit und Kraft. Mit der Autorin Brigid Schulte, die diesen Begriff in Umlauf gebracht hat, sprach Birgitt Riegraf von „Zeitkonfetti“.

Dieses Zeiterleben vieler Frauen habe negative Folgen für ihr politisches Engagement. Birgitt Riegraf verwies auf eine Studie, wonach der wöchentliche Zeitemfang für politisches Engagement abnehme. Daraus ergebe sich ein Handlungsauftrag auch für Hochschulen, denn die sind als demokratisch verfasste Organisationen auf das Engagement in Gremien angewiesen.

Dieser eher bedrückenden, aber auch wenig überraschenden Bestandsaufnahme setzte Birgitt Riegraf abschließend die Utopie eines idealen Tages nach Frigga Haug entgegen: Acht Stunden für den Schlaf, vier Stunden für die Erwerbsarbeit / das Studium, vier Stunden für die Fürsorgearbeit (für sich selbst und andere), vier Stunden für die kulturelle Arbeit sowie die eigene Entwicklung (wie Weiterbildung, Sport, Sprachenlernen) und vier Stunden für das politische Engagement.



**Alexandra Kühnen** beantwortete in ihrem Beitrag die Frage, wie es Frauen besser gelingen kann, ihre Perspektiven in die Hochschule zu bringen und mehr Einfluss zu gewinnen. Sie berichtete vom Sekretariatsnetzwerk „FairNetz\_Bielefeld!“, das sie 2019 mitgegründet hat und das sich für faire Arbeitsbedingungen und Bezahlung an der Universität Bielefeld einsetzt.

Ihr Ausgangspunkt war, dass zwar der Strukturaspekt ‚Zeit‘ die Macht- wie die Geschlechterverhältnisse an Hochschulen festschreibt, dass sich jedoch diese Fest-

schreibung ändert, wenn sich Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV) zusammen-

finden, um ihre kollektiven Interessen zu sondieren und in die akademische Selbstverwaltung einzubringen. Wobei Alexandra Kühnen betonte, dass das für diese Mitgliedergruppe viel weniger selbstverständlich sei als für die Gruppe der Studierenden, der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und der Professor\*innen – sowohl im Selbstverständnis als auch in dem, was die Hochschule signalisiert bzw. (nicht) ermöglicht. Sich vertraut machen mit der eigenen Organisation, die Prozesse der Entscheidungsfindung durchdringen, Ansatzpunkte identifizieren, die eigenen Interessen einzubringen – all das müssten sich MTSV-Frauen\* häufig erst einmal aneignen. Über dieses Wissen und diese Erfahrungen verfügten sie nicht selbstverständlich. Vielmehr gelte es, eine „Kultur des Engagements“ zu entwickeln. Hierzu seien Rahmenbedingungen erforderlich, für welche die Hochschule verantwortlich sei. „FairNetz\_Bielefeld!“ ist es – so Alexandra Kühnen – gelungen, dass die Aktiven zwei Stunden pro Woche freigestellt werden, um z.B. den „Office Day“ zu organisieren, der mittlerweile eine hohe Reichweite erziele. Der Zeitbedarf für Austausch, Strategieentwicklung und Reflexion sei allerdings deutlich höher. Und so schloss Alexandra Kühnen ihren Beitrag mit dem folgenden Appell ab: „Solidarisieren Sie sich, engagieren Sie sich, tun Sie das strategisch, klug und zielgerichtet, auch statusgruppenübergreifend! Bei allen Kosten und Herausforderungen ist das Engagement in der Selbstverwaltung und die Perspektive weiblicher und weiblich gelesener



schreibung ändert, wenn sich Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV) zusammenfinden, um ihre kollektiven Interessen zu sondieren und in die akademische Selbstverwaltung einzubringen. Wobei Alexandra Kühnen betonte, dass das für diese Mitgliedergruppe viel weniger selbstverständlich sei als für die Gruppe der Studierenden, der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und der Professor\*innen – sowohl im Selbstverständnis als auch in dem, was die Hochschule signalisiert bzw. (nicht) ermöglicht. Sich vertraut machen mit der eigenen Organisation, die Prozesse der Entscheidungsfindung durchdringen, Ansatzpunkte identifizieren, die eigenen Interessen einzubringen – all das müssten sich MTSV-Frauen\* häufig erst einmal aneignen. Über dieses Wissen und diese Erfahrungen verfügten sie nicht selbstverständlich. Vielmehr gelte es, eine „Kultur des Engagements“ zu entwickeln. Hierzu seien Rahmenbedingungen erforderlich, für welche die Hochschule verantwortlich sei. „FairNetz\_Bielefeld!“ ist es – so Alexandra Kühnen – gelungen, dass die Aktiven zwei Stunden pro Woche freigestellt werden, um z.B. den „Office Day“ zu organisieren, der mittlerweile eine hohe Reichweite erziele. Der Zeitbedarf für Austausch, Strategieentwicklung und Reflexion sei allerdings deutlich höher. Und so schloss Alexandra Kühnen ihren Beitrag mit dem folgenden Appell ab: „Solidarisieren Sie sich, engagieren Sie sich, tun Sie das strategisch, klug und zielgerichtet, auch statusgruppenübergreifend! Bei allen Kosten und Herausforderungen ist das Engagement in der Selbstverwaltung und die Perspektive weiblicher und weiblich gelesener

Hochschulangehöriger wichtiger denn je. Wann immer Sie können, bringen Sie Ihre Perspektive ein für Demokratieförderung und Geschlechtergerechtigkeit an Ihrer Hochschule.“

Auch im Austausch der Teilnehmerinnen untereinander sowie mit den Gastrednerinnen ging es darum, wo die Hürden für eine stärkere Mitwirkung in der Akademischen Selbstverwaltung liegen und was dazu beitragen würde, die (geschlechter-)demokratische Hochschule zu stärken.

Viele Teilnehmerinnen unterstrichen, dass ihr Alltag eher von Zeitnöten als von Zeitsouveränität geprägt ist. Dabei wurde deutlich, dass die Gründe hierfür für die verschiedenen Mitgliedergruppen unterschiedlich sein können – z.B. Arbeitsverdichtung bei MTSV-Frauen\*, befristete Anstellung aus Drittmitteln bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, mangelnde Wertigkeit des Engagements in der Akademischen Selbstverwaltung bei der Leistungsbewertung der Professor\*innen –, dass aber der Effekt derselbe ist, nämlich nicht anzutreten für (noch) ein Wahlamt.

Deutlich wurde außerdem, dass ein hoher Anspruch an die eigene Arbeit und eine hohe Identifikation mit den Arbeitsaufgaben sowie mit den Interessen der Studierenden die Zeitnöte z.B. von Lehrbeauftragten noch verstärken können. Auch war die Rede von der Mühe damit, im Arbeitsalltag Grenzen zu ziehen.

Viele Teilnehmerinnen haben in ihren Wortbeiträgen betont, wie wichtig ein Kulturwandel als zentraler Hebel ist. Auch in den schriftlichen Beiträgen, die zahlreiche Teilnehmerinnen zum Abschluss der Frauen\*Versammlung abgegeben haben, finden sich diese Aspekte wieder, verbunden mit konkreten Umsetzungsvorschlägen und Handlungsaufforderungen:

- gemeinsam kritisch die Leistungsansprüche in der Wissenschaft reflektieren, auch unter dem Fokus einer ganzheitlichen Auffassung von ‚Gesundheit‘ sowie von ‚mental load‘
- Führungspositionen in Teilzeit ausschreiben; Vorbilder in Leitungs- und Führungspositionen schaffen, die keine 60-Stunden-Woche praktizieren; Tandem-Programme für junge Nachwuchskräfte entwickeln; geteiltes Führen sowie Tandemmodelle für Wahlämter erproben
- weniger Aufgaben pro Stelle bzw. mehr Stellen für die bestehenden Aufgaben. Entfristung von Projektstellen, die de facto Daueraufgaben wahrnehmen
- Die 4-Tage-Woche als Norm für die Arbeitswoche etablieren.
- Das Mitwirken in der akademischen Selbstverwaltung in jeder Tätigkeitsbeschreibung und in jeder Stellenausschreibung verankern. Personal entsprechend bemessen. Arbeitsorganisation darauf abstellen (= Führungsaufgabe). Gremienzeiten als Überstunden anerkennen. Abminderungsstunden bzw. Unterstützung durch SHK. Aufstockung von wiMi-Stellen. Lehrbeauftragte viel stärker als bisher in den Blick nehmen.
- Hochschulen von unten nach oben denken und sich solidarisch mit den „schwächsten“ und prekären Mitgliedern zeigen. Hochschulleitung und Führungskräfte müssen Einfluss und Macht nutzen, um strukturelle und systematische Veränderungen voranzubringen.
- familienkompatible Sitzungszeiten zwischen 10-15 Uhr durchsetzen sowie Online-Teilnahme ermöglichen
- in Gremien respektvoll miteinander umgehen, auf fair verteilte Redezeiten achten, Mansplaining in die Schranken weisen
- Mehr Aufklärungsarbeit über Engagement in Gremien, z.B. ein Weiterbildungsformat schaffen, in dem sich Frauen über ihr Mitwirken in der akademischen Selbstverwaltung austauschen können. Schlagfertigkeitstraining, „Reinschnuppern“ in Gremien sowie Good-Practice-Beispiele von Frauen in Gremien zeigen.
- Zeiträume für bereichsübergreifenden Austausch schaffen – über die jährliche Frauen\*Versammlung hinaus.



Beim gemeinsamen, leckeren Buffet – vielen Dank an die Hochschulleitung für die Finanzierung – konnten die Teilnehmenden neue Kontakte knüpfen und bestehende Kontakte vertiefen.

Bericht:  
Dr. Ulrike Richter auf Grundlage des  
Protokolls von Viola Schmitt  
Fotos von Stefanie Baierl.  
25.03.2024



**htw.**

Hochschule für Technik  
und Wirtschaft Berlin

Gleichstellung & Antidiskriminierung