

## **Pandemie // Karriere von Wissenschaftlerinnen? Nur ohne Kind(er)!**

05.10.2020 Sandra Brunsbach / Ines Weber

Die Corona-Pandemie hat die in vielen Gesellschaftsbereichen bestehenden Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten wie durch ein Brennglas sichtbar gemacht. Dies ist auch für die Gleichstellung an Hochschulen so, da auch hier das Problem der ungleich verteilten Care-Arbeit durch die Schließungen von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen dramatisch verschärft wurde. Die Wiedereinführung des Regelbetriebs bedeutet dabei keine Rückkehr zu Vor-Corona-Zeiten, da geringste Krankheitssymptome zum Ausschluss von Kindern aus Kinderbetreuung und Schule führen können und nach wie vor Unsicherheit über die allgemeine Tragfähigkeit des Regelbetriebs besteht. Gleichzeitig ignorieren politische und universitäre Entscheidungsträger\*innen einmal mehr die spezifische Situation von Wissenschaftlerinnen mit Kindern, sodass die Gefahr besteht, dass in den kommenden Jahren der Dropout aus dem Wissenschaftssystem für diese Gruppe besonders hoch sein wird.

### **Politik und Hochschulen negieren oder individualisieren das Problem**

In allen Bundesländern wurde das Ziel ausgegeben, den universitären Lehrbetrieb trotz Pandemie aufrecht zu erhalten. Gleichzeitig stufte nur NRW Hochschuldozierende als systemrelevant ein. Die Inanspruchnahme der Kindernotbetreuung wurde Wissenschaftler\*innen damit fast überall verwehrt. Auch die Hochschulen selbst reagierten nicht oder ungenügend. Für das Sommersemester 2020 ermittelten wir über eine Recherche auf den Webseiten von 41 größeren und kleineren Universitäten in ganz Deutschland (inkl. aller Exzellenzuniversitäten), welche Unterstützungsmaßnahmen für die Beschäftigten, speziell für jene mit Kind(ern), angeboten werden. Lediglich 28 Institutionen hatten bis Mai 2020 überhaupt Regelungen hinsichtlich der Arbeitszeit für Mitarbeiter\*innen mit Kind(ern) entwickelt, häufig wurden drei bis 30 Tage bezahlter Sonderurlaub zugebilligt.

Diese Maßnahmen greifen in aller Regel zu kurz, um der verordneten Dauer der pandemiebedingten Einschränkungen Rechnung zu tragen. Wichtiger noch: Sie wirken in keiner Weise auf die Karriereprobleme, die sich aus der Corona-Situation ergeben. Lediglich neun Hochschulen verwiesen auf eine Kindernotbetreuung, die zudem so restriktiv gestaltet wurde, dass hiervon nur ein kleiner Prozentsatz der Betroffenen profitieren konnte. Nur in Einzelfällen wurden virtuelle Betreuungsangebote unterbreitet, eine finanzielle Unterstützung für eine privat organisierte Kinderbetreuung oder zusätzliche Mittel für eine Hilfskraft zur Unterstützung der Lehr- und Forschungstätigkeiten gewährt. Insgesamt ist zu konstatieren, dass Betreuungsprobleme zumeist individualisiert wurden und die Angebote an der Problemlage von Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) vorbeigingen (Brunsbach/Weber 2020 i. E.).

### **Frustration aufseiten der Wissenschaftlerinnen**

Vor diesem Hintergrund erstaunen die Ergebnisse einer vom 25. Mai bis 4. Juni 2020 durchgeführten Online-Umfrage zur Arbeitssituation von Wissenschaftler\*innen der Universität Kiel während der Corona-Pandemie wenig. 90 Prozent aller Befragten mit Kind(ern) sehen in der fehlenden

Kinderbetreuung die Ursache für eine klare Mehrbelastung ([Klonschinski 2020: 3 f.](#)). Dabei sind zunächst keine Geschlechterunterschiede erkennbar. Allerdings haben sich Frauen gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil deutlich überproportional an der Umfrage beteiligt. Allein dies kann als Ausdruck für einen hohen Problemdruck bei Wissenschaftlerinnen gelesen werden. In den offenen Antworten wird die Überforderung und die Frustration über die Nichtberücksichtigung ihrer Situation besonders deutlich:

„Wer sich die Doppelbelastung und schiere Unmöglichkeit von Arbeit und kleinen Kindern zuhause nicht vorstellen kann, möge endlich aufgeklärt werden!“ ([Klonschinski et al. 2020: 27](#))

Die befürchteten Konsequenzen für die eigene Karriere und die entstehenden Konfliktsituationen werden von einer anderen Befragten deutlich benannt:

„Als Mutter im Homeoffice musste ich in den letzten Monaten zwischen Lehre und Forschung entscheiden. Ich habe mich aus Solidarität mit meinem Institut und meiner Universität für die Lehre und Studentenbetreuung entschieden, aber dies war sicherlich nicht die beste Entscheidung für meine Karriere“ ([Klonschinski et al. 2020: 27](#)).

Die Ergebnisse einer Befragung der Frauen- und Gleichstellungsakteur\*innen an Hochschulen bestätigen dieses Bild. 86 Prozent aller Befragten stellen eine Verstärkung der strukturellen Benachteiligung von Frauen fest ([bukof 2020](#)). Als Hauptursache wird die Zunahme an unbezahlter Care-Arbeit gesehen, die von Arbeitgeberinnenseite als individuell zu lösendes Problem behandelt wird. Dass dem so ist, führt die bukof auch darauf zurück, dass Gleichstellungsakteur\*innen zumeist nicht in die universitären Krisenstäbe integriert wurden. Dieser Problemanalyse ist zuzustimmen, allerdings liegen die Ursachen für die verstärkte strukturelle Benachteiligung noch tiefer.

## **Problemlage von Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) wird nicht gesehen**

Tatsächlich sind es zwei seit langem bekannte und gemeinsam wirkende Faktoren, nämlich die geschlechtsspezifische Aufteilung der Care-Arbeit sowie die Vorstellung von der Wissenschaft als Lebensform, die in Corona-Zeiten nochmals stärker wirken und Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) stärker benachteiligen als ohnehin schon.

Erstens sind auch in Partnerschaften von Wissenschaftlerinnen gesellschaftliche Normen hinsichtlich der Aufteilung von Care-Arbeit und der Bedeutung des beruflichen Erfolgs wirksam. Wissenschaftlerinnen erbringen bereits in „normalen“ Zeiten deutlich mehr unbezahlte Care-Arbeit als ihre Kollegen und im Zweifel haben sie ihre Karriere dafür hintanzustellen ([Hess/Rusconi 2010](#)). Dass sich diese Schieflage in Zeiten des Lockdowns weiter verfestigte, ist nicht nur durch Zahlen zu eingereichten Publikationen eindrucksvoll belegt ([Klonschinski 2020: 3](#)).

Hinzu kommt zweitens die Vorstellung von Wissenschaft als einer Lebensform ([Beaufaÿs 2003](#); [Beaufaÿs/Krais 2007](#)), die grenzenlose Verfügbarkeit voraussetzt. Zeitliche Restriktionen, beispielsweise durch Care-Arbeit, gelten als nicht existent. Dies erhöht für Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) den Arbeitsdruck und exkludiert sie von wichtigen Terminen, insbesondere von informellen Treffen. Da aber dieses Problem an sich negiert wird, kann auch dessen Zuspitzung während der Pandemie nicht wahrgenommen werden.

## **Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) nur bedingt adressierbar**

Die universitäre Gleichstellungsarbeit hat in den letzten Jahren versucht, auf dieses negierte Problem hinzuweisen und die Belastungen von Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) abzufedern. Sie ist aber bei

der Erfüllung ihres rechtlichen Auftrages auf die berufliche Sphäre begrenzt und gebunden an zum Teil unzureichende Gesetze. So erkennt zwar das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) die Leistung von wissenschaftlich tätigen *Etern* an und räumt die Möglichkeit ein, das akademische Alter bei jedem Kind um bis zu zwei Jahre zu reduzieren. Der faktisch vorhandene Gender Care Gap bleibt aber unberücksichtigt, sodass statistisch gesehen Väter gegenüber Müttern einen Zeitvorteil erhalten ([Hobler et al. 2017](#)). Die Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen der Wissenschaft ist nicht nur auf die Kategorie Geschlecht zurückzuführen, sondern hängt dementsprechend mittelbar auch mit Elternschaft zusammen. Bereits vor der Corona-Pandemie hatten Professorinnen deutlich häufiger kein(e) Kind(er) als Professoren und als Frauen in anderen Branchen ([Metz-Göckel et al. 2014: 110](#); [Herman 2009](#)).

## Dezidierte Berücksichtigung von Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern)

Die Auswirkungen der Pandemie auf einzelne Gruppen in der Wissenschaft werden erst Jahre später vollständig sichtbar werden. Es ist aber bereits jetzt davon auszugehen, dass nicht Wissenschaftler zu den Verlierern der Pandemie gehören werden. Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) hingegen werden die Erwartungen und Anforderungen des männlich dominierten Wissenschaftssystems (nochmals) weniger gut erfüllen können als ihre kinderlosen Kolleg\*innen oder als Wissenschaftler mit Kind(ern), deren Partnerinnen den Großteil der Care-Arbeit leisten. Politische und universitäre Entscheidungsträger\*innen müssen die Situation von Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) wahrnehmen und eine Verbesserung für sie anstreben, wenn sie es mit der vielfach beschworenen Chancengleichheit ernst meinen. Sollen Frauen mit Kind(ern) nicht gänzlich zu Raritäten im Wissenschaftssystem werden, sind sinnvolle kurz- und mittelfristige institutionelle Maßnahmen und gesetzliche Regelungen speziell für diese Gruppe notwendig, um die Mehrbelastung zumindest abzufedern und das akademische Alter fair zu bestimmen. Langfristig braucht es aber einen kulturellen Wandel der Institutionen Hochschule und Familie. Gleichstellungsbeauftragte können diesen anregen und anstoßen, aber er kann nicht von ihnen vollzogen werden.

**Dieser Beitrag wurde in Kooperation mit der [Sektion Politik und Geschlecht der DVPW](#) im Rahmen der [Themenwoche „Pandemie“](#) erstellt. Wir danken [Dorothee Beck](#) und [Miao-Ling Hasenkamp](#) für die editorische Betreuung.**

## Literatur

- Beaufäys, Sandra (2003). Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839401576>
- Beaufäys, Sandra & Krais, Beate (2007). Wissenschaftliche Leistung, Universalismus und Objektivität. Professionelles Selbstverständnis und die Kategorie Geschlecht im sozialen Feld Wissenschaft. In Regine Gildemeister & Angelika Wetterer (Hrsg.), *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen* (1. Aufl., S. 76–98). Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. & Allianz der Gleichstellungsbeauftragten der außeruniversitären Forschungsorganisationen (2020). Geschlechterpolitik in Zeiten von Corona. Ergebnisse einer Umfrage unter den Frauen- und Gleichstellungsakteur\*innen der außeruniversitären Forschungsorganisationen und Hochschule. <https://bukof.de/wp-content/uploads/20-07-01-Ergebnisse-Umfrage-AG-Geschlechterpolitik-in-Zeiten-von-Corona.pdf> [Zugriff am 05.10.2020]
- Brunsbach, Sandra & Weber, Ines (2020). Gleichstellungserfolge ade? *Femina Politica*, 29(2), im Erscheinen.
- Herman, Clem (2009). "It's not the break that's the problem": women SET professionals and career breaks in European companies. In European Commission DG Research: Science, Economy and Society (Hrsg.), *Women in Science and Technology. Creating Sustainable Careers* (S. 49–58). Brüssel. [https://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/wist2\\_sustainable-careers-report\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/wist2_sustainable-careers-report_en.pdf) [Zugriff am 05.10.2020]
- Hess, Johanna & Rusconi, Alessandra (2010). Langlebige Rollenmuster. Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern stehen meist hinten. *WZB Mitteilungen* (129), 24–27. <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2010/f-15960.pdf> [Zugriff am 05.10.2020]
- Hobler, Dietmar; Klenner, Christina; Pfahl, Svenja; Sopp, Peter & Wagner, Alexandra (2017). Wer leistet unbezahlte Arbeit. Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich. Aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal. *WSI Report* (35). [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_35\\_2017.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_35_2017.pdf) [Zugriff am 05.10.2020]
- Klonschinski, Andrea (2020). „Generell wären alle äußeren Umstände nicht so belastend, wenn man unbefristet angestellt wäre“. Der universitäre

Mittelbau und die Corona-Pandemie. DGPhil Mitteilungen (48), 2–10. <https://www.praefaktisch.de/wissenschaftlicher-nachwuchs/der-universitaere-mittelbau-und-die-corona-pandemie/> [Zugriff am 05.10.2020]

Klonschinski, Andrea; Renger, Daniela; Döring, Nora; Döring, Anne; Gerwin, Johanna & Weber, Ines (2020). Forschen und Lehren während der Corona-Pandemie. Auswertung einer Befragung unter Mitarbeiter\*innen der CAU Kiel, Kiel. [www.phil.uni-kiel.de/de/fakultaet/beauftragte/GB-PhilFak/aktuelles/auswertung-befragung-corona](http://www.phil.uni-kiel.de/de/fakultaet/beauftragte/GB-PhilFak/aktuelles/auswertung-befragung-corona) [Zugriff am 05.10.2020]

Metz-Göckel, Sigrid; Heusgen, Kirsten; Möller, Christina; Schürmann, Ramona & Selent, Petra (2014). Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Leverkusen-Opladen: Barbara Budrich.


## Zitation

Sandra Brunsbach, Ines Weber: Pandemie // Karriere von Wissenschaftlerinnen? Nur ohne Kind(er)!, in: blog interdisziplinäre geschlechterforschung, 05.10.2020, [www.gender-blog.de/beitrag/pandemie-wissenschaftskarriere-nur-ohne-kinder/](http://www.gender-blog.de/beitrag/pandemie-wissenschaftskarriere-nur-ohne-kinder/), DOI: <https://doi.org/10.17185/gender/20201005>


Beitrag lizenziert unter einer [Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

# DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online




*Offen im Denken*



Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

**DOI:** 10.17185/gender/20201005  
**URN:** urn:nbn:de:hbz:464-20201005-135658-9



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.