

Care, Career, Corona

Der Einfluss der Corona-Pandemie auf die Arbeitsbedingungen und Zukunftschancen von Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen insbesondere mit Care-Verantwortung an der Universität Göttingen¹

Executive Summary

Areti-Kristin Bouras, Elena Futter-Buck, Julia Lischewski, Stephan Schlosser, Andrea D. Bührmann
Universität Göttingen

1. Ziele und Vorgehen

Die Studie zielte darauf, die kurz- und langfristigen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitsbedingungen und Karrierechancen wissenschaftlich Beschäftigter in Qualifizierungsphasen insbesondere mit Care-Verantwortung zu untersuchen. Ziel war zudem, konkrete Maßnahmen und Handlungsempfehlungen zur Förderung der Chancengleichheit für Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen zu entwickeln. Ein besonderer Fokus lag auf Krisensituationen.

Dazu wurden in zwei Wellen quantitative Daten erhoben: Im Winter 2020/21 (N=379) und im Sommer 2023 (N=219) wurden jeweils alle wissenschaftlich Beschäftigten² zu einer zweisprachigen diversitätssensiblen Onlinebefragung eingeladen. Bei der zweiten Welle wurde ein zusätzlicher Schwerpunkt auf Stressempfinden und die Krisenhaftigkeit der persönlichen Situation gelegt. Parallel zur zweiten Erhebungswelle wurden qualitative Interviews mit fünf professoralen Führungskräften an der Universität Göttingen durchgeführt, um ihre Erfahrungen und Perspektiven während der Corona-Pandemie auszuloten. Vor und nach den Erhebungen erfolgten jeweils Literaturrecherchen.

2. Zentrale Ergebnisse

Die Studienergebnisse verdeutlichen insgesamt, dass die im Vergleich zu anderen, entfristeten Gruppen in mehrfacher Hinsicht vulnerable Gruppe der Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen während der Pandemie ein erhöhtes Stresslevel und ein starkes Krisenempfinden erlebte. Wissenschaftlerinnen mit Care-Verantwortung waren davon besonders stark betroffen und in ihren Qualifizierungsmöglichkeiten eingeschränkt. Langfristige Folgen sind absehbar. Führungskräfte mussten ihr Verhalten anpassen. Im Detail:

- Viele wissenschaftlich Beschäftigte mit Kindern sind hinsichtlich ihrer Karriere von negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen. Befragte mit Sorgeverantwortung für Kinder empfanden die Corona-Pandemie signifikant häufiger als andere Befragte als **berufliche und private Krise**. Das Stressempfinden stieg in der Pandemie deutlich an. Insbesondere bei Personen mit Care-Verantwortung nahm der Anteil der Lehre an der Gesamtarbeitszeit während der Pandemie zu Ungunsten der Forschung und Qualifikation stark zu. Insbesondere Frauen mit Care-Verantwortung erwogen in der ersten Erhebungsphase 2020/21 den Ausstieg aus der Wissenschaft.

¹ Gefördert durch den Gleichstellungs-Innovations-Fonds der Universität Göttingen, finanziert aus den Mitteln des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder

² Die Grundgesamtheit der Stichprobe umfasst alle wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, Juniorprofessor*innen, akademischen Rät*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben dar, die am Stichtag an der Universität Göttingen (ohne UMG) beschäftigt waren.

- 90% der Befragten sehen Vorteile im **Homeoffice** als Maßnahme zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen insbesondere, aber nicht nur, für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit mit Care-Arbeit. Allerdings werden auch Nachteile im Homeoffice gesehen. Diese beziehen sich vor allem auf die Einbindung in Arbeits- und Entscheidungsprozesse und den Austausch mit Führungskräften und Kolleg*innen.
- Zwischen den befragten Mitarbeitenden und den befragten Führungskräften gab es eine **Diskrepanz in der Wahrnehmung der Corona-Pandemie als Krise**. Auch diejenigen Führungskräfte, die die Pandemie für sich selbst als berufliche Krise erlebten, vertreten die Ansicht, dass die Zeit für die Mitarbeitenden weniger krisenhaft gewesen sei. Die Ergebnisse der quantitativen Befragung unter Mitarbeitenden offenbart aber durchaus ein deutliches Krisenempfinden.
- Führungskräfte mussten in der Pandemie ihr Führungsverhalten anpassen, um mit neuen Herausforderungen umzugehen. Insbesondere bestand aus ihrer Sicht die Notwendigkeit, **mehr Führung und Orientierung für Mitarbeitende** zu bieten. Den Kontakt auf Distanz zu halten, war eine besondere Herausforderung.

3. Handlungsempfehlungen: auf dem Weg zur vereinbarkeitsorientierten Universität

Auf Grundlage der Ergebnisse aus den quantitativen und qualitativen Befragungen werden Handlungsempfehlungen für eine inklusive und resiliente Universität – hier mit einem Fokus auf Vereinbarkeit – formuliert. Diese sind im Sinne der inklusiven und transformativen Diversitätsstrategie der Universität Göttingen zu verstehen. So könnte die Krise als Katalysator für konstruktive Weiterentwicklungen wie Veränderungen genutzt werden.

Bei allen Handlungsempfehlungen geht es darum, dass die Universität Göttingen einen guten **institutionellen Rahmen** setzt, der den unterschiedlichen Aufgaben auch im Sinne von Vereinbarkeit gerecht wird. Entsprechend sind die Empfehlungen als Gebäude (siehe Abbildung) dargestellt. In der Umsetzung sind die einzelnen **Führungskräfte in ihrer Verantwortung für das eigene Arbeitsleben und ihre Beschäftigten** adressiert. Die Handlungsempfehlungen adressieren daher die Universitätsleitung, die Einrichtungsleitungen und die Professor*innen. Die Maßnahmen kommen der Universität, den Führungskräften und Wissenschaftler*innen in Qualifikationsphasen zugute.

- **Verträge transparent und planbar gestalten, Infrastruktur inklusiv und krisenbewusst weiterentwickeln:** Die Universität sollte Rahmenbedingungen etablieren, die die angestrebte Qualifizierung ermöglichen.
 - Bei der **Ausgestaltung von Verträgen** z.B. gilt es, **gesetzliche Spielräume** zur Verlängerung von Vertragslaufzeiten aufgrund von Sorgeaufgaben oder infolge der Corona-Pandemie grundsätzlich zu **nutzen** und proaktiv anzugehen.
 - Führungskräfte sind in der Verantwortung, vertraglich festgelegte **Qualifikationsanteile** der Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter*innen **einzuhalten**. Die Universität sollte **Möglichkeiten für eine bessere Planbarkeit und Transparenz im Falle von Eltern- oder Pflegezeiten** ausloten.
 - Um die Infrastruktur inklusiv und krisenbewusst weiterzuentwickeln, sollten **familienfreundliche Infrastrukturen** und die Angebote des Familienservice ausgebaut werden. Die **technische Infrastruktur** sollte allen Mitarbeitenden ermöglichen, bei Bedarf orts- und zeitflexibel zu arbeiten. Um die vorhandene Infrastruktur in einem vereinbarkeitsorientiert inklusiven Sinne gut nutzen zu können, gilt es, **Regeln und Prozesse weiterzuentwickeln**, um z.B. digitale Lehre und Gremienbeteiligung bei Bedarf zu ermöglichen.

- **Unterstützung in Qualifizierungsphasen:** Die Universität sollte Unterstützungsangebote für Wissenschaftler*innen mit Care-Verantwortung insbesondere für die Qualifikationsphasen ausbauen und systematisieren.
 - Eine **verbesserte Sichtbarkeit von Vereinbarkeitsthemen** auf den Webseiten der Graduiertenschulen und des Postdoc Networks sowie ein eigener Quicklink zu Vereinbarkeit im Intranet wären wünschenswert.
 - Um Promovierenden und Postdocs mit Care-Verantwortung die Qualifikation innerhalb ihrer Vertragslaufzeiten zu ermöglichen, sollten **ausgleichende Unterstützungsmaßnahmen** erwogen werden.
 - „**Vereinbarungen zur Vereinbarkeit**“ können Mitarbeiter*innen in z.B. Care-bedingten Auszeiten ermöglichen, den Anschluss an ihr Team und die Einrichtung zu behalten. Diese könnte die Universität z.B. mit der Bereitstellung von Arbeitshilfen unterstützen.
- **Möglichkeiten hybriden Arbeitens:** Die Universität sollte eine geeignete Infrastruktur und entsprechende Tools bereitstellen, um hybride Zusammenarbeit zu unterstützen.
 - Die **Erarbeitung von Vereinbarungen zur hybriden Zusammenarbeit auf Einrichtungs- und Teamebene** könnte z.B. mit Leitfäden und moderierten Formaten unterstützt werden.
 - Eine **Anpassung der Dienstvereinbarung Mobile Arbeit** sollte unter Berücksichtigung der Belange wissenschaftlich Beschäftigter mit Care-Verantwortung umgesetzt werden.
 - Eine **Digitalisierung weiterer Verwaltungsabläufe** würde hybride Arbeit wesentlich erleichtern.
- **Führungskompetenz stärken:** Die Universität sollte das bestehende Angebot an Fort- und Weiterbildungen für Führungskräfte nicht nur erhalten, sondern insbesondere mit Blick auf Vereinbarkeitsorientierung weiter ausbauen wie z.B. durch die Etablierung von Angeboten für neuberufene Professor*innen, Fortbildungsangebote für etablierte Professor*innen und Schulungen für Postdocs und fortgeschrittene Promovierende. Führungskompetenz sollte ein wesentliches Bewertungskriterium in Berufungsverfahren sein und entsprechend überprüft werden. Des Weiteren sollte die Vereinbarkeit von Führungspositionen mit Care-Verantwortung verbessert werden und mehr Führungspositionen mit Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung besetzt werden. Beispielweise können Modelle geteilter Führung bzw. Führung im Tandem erprobt werden.

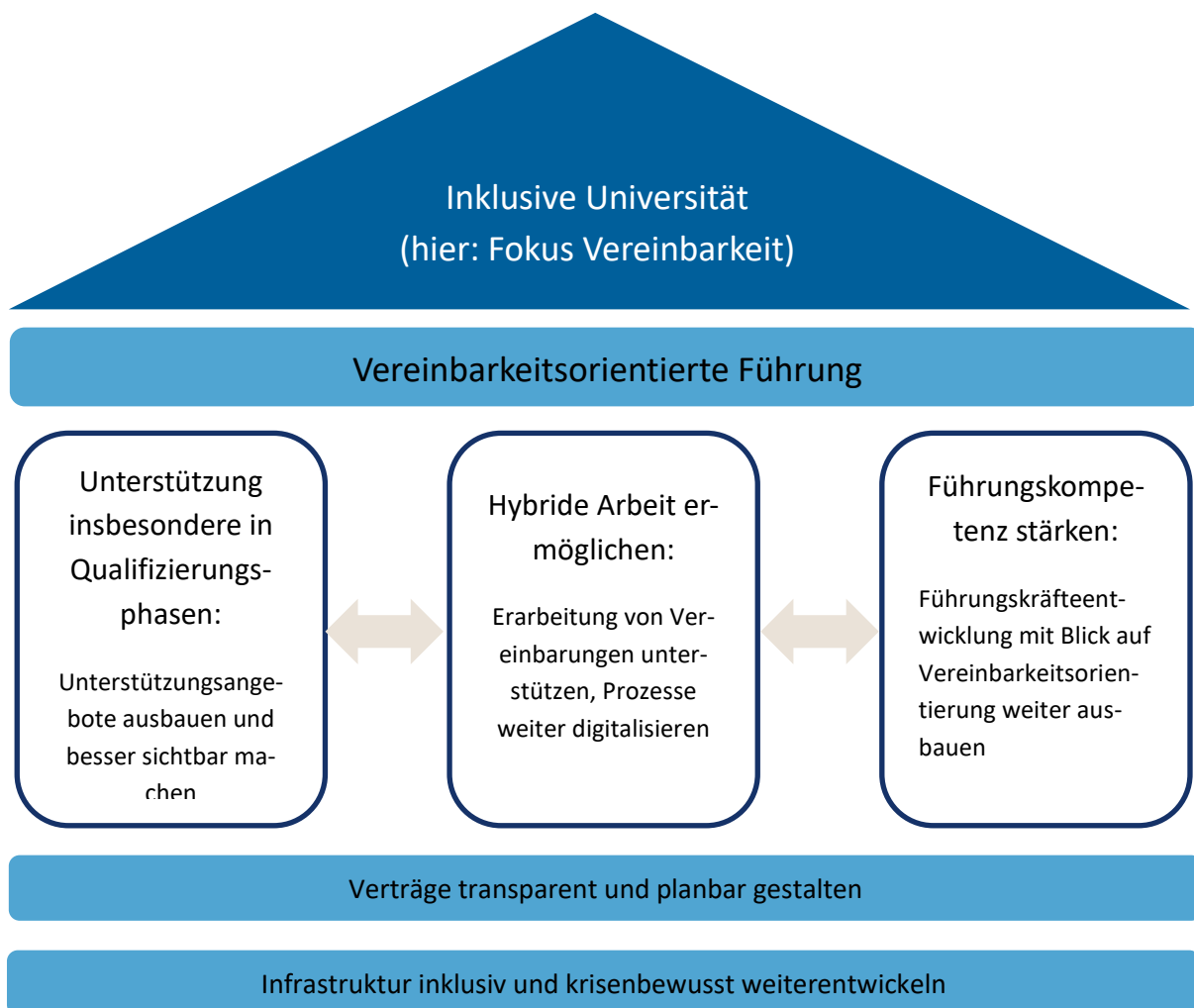


Abbildung: Säulen einer inklusiven (vereinbarkeitsorientierten) Universität