

ANDREA D. BÜHRMANN, YVONNE FRANKE, ULRIKE THIELE-MANJALI

ASTRID BIELE MEFEBUE, ELENA FUTTER-BUCK, STEPHAN SCHLOSSER

## Care, Career, Corona:

Studie zum Einfluss der Corona-Pandemie auf die Arbeitsbedingungen und Zukunftschancen von Nachwuchswissenschaftler\*innen insbesondere mit Care-Verantwortung an der Universität Göttingen.

## Ergebnisse und Handlungsempfehlungen



# Ziel und Kontext der Studie

- Ko-Kreation des Instituts für Diversitätsforschung und des Methodenzentrums Sozialwissenschaften mit Unterstützung der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
- Förderung vom Gleichstellungs-Innovations-Fonds
- Ziel: Mögliche Effekte der Covid-19-Pandemie auf eine Verstärkung von Ungleichheiten bezogen auf Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Forschung, Qualifikation und Arbeit mit Privat- und Familienleben identifizieren.
- 1. Förderphase (09-12/2020) unter der Leitung von Andrea D. Bührmann und Yvonne Franke: Entwicklung des Fragebogens, Durchführung der Befragung, erste Auswertungen
- 2. Förderphase (08/2021-02/2022) unter der Leitung von Astrid Biele Mefebue und Andrea D. Bührmann: Vertiefte quantitative Analysen

# Gliederung

- Samplebeschreibung
- Ergebnisse
- Arbeitsbedingungen: Lehre, Home Office
- Zukunftschancen
- Lessons learned und Handlungsempfehlungen

# Samplebeschreibung

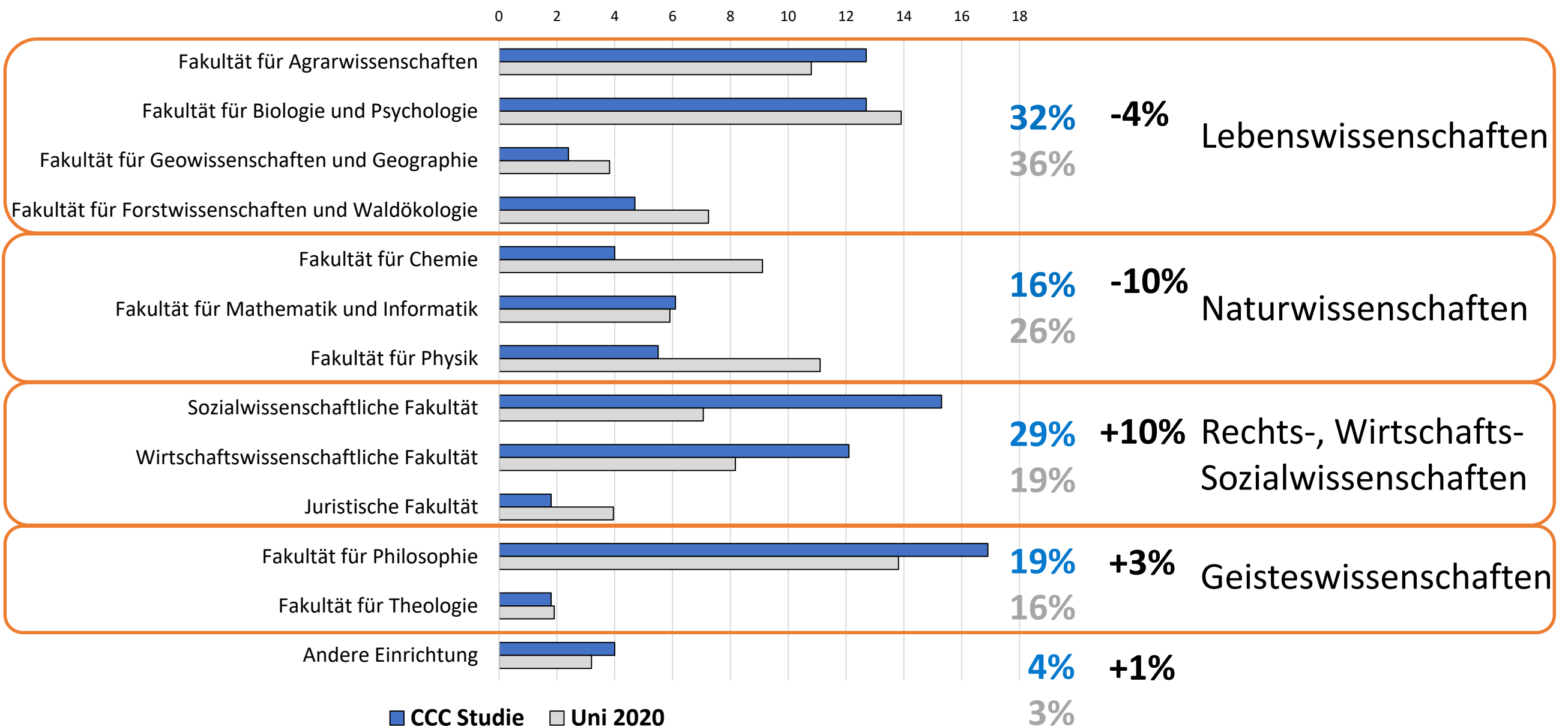
- Studienzeitraum: 12.12.2020 bis 15.01.2021
- Gesamtsample: 2390
- Ausschöpfungsquote: 19%
- Beendigungsquote: 16%
- Bearbeitungszeit (Median): 21 Minuten
- Weiblich: 58% (Uni 2020 42%)
- Altersdurchschnitt: Weiblich: 35 Jahre – Männlich: 37 Jahre
- **Care-Verantwortung: 45% (Weiblich: 45% – männlich: 45%)**

# Samplebeschreibung: Beschäftigungsprofile

- Wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in: 83%
- Qualifikationsstellen: 88%
- Lehrverpflichtung: 64%
- Stellenbefristung: 88% (Frauen: 90,7%, Männer: 83,4%)
- Vollzeitbeschäftigt: 42%

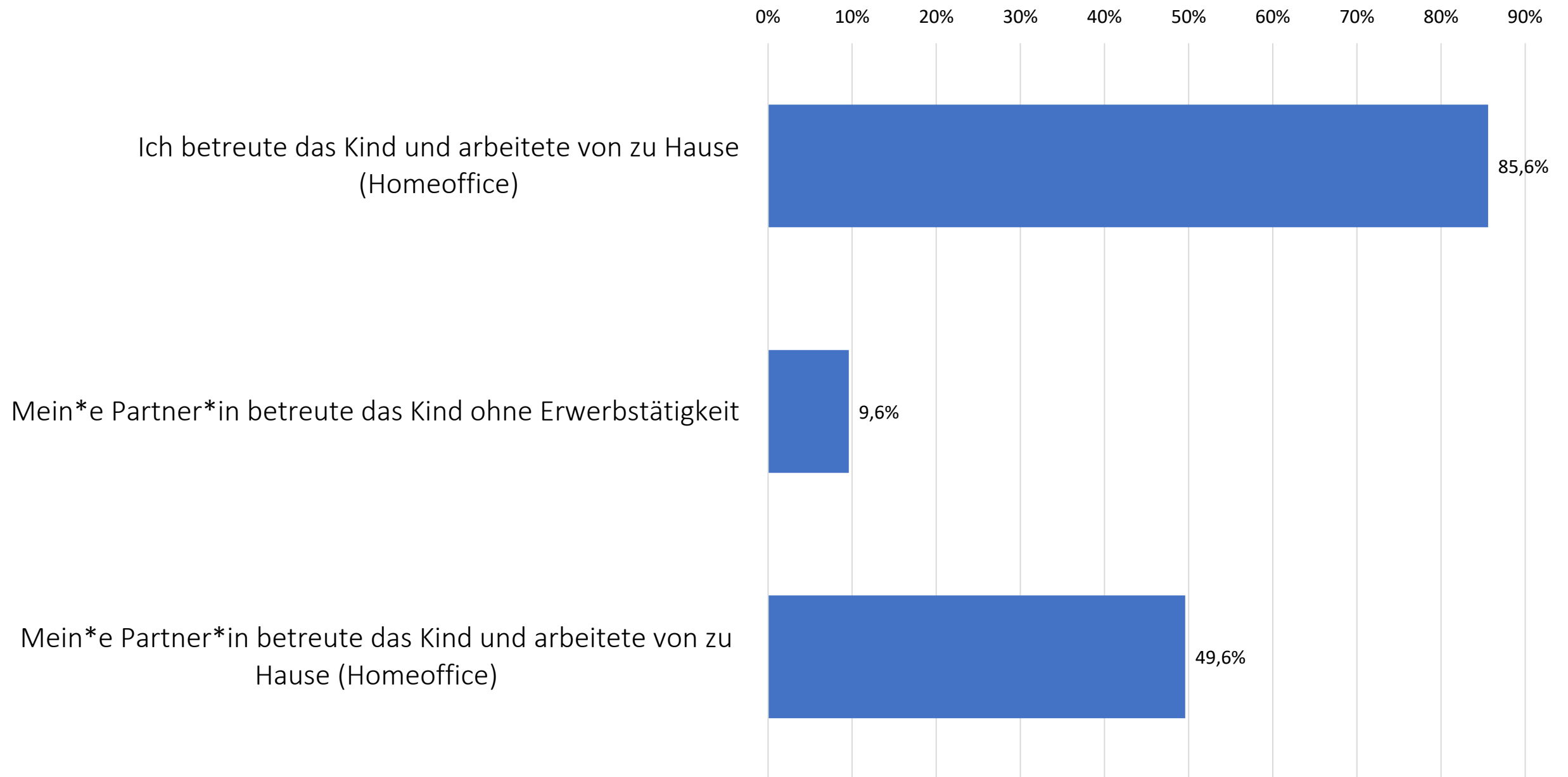
# Samplebeschreibung: Fakultätszugehörigkeit

## Fakultätszugehörigkeit Befragte (in Prozent)



# Arbeitsbedingungen

## Wie haben Sie WÄHREND der Kita-/ Schulschließung die Betreuung des Kindes an normalen Schul-/Kita-Tagen organisiert? (in Prozent / Mehrfachnennung)

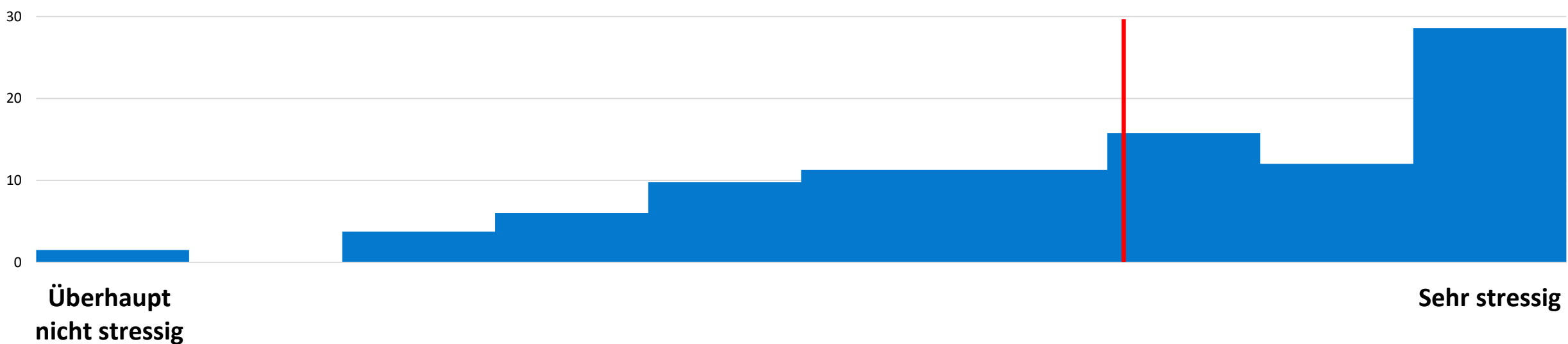




**Befragte MIT CARE-VERANTWORTUNG: Wie stressig war Ihr Alltagsleben VOR Beginn der Corona-Pandemie? (in Prozent)**

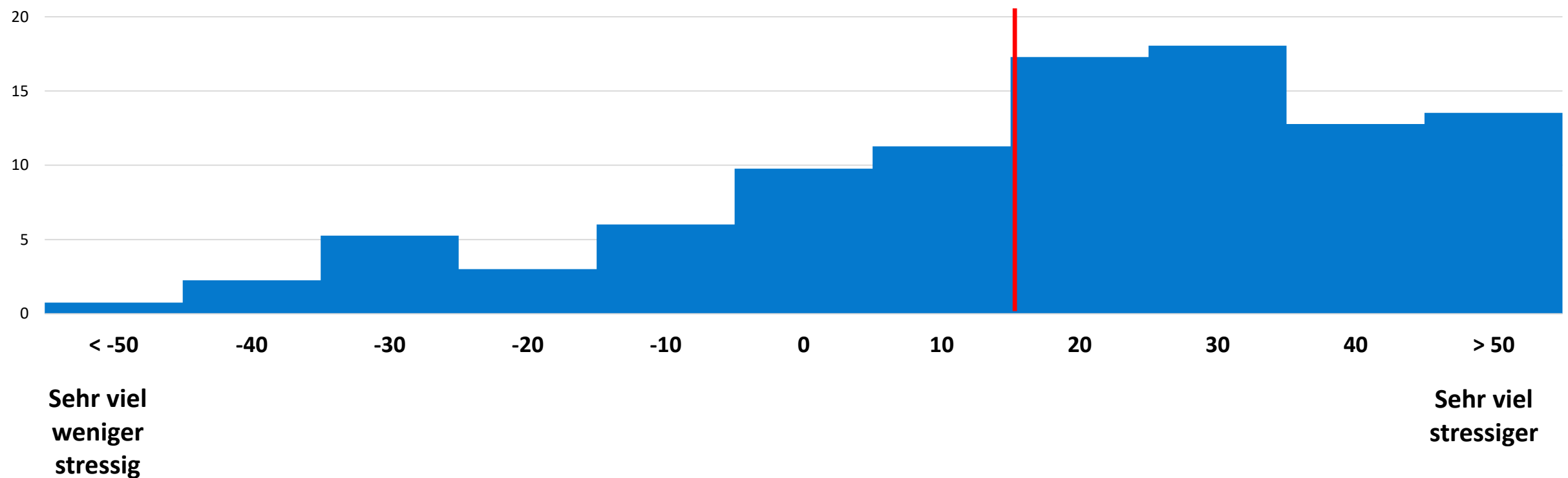


**Befragte MIT CARE-VERANTWORTUNG: Wie stressig ist Ihr Alltagsleben SEIT Beginn der Corona-Pandemie? (in Prozent)**



Vor Corona: mean 57.02; Seit Corona: mean 71.33;  $t = -6.422$ ;  $df = 132$ ;  $p < .001$

## Befragte MIT CARE-VERANTWORTUNG: Persönliche Veränderung: Wie stressig war Ihr Alltagsleben VOR - SEIT Beginn der Corona-Pandemie?



Frauen: mean 10.97; Männer: mean 18.38;  $t = 1.6315$ ;  $df = 132$ ;  $p = .105$

## Regression - Persönliche Veränderung: Wie stressig war Ihr Alltagsleben VOR - SEIT Beginn der Corona-Pandemie? (in Prozent)

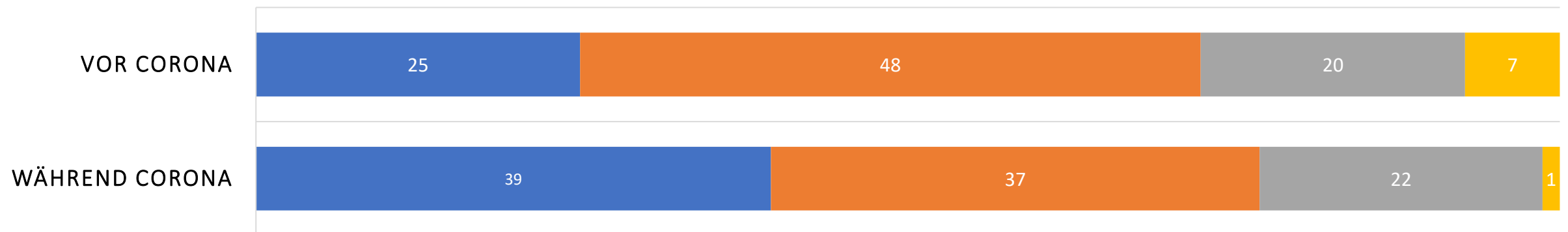
Dependent Variable: Personal Change Stress

	Model 1	Model 2
Frauen (57.3%)	-12.4 (4.7) **	-8.7 (4.5) *
Alter (mean 39.8)	0.1 (0.4)	
Unbefristet (23.9%)	-8.1 (6.1)	
Feste Partnerschaft (88.7%)	-6.6 (7.5)	
Kinderbetreuung im Home office (79.3%)	8.1 (7.0)	
Kinderbetreuung ausschließlich durch andere Person(en) (8.9%)	-2.1 (10.5)	
Anzahl der Kinder (< 18; mean 1.8)	-4.6 (1.9) **	-4.8 (1.6) ***
Kind < 2 Jahre (27.4%)	3.5 (6.0)	-18.6 (12.1) *
Anzahl der Kinder * Kind < 2 Jahre		15.7 (7.6) **
Intercept	28.2 *	26.8 ***
R <sup>2</sup>	0.07	0.09

## Geschätzte real gearbeitete Anteile (in Prozent)

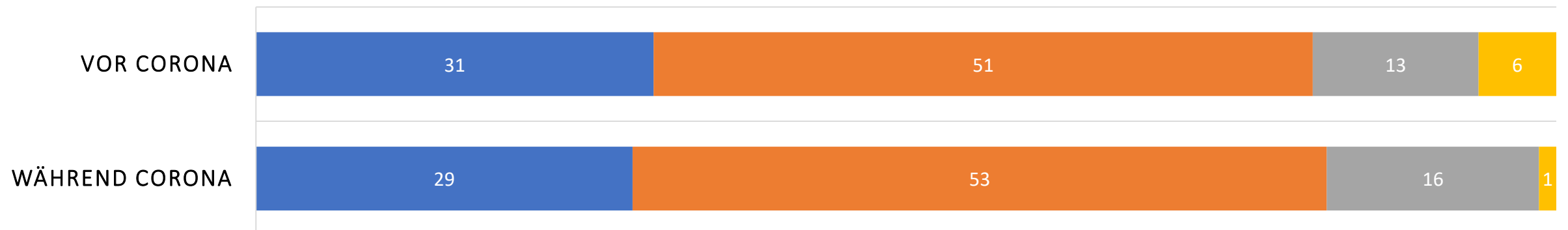
### MIT CARE-VERANTWORTUNG

■ Lehre   
 ■ Forschung/Qualifikation   
 ■ Administratives   
 ■ Anderes



### OHNE CARE-VERANTWORTUNG

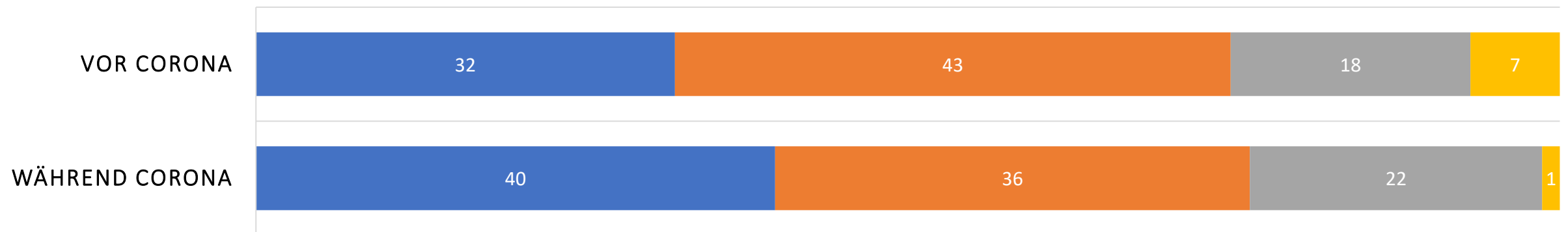
■ Lehre   
 ■ Forschung/Qualifikation   
 ■ Administratives   
 ■ Anderes



## Geschätzte real gearbeitete Anteile (in Prozent)

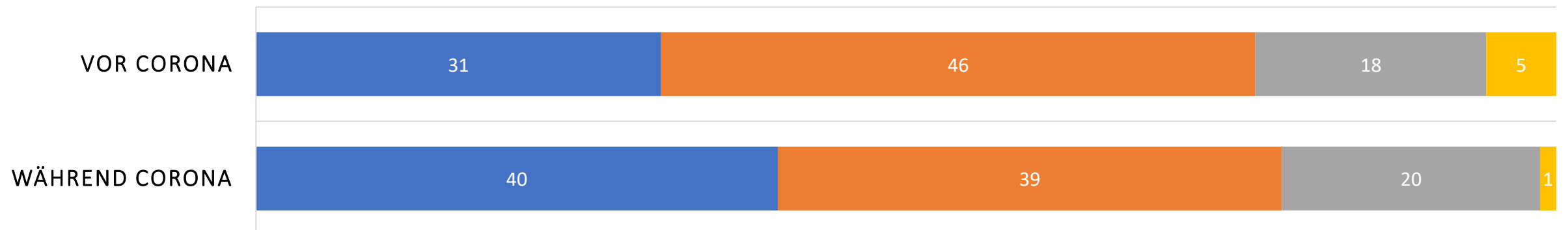
### FRAUEN MIT CARE-VERANTWORTUNG

■ Lehre   
 ■ Forschung/Qualifikation   
 ■ Administratives   
 ■ Anderes

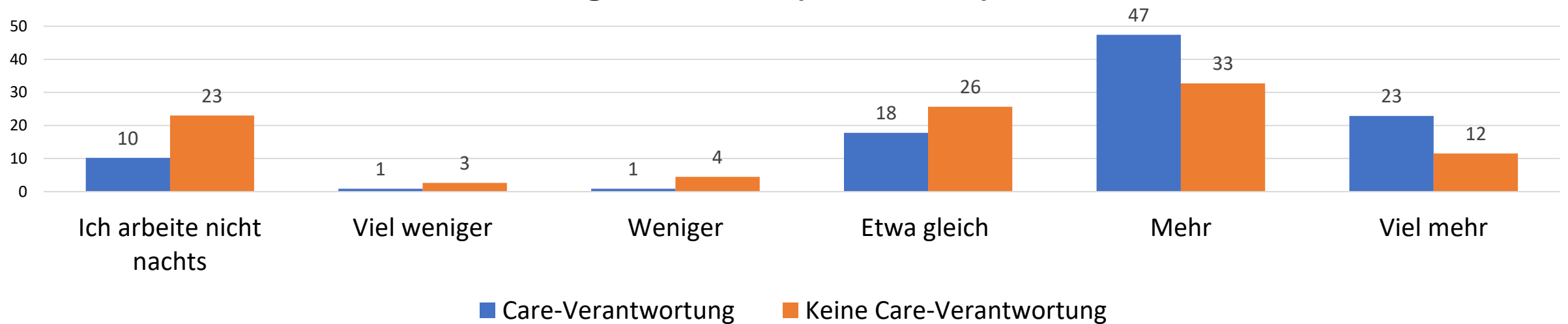


### MÄNNER MIT CARE-VERANTWORTUNG

■ Lehre   
 ■ Forschung/Qualifikation   
 ■ Administratives   
 ■ Anderes

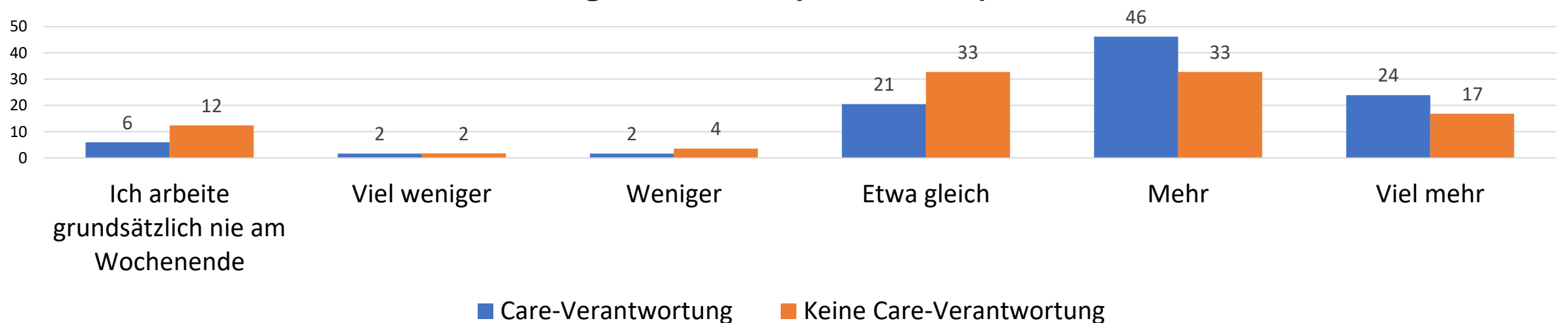


## Haben Sie WÄHREND des ersten Corona-Lockdown nachts (nach 20 Uhr) gearbeitet? (in Prozent)



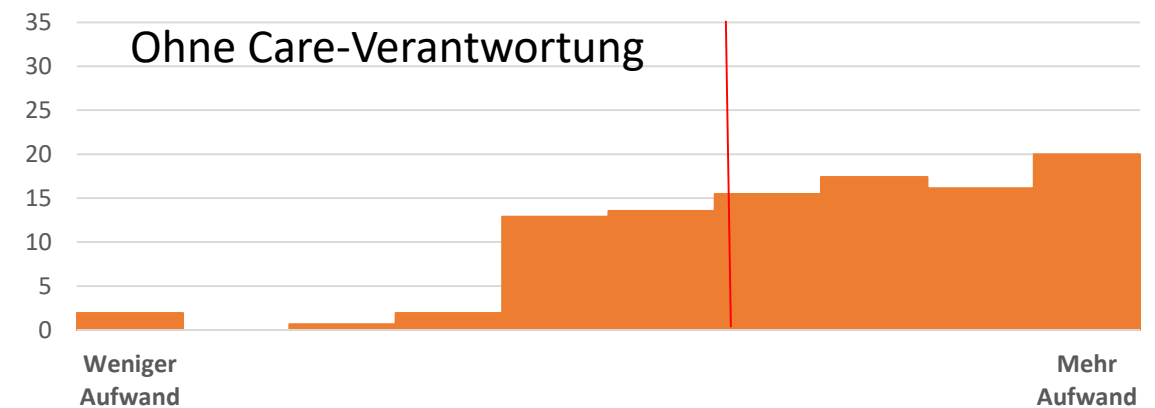
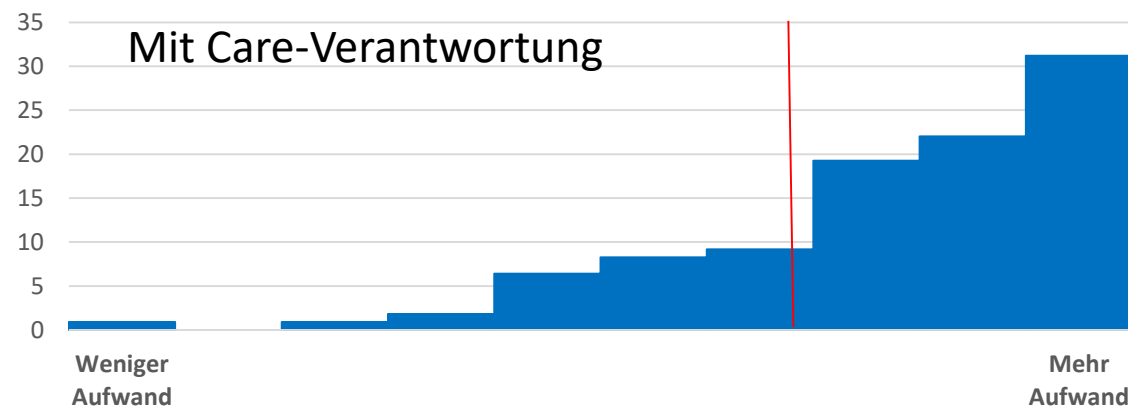
Care responsibility mean 4.60; No care responsibility mean 3.77;  $t = 3.99$ ,  $df = 229$ ,  $p < .001$  \*\*\*

## Haben Sie WÄHREND des ersten Corona-Lockdown am Wochenende gearbeitet? (in Prozent)



Care responsibility mean 4.71; No care responsibility mean 4.22;  $t = 3.99$ ,  $df = 229$ ,  $p = .007$  \*\*

## Wie bewerten Sie Ihren Aufwand der Lehre während des Lockdowns im Sommersemester 2020 im Vergleich zu früheren Semestern? (in Prozent)

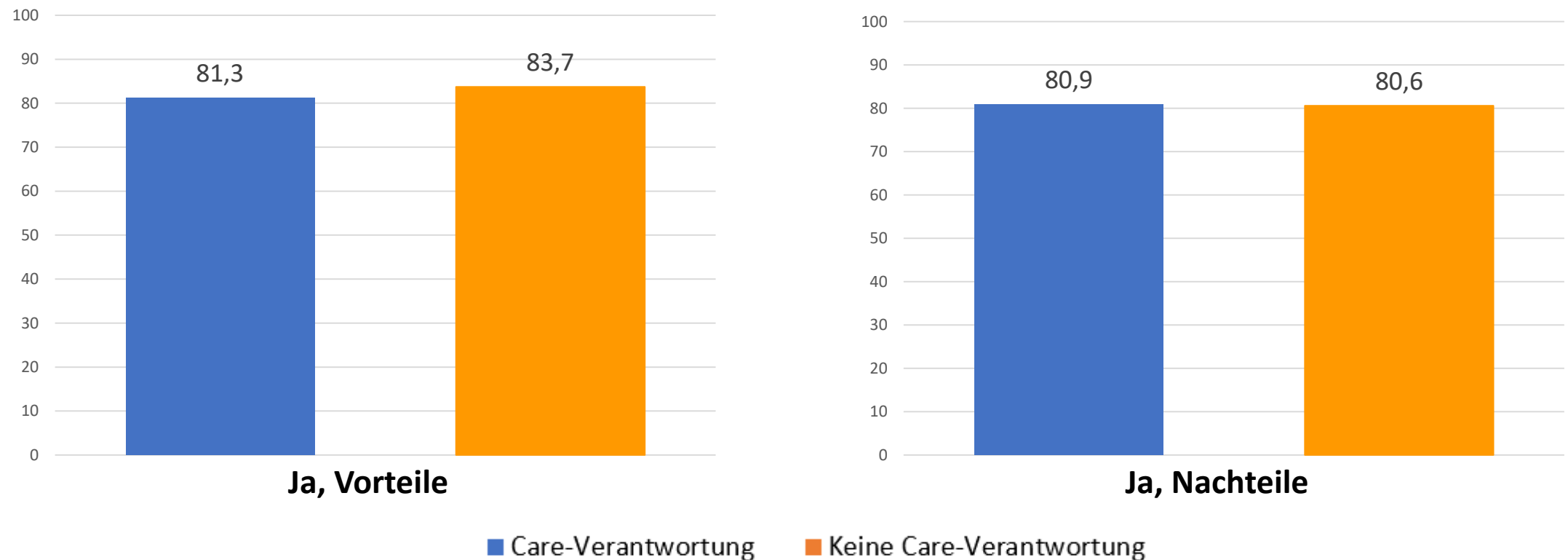


Mit Care-Verantwortung: mean 78.2; Ohne Care-Verantwortung: mean 71.9;  $t = -2.558$ ;  $df = 262$ ;  $p = .011$

organisation durchführung  
neue konzepte  
technische umsetzung  
synchrone lehre mehr zeit  
einarbeitung digitale  
mehr kommunikation  
**digitale lehre**  
technische probleme  
didaktische konzepte  
online lehre  
konzepte mehr  
mehr nachbereitungszeit  
technische ausstattung

mehr kommunikation  
studierenden mehr  
mehr aufwand  
erarbeitung neuer  
deutlich mehr  
umstellung digitale  
**digitale lehre**  
beratungsbedarf studierenden  
einarbeitung digitale  
einarbeitung neue  
online lehre  
mailkontakt studierenden  
mehr korrektoren

## Hat das Arbeiten im Homeoffice Ihrer Meinung nach für Sie Vorteile bzw. Nachteile? (in Prozent)



- 86% der Befragten arbeiteten im Homeoffice/mobil
- 84% der Befragten mit Care-Verantwortung hatten keinen Zugang zu Notbetreuung



## Hat das Arbeiten im Homeoffice Ihrer Meinung nach für Sie Vorteile? (Bi-Grams)

### Mit Care-Verantwortung

mehr flexibilität  
flexibilität kinderbetreuung  
arbeit entfällt  
dass büro zeit familie  
vereinbarkeit beruf  
bessere vereinbarkeit  
pro tag mehr zeit  
beruf familie  
familie beruf  
vereinbarkeit familie  
besser möglich  
konzentrierteres arbeiten  
weniger fahrtkosten

### Ohne Care-Verantwortung

ungestörtes arbeiten  
produktiver weniger  
flexiblere arbeitszeiten  
bessere vereinbarkeit  
arbeiten büro  
vereinbarkeit beruf spart zeit  
mehr flexibilität  
mehr zeit  
zeitliche flexibilität  
weniger ablenkung  
arbeitsweg entfällt  
flexible working  
konzentriertes arbeiten

# Home Office Vorteile (unter Pandemievorsetzungen) wesentlich abhängig von häuslicher Arbeitssituation

## Alle

- Zeitersparnis (insbesondere Wegezeiten, nicht nur Pendler\*innen; auch effizientere Austausch-/Terminkultur)
- hohe Flexibilität → z.T. leichtere Vereinbarkeit beruflicher und privater Bedürfnisse und Verpflichtungen; bessere Ernährung

## Mit Care

- konzentrierteres Arbeiten/höhere Selbstorganisation in der Arbeit
- Separater Arbeitsraum?
- Betreuungsumfang und -zeiten?

## Ohne Care

- konzentrierteres Arbeiten/höhere Selbstorganisation

## Hat das Arbeiten im Homeoffice Ihrer Meinung nach für Sie Nachteile? (Bi-Grams)

### Mit Care-Verantwortung

arbeiten möglich  
ungestörtes arbeiten  
kollegen studierenden kontakt kolleginnen  
viele vorteile trennung arbeit  
austausch kollegen  
**austausch kolleginnen**  
kolleginnen studierenden  
kontakte kolleginnen  
arbeit freizeit soziale kontakte  
technische ausstattung  
weniger austausch  
weniger kontakt

### Ohne Care-Verantwortung

räumliche trennung  
weniger austausch  
kommunikation kollegen  
arbeit privatleben fehlender kontakt  
sozialer kontakt **kontakt kollegen**  
**kontakt kolleginnen**  
**austausch kolleginnen**  
**austausch kollegen**  
**trennung arbeit**  
arbeit freizeit persönlicher kontakt  
fehlender sozialer  
weniger kontakt

# Home Office Nachteile (unter Pandemievorraussetzungen) wesentlich abhängig von häuslicher Arbeitssituation

## Alle

- (Arbeitszeit-)Entgrenzung
- unzureichende Arbeitsplatzausstattung/Zugang zu Ressourcen (Arbeitsgeräte, Infrastruktur → Internetbandbreite, Zugang zu Literatur)
- Erschwerter Austausch in Arbeitsgruppen, mit Vorgesetzten/Betreuenden → geringere Partizipation an Entscheidungen
- Verlagerung von Arbeitsplatzkosten

## Mit Care

- Belastung psychisch/emotional, physisch (Lärm), kognitiv (Anzahl/Art Anforderungen + Aufgaben)
- Arbeitsverdichtung

## Ohne Care

- Belastung psychisch/emotional → Isolation, soziale Kontakte allgemein

# Zukunftschancen

## Wahrgenommene Auswirkungen der Pandemie auf akademische Karrierechancen

Alle Gruppen (mit/ohne Care-Verantwortung, männlich, weiblich) erwähnen negative Auswirkungen der Pandemie auf ihre Karriere:

- Verzögerungen in der Fertigstellung der Qualifikationsarbeiten (Promotionen, Habilitationen)
- Negative Antizipationen in Bezug auf die weitere Karriere
- Verzögerungen bei Veröffentlichungen, Antragstellungen, „Einschlafen“ internationaler Kontakte, fehlende Konferenzteilnahme und genereller wissenschaftlicher Austausch auch an den Instituten
- Fehlende Umsetzung der Feldforschungen/Archivarbeiten, Mobilitäten
- Ausscheiden aus der Universität (Kündigung wird in Erwägung gezogen, sowohl von Promovierenden als auch Habilitierenden)
- Erwartung, dass sich der akademische Arbeitsmarkt weiter verschlechtern wird

# Wahrgenommene Auswirkungen der Pandemie auf akademische Karrierechancen

- Frauen mit Careverantwortung sind (im starken Kontrast zu Männern mit Careverantwortung) die **pessimistischste Gruppe** mit Blick auf die Auswirkungen der Pandemie auf ihre Karriere:
  - “Habe bereits gekündigt. Sehe keine Möglichkeit in der Wissenschaft zu bleiben (mit Kindern)” (FmC)
  - Angehörige dieser Gruppe fordern überproportional häufig Entfristung, um für die Zukunft planen zu können.
  - Die aktuelle Krise scheint der sprichwörtliche Tropfen zu sein, der das Fass zum Überlaufen bringt, indem die Krise bereits bestehende Probleme und Ungleichheiten verstärkt.

# Notwendigkeit von Maßnahmen

- „Kurzfristig muss dieses Ziel jedoch von gesonderten Maßnahmen begleitet werden, die spezifisch jene adressieren, deren wissenschaftliche Karriere durch coronabedingte zusätzliche Care-Arbeit stärker als ohnehin schon in Gefahr ist.“ (Brunsbach/Weber 2020: 138)
- Zwei Jahre in der Pandemie zeichnet sich ab, dass die Situation erstens weiter anhält (bzw. besonders Mütter ihre Arbeitszeit reduzieren, siehe SZ vom 16.2.) und zweitens „aufholende“ Maßnahmen notwendig sind.

Das war schon Anfang 2021 der Fall:

- „I didn't publish anything in 2020 and am still feeling the knock-on effects trying to catch up“ (Frau ohne Care-Verantwortung)
- „Und wie es weiter gehen kann, wo man jetzt so zurückgeworfen wurde. Ich weiß es nicht.“ (Frau mit Care-Verantwortung)



# Lessons learned und Handlungsempfehlungen

# Lessons Learned und Handlungsempfehlungen

- Mobiles Arbeiten ermöglichen
- Potenziale der Digitalisierung in Forschung und Lehre nutzen
- Effekte der Corona-Pandemie bei Personalentscheidungen berücksichtigen
- Beschäftigungs- und Qualifikationsfristen verlängern
- Lehrende insbes. mit Careverantwortung entlasten, Qualifikation unterstützen
- Vereinbarkeitsorientierte Führung fördern
- Arbeits- und Personalplanung: der Verdichtung von Arbeit entgegenwirken
- Kinderbetreuungsangebote ausweiten
- Drop-out von Frauen verhindern

# Drop-Out von Frauen verhindern

- Insbesondere Frauen mit Care-Verantwortung erwägen den Ausstieg aus der Wissenschaft.
  - 13 Nennungen bei FmC, 3 Nennungen bei FoC, 4 Nennungen bei MmC, 4 Nennungen bei MoC
- Nachholende Maßnahmen sind zwingend notwendig, um dem vorzubeugen.
  - „Gerade mit Blick auf die parallele Notwendigkeit von Kinderbetreuung und Homeoffice bleibt die eigene wissenschaftliche Forschung (Promotion) auf der Strecke.“ (FmC)
  - „Wenn die Situation länger anhält werde ich keine Chance ggü. Kolleg\*innen ohne Pflegeverpflichtungen hinsichtlich weiterer Karriereschritte haben, da die Kolleg\*innen keine Reduktion ihrer Forschungstätigkeiten hinnehmen mussten. Da die wissenschaftliche Karriere Output-orientiert ist, kann ich da nicht mehr mithalten.“ (FmC)
  - „bessere Unterstützung für Frauen/Personen mit Betreuungs-/Caretätigkeiten nach so einer besonderen Phase, um den mangelnden Output in dieser Zeit auszugleichen und gerechtere Bedingungen zu schaffen, da die Situation von Wissenschaftler\*innen ohne Kinder unter Lockdown-Bedingungen viel, viel besser war und sie viel mehr Zeit in die eigenen Projekte (besonders Publikationen, Anträge) investieren konnten.“ (FmC)

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

## Zitierte Literatur

- Ahrens, Regina (2021): Beruf und Familie in Zeiten von Corona – Synchrone Vereinbarkeit als Herausforderung. In: Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder und Markus Meyer (Hg.): Fehlzeiten-Report 2021. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 363–376.
- Altenstädter, Lara; Klammer, Ute; Wegrzyn, Eva (2021): Corona verschärft die Gender Gaps in Hochschulen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut WSI; Hans-Böckler-Stiftung. Online verfügbar unter <https://www.wsi.de/de/blog-17857-corona-verschaerft-die-gender-gaps-in-hochschulen-30222.htm>, zuletzt geprüft am 1.2.022.
- Bergmann, Nadja; Reichert, Helga; Sorger, Claudia; Amon-Konrath, Cornelia; Wagner-Steinrigl, Sabine (2021): Eltern am Arbeitsplatz: Zwischen Vereinbarkeit und Diskriminierung. L&R Sozialforschung; Gleichbehandlungsanwaltschaft. Wien.
- Bernhardt, Janine (2021): Vereinbarkeit im Kontext von Homeoffice und digitaler Kommunikation zwischen Beruf und Familie. Deutsches Jugendinstitut. Online verfügbar unter [https://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/bibs2021/sodr\\_13\\_bernhardt\\_vereinbarkeit.pdf](https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2021/sodr_13_bernhardt_vereinbarkeit.pdf), zuletzt geprüft am 31.01.2022.
- Brunsbach, Sandra; Weber, Ines (2020): Corona-Papers: Gleichstellungserfolge ade? In: FEMINA POLITICA - Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft) 29 (2), S. 137–139. DOI: 10.3224/feminapolitica.v29i2.24.
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (2020): Corona und Gleichstellung an den Hochschulen: Good-Practice-Sammlung. Online verfügbar unter <https://bukof.de/wp-content/uploads/Good-Practice-Corona-und-Gleichstellung.pdf>, zuletzt geprüft am 31.01.2022.
- Górska, Anna; Dobija, Dorota; Kulicka, Karolina; Staniszevska, Zuzanna (2021): Deepening inequalities: What did COVID-19 reveal about the gendered nature of academic work? In: Gender Work and Organization 28 (4), S. 1–16. DOI: 10.1111/gwao.12696.
- Meyer, Bertold; Zill, Alexander; Dilba, Dominik; Gerlach, Rebecca; Schumann, Susen (2021): Employee psychological well-being during the COVID-19 pandemic in Germany. A longitudinal study of demands, resources, and exhaustion. In: International Journal of Psychology 56 (4), S. 532–550. DOI: 10.1002/ijop.12743.
- Stefanova, Vasilena; Farrell, Lynn; Latu, Ioana (2021): Gender and the pandemic: Associations between caregiving, working from home, personal and career outcomes for women and men. In: Current Psychology, S. 1–17. DOI: 10.1007/s12144-021-02630-6.