

Text der Ergebnispräsentation Care, Career, Corona am 17.3.2022

Vortragende: Astrid Biele Mefebue, Elena Futter-Buck, Stephan Schlosser

Video: [https://studip.uni-](https://studip.uni-goettingen.de/plugins.php/mediacastplugin/media/check/d4e29e9a412e45bf255abfa5d79daf57/71608f433e3d11e7a1947bcd4a2f4e70/127?v=CCC_2020_03_17_%C3%BCberarbeitet_.mp4)

[goettingen.de/plugins.php/mediacastplugin/media/check/d4e29e9a412e45bf255abfa5d79daf57/71608f433e3d11e7a1947bcd4a2f4e70/127?v=CCC_2020_03_17_%C3%BCberarbeitet_.mp4](https://studip.uni-goettingen.de/plugins.php/mediacastplugin/media/check/d4e29e9a412e45bf255abfa5d79daf57/71608f433e3d11e7a1947bcd4a2f4e70/127?v=CCC_2020_03_17_%C3%BCberarbeitet_.mp4)

1. Titelfolie:

Wir präsentieren heute Ergebnisse unserer diversitätssensiblen quantitativen Studie unter so genannten Nachwuchswissenschaftler*innen an der Universität Göttingen. Zu der heutigen Ergebnispräsentation haben wir die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie Personen, die Haupt- oder ehrenamtlich mit Nachwuchsförderung befasst sind, eingeladen. Wir freuen uns über Ihr Interesse!

Folie 2: Ziel und Kontext der Studie

Die Studie wurde vom Institut für Diversitätsforschung und dem Methodenzentrum Sozialwissenschaften mit Unterstützung der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität gemeinsam entwickelt. Die heutige Präsentation erfolgt am Ende der zweiten Förderphase, die von August 2021 bis Februar 2022 lief.

Die Projektleitung oblag in dieser Phase Andrea D. Bührmann und mir [Astrid Biele Mefebue]. Als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen waren Stephan Schlosser und Elena Futter-Buck beteiligt.

Ziel war es, mögliche Effekte der gegenwärtigen Pandemie auf eine Verstärkung von Ungleichheiten bezogen auf Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Forschung, Qualifikation und Arbeit mit Privat- und Familienleben zu identifizieren.

Der Fokus der vom Gleichstellungs-Innovations-Fonds der Universität geförderten Studie und der heutigen Präsentation lag und liegt auf Care-Verantwortung für Kinder und Verwandte.

Folie 3: Gliederung

Wir beginnen kurz mit Informationen zum Sample.

Wir stellen dann ausgewählte Ergebnisse vor zu den Arbeitsbedingungen, insbesondere im Home Office und zu den durch die Befragten. Es folgen Lessons learned und Handlungsempfehlungen.

Folie 4: Samplebeschreibung

Die Daten zur Studie wurden Ende 2020 bis Anfang 2021 in der ersten Corona-Welle erhoben. Die Ausschöpfungsquote hat uns sehr zufrieden gestellt, da etwa jede fünfte der knapp 2400 eingeladenen Personen an der Befragung teilgenommen hat. Ich möchte kurz darauf hinweisen, dass wir einen hohen Anteil (etwa 45%) von Personen mit Care-Verantwortung für die Befragung gewinnen konnten. Dies hat uns in die Lage versetzt auch komplexere Analysen zwischen den Gruppen von Personen mit und ohne Care-Verantwortung berechnen zu können.

Folie 5: Samplebeschreibung: Beschäftigungsprofile

Die meisten Teilnehmer*innen waren auf befristeten Qualifikationsstellen beschäftigt. Nur 42% waren in Vollzeit angestellt.

Folie 6: Samplebeschreibung: Fakultätszugehörigkeit

Hinsichtlich der Fakultätszugehörigkeit der TeilnehmerInnen (blau) haben wir einen Vergleich zu einer Universitätsstatistik von 2020 (grau) angestellt. Es haben sich Personen aus allen Fakultäten – mit geringen Abweichungen angesichts der Anteile – an der Befragung beteiligt. Diese Abweichungen in den einzelnen Wissenschaftszweigen haben wir auf Unterschiede hinsichtlich der abgegebenen Meinungen und Einstellungen der Befragten untersucht und keine signifikanten Unterschiede feststellen können.

Folie 7 Überschriftenfolie Arbeitsbedingungen

Folie 8 Kinderbetreuung während der Kita-/Schulschließungen

Wir haben gefragt, wie die Befragten die Kinderbetreuung während der Schul- und Kitaschließungen organisiert haben.

Für diese Folie haben wir drei der vorgegebenen Antwortmöglichkeiten ausgewählt. Hier ist wichtig, dass Sie wissen, dass Mehrfachantworten möglich waren, also mehr als eine Option zutreffen kann. Für Befragte mit Kindern (Schulalter oder jünger) vereinbarten 85.6% Kinderbetreuung und Arbeit im Homeoffice so, dass sie beides gleichzeitig taten. In fast der Hälfte der Fälle betreute ein*e – ebenfalls im Homeoffice tätige*r – Partner*in das Kind oder die Kinder (auch). In beinahe 10% der Fälle übernahm ein*e Partner*in ohne Erwerbstätigkeit die Kinderbetreuung.

In weiteren 10% der Fälle übernahmen Großeltern die Kinderbetreuung.

Bei Interesse an den anderen Antwortmöglichkeiten können wir in der Fragerunde darauf eingehen.

Folie 9: Stressempfinden (Befragte mit Care-Verantwortung)

Gerade die Befragten mit Careverantwortung haben wir gefragt, wie stressig ihr Alltagsleben vor der Corona-Pandemie und nach oder während der Corona-Pandemie war. Sie sollten das selbst einschätzen auf einer Skala von überhaupt nicht stressig bis sehr stressig. Sie sehen jetzt hier die roten Linien, die die Mittelwerte kennzeichnen. Die Mittelwerte sind signifikant voneinander verschieden. Mit der Tendenz, dass während der Corona-Pandemie das gefühlte Stresslevel deutlich zugenommen hat.

Folie 10: Stressempfinden – persönliche Veränderung (Befragte mit Care-Verantwortung)

Wir konnten einen Anstieg des berichteten persönlichen Stresslevels während der Pandemie feststellen. Dieser ist bei Männern etwas stärker angestiegen als bei Frauen, bei diesen war das Grundstresslevel allerdings schon etwas höher in der Ausgangslage vor der Pandemie.

Folie 11: Regression – Persönliche Veränderung Stressempfinden

Um wirkliche Einflussfaktoren für diese Stresszunahme zu identifizieren, haben wir u. a. mehrere Regressionsmodelle aufgestellt. Im hier ersten angeführten Modell haben wir eine Reihe von Faktoren untersucht, wie Alter, Befristung, feste Partnerschaft usw. Relevante Größen waren hier aber wirklich nur das Geschlecht und die Anzahl der Kinder. Wir sind weitergegangen und konnten auch einen Interaktionseffekt zwischen der Anzahl der Kinder und dem Alter der Kinder feststellen, das Geschlecht war zusätzlich noch relevant. In weiterführenden Modellen konnten wir verschiedene Gruppen identifizieren oder aus den Daten herleiten und dann auch in den Daten diese modellierten Gruppen wiederfinden, dass z.B. Personen mit mehreren Kindern, darunter auch ein Kind unter 2 Jahren, die am stärksten zusätzlich gestresste Gruppe darstellen. Hingegen bildeten Personen mit mehreren Kindern, aber alle älter als 2 Jahre, die Gruppe, die am wenigsten Stresszunahme erfahren

hat. Zu diesen weiterführenden Modellen liegen Zusatzfolien vor, falls dies für Sie von Relevanz sein sollte.

Folie 12: geschätzte real gearbeitete Anteile (in Prozent)

Wir haben auch nach der geschätzten Arbeitszeit oder den Anteilen der Arbeitszeit gefragt, also hier Lehre, Forschung, Qualifikation, Administratives, Anderes. Gerade bei Personen mit Care-Verantwortung hat sich gezeigt, dass bei ihnen der geschätzte Anteil der Lehre an der Gesamtarbeitszeit zu Ungunsten der Forschung und Qualifikation stark zugenommen hat. Der Anteil der geschätzten Zeit für administrative Tätigkeiten hat bei beiden Gruppen zugenommen.

Folie 13: geschätzte real gearbeitete Anteile (in Prozent) nach Geschlecht

Wir haben uns auch nochmal angeschaut: Gibt's denn Unterschiede zwischen Männern und Frauen mit Care-Verantwortung. Hier gibt es nur minimale Differenzen. Hier hat der Umfang der für Lehre aufgewendete Arbeitszeit in ähnlichem Umfang zugenommen und es sind keine größeren Unterschiede zu erkennen.

Folie 14: Wann wurde die Arbeit verrichtet?

Bei allen Befragten gab es eine deutliche Zunahme der Nacht- und Wochenarbeitszeit. Diese ist aber gerade bei Personen mit Care Verantwortung deutlich ausgeprägter, sodass 70% mit Care Verantwortung mehr oder sehr viel mehr nachts und am Wochenende gearbeitet haben, gegenüber 45/50% der Personen ohne Care Verantwortung.

Folie 15: Aufwand der Lehre während des Lockdowns im Sommersemester 2020 im Vergleich zu früheren Semestern (im Prozent)

Gerade bei Personen mit Care-Verantwortung hat sich gezeigt, dass der geschätzte Anteil der Lehre an der Gesamtarbeitszeit zu Ungunsten von Forschung und Qualifikation stark zugenommen hat.

Um mögliche Gründe hierfür genauer zu beleuchten, haben wir uns eine Frage zum Vorbereitungsaufwand der Lehre genauer angesehen. Dieser Aufwand wurde von Personen mit Care-Verantwortung signifikant höher eingeschätzt.

Weiter haben wir offene Antworten hinsichtlich möglicher Gründe analysiert. In beiden Gruppen wurde die „Digitalisierung der Lehre“ ins Zentrum gestellt. Bei Personen mit Care-Verantwortung wurden sowohl zeitliche als auch organisatorische Gründe vermehrt angeführt im Vergleich zu den Personen ohne Care-Verantwortung.

Folie 16: Vorteile/Nachteile des Arbeitens im Homeoffice

- 86% der Befragten arbeiteten im Homeoffice/mobil
- 68% der Antwortenden verfügten über einen separaten Arbeitsraum.
- Links sehen Sie, wie viele der im Homeoffice Arbeitenden darin Vorteile sahen, rechts wie viele Nachteile. Blau sind wieder diejenigen mit, Orange die ohne Careverantwortung.

Die große Mehrheit aller, jeweils über 80%, sah sowohl Vor- als auch Nachteile.

17: Vorteile des Arbeitens im Homeoffice (Bi-Grams)

Als Vorteile nennen alle besonders häufig gewonnene Zeit und größere zeitliche Autonomie.

- Diejenigen mit Careverantwortung nutzen sie für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eher am Rande werden konzentrierteres Arbeiten und geringere Fahrtkosten genannt.

- Diejenigen ohne Careverantwortung sehen neben zeitlichen Aspekten **vor allem** Chancen auf ein konzentriertes Arbeiten.

18: Home Office Vorteile (unter Pandemie Voraussetzungen) wesentlich abhängig von häuslicher Arbeitssituation

Es profitierten also alle von der Zeitersparnis, insbesondere wegen wegfallender Wegezeiten, aber auch aufgrund einer als effizienter wahrgenommenen Austausch- und Terminkultur.

Ebenso profitierten alle von einer höheren Flexibilität, die berufliche und private Anforderungen und Bedürfnisse leichter vereinbaren lässt.

Die Frage des konzentrierten Arbeitens verdeutlicht, wie sehr die möglichen Vorteile und Nachteile wesentlich von der konkreten häuslichen Arbeitssituation abhängen.

Dazu zählten ein separater Arbeitsraum, was kein Arbeitszimmer sein muss, aber ein Raum abseits der Care-Arbeit.

Und dazu zählten Betreuungsumfang und Betreuungszeiten, die abhängig vom Zugang zu Notbetreuung, der Zahl der betreuten Stunden, Zahl und Alter der Kinder variieren.

19: Nachteile des Arbeitens im Homeoffice (Bi-Grams)

Nachteile beziehen sich wiederum bei allen, aber noch etwas umfassender bei denjenigen ohne Careverantwortung, auf einen erschwerten Austausch. Ebenso genannt wurde die Entgrenzung der Arbeit.

Bei denjenigen mit Careverantwortung taucht nun weniger ungestörtes Arbeiten als Nachteil auf.

20: Home Office Nachteile (unter Pandemie Voraussetzungen) wesentlich abhängig von häuslicher Arbeitssituation

Unabhängig von Careverantwortung erlebten die Befragten im Homeoffice eine Entgrenzung zwischen Erwerbsarbeit und Reproduktionszeit bzw. Freizeit als nachteilig. Die Infrastruktur erwies sich in ihren verschiedenen Aspekten häufig als unzureichend.

Der Austausch war in Arbeitsgruppen, mit Vorgesetzten und Betreuenden erschwert und es wurde auf geringere Möglichkeiten zur Beteiligung an Entscheidungen hingewiesen.

Genannt wurde ebenfalls die Verlagerung von Arbeitsplatzkosten auf sie als Beschäftigte.

Die Abhängigkeit von der häuslichen Arbeitssituation zeigt sich besonders mit Blick auf unterschiedliche Belastungswahrnehmungen.

Arbeit im Homeoffice bedeutet konstante Verfügbarkeit für Familienmitglieder. 84% der Befragten mit Care-Verantwortung hatten keinen Zugang zu Notbetreuung. Vor allem Kinder finden Arbeitszeiten zu Hause schwer zu akzeptieren.

So erlebten diejenigen mit Careverantwortung größere psychisch/emotionale Belastungen, aber auch größere physische Belastungen, etwa durch Lärm, und umfangreichere kognitive Herausforderungen durch eine erhöhte Anzahl und Parallelität von Care-Aufgaben und Aufgaben aus der Erwerbsarbeit.

Bei denen ohne Careverantwortung war vor allem die psychisch/emotionale Belastung durch weniger Kontakte.

21. Überschriftenfolie: Zukunftschancen

22. Wahrgenommene Auswirkungen der Pandemie auf akademische Karrierechancen

Wir haben nach den wahrgenommenen Auswirkungen auf akademische Karrierechancen gefragt. Hierfür beziehen wir uns auf die offenen Fragen im Fragebogen. Diese wurden sehr ausführlich genutzt.

Alle Gruppen – mit und ohne Careverantwortung, Männer und Frauen – erwarten negative Auswirkungen der Pandemie auf ihre Karriere.

Dies bezieht sich auf:

- Verzögerungen in der Fertigstellung der Qualifikationsarbeiten (Promotionen, Habilitationen)
- Allgemein negative Erwartungen in Bezug auf die weitere Karriere
- Verzögerungen bei Veröffentlichungen und Antragstellungen, negative Auswirkungen auf internationale Kontakte, fehlen von Konferenzen und generell von wissenschaftlichem Austausch – auch an den Instituten.
- Fachbezogen wurden auch fehlende Feldforschungen, Archivarbeiten und Mobilitäten erwähnt.
- Das Ausscheiden aus der Universität wird in Erwägung gezogen
- Etliche erwarten, dass sich der akademische Arbeitsmarkt u.a. infolge der Pandemie weiter verschlechtern wird.

23. Wahrgenommene Auswirkungen der Pandemie auf akademische Karrierechancen

Wir haben die Antworten nach Geschlecht und Careverantwortung geclustert.

Dabei hat sich gezeigt, dass Frauen mit Careverantwortung (im starken Kontrast zu Männern mit Careverantwortung) die pessimistischste Gruppe mit Blick auf die Auswirkungen der Pandemie auf ihre Karriere bilden:

Beispielhaft ein Zitat: “Habe bereits gekündigt. Sehe keine Möglichkeit in der Wissenschaft zu bleiben (mit Kindern)”

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.

24. Notwendigkeit von Maßnahmen

Auch darin begründet sich die Notwendigkeit von Maßnahmen, die spezifisch jene adressieren, deren wissenschaftliche Karriere durch coronabedingte zusätzliche Care-Arbeit stärker als ohnehin schon in Gefahr ist.

Heute, nach zwei Jahren Pandemie, zeichnet sich ab, dass die Situation erstens weiter anhält bzw. besonders Mütter beruflich zurückstecken – und zweitens, dass aufholende Maßnahmen notwendig sind.

Das war schon Anfang 2021 der Fall, wie folgende Zitate von Befragten eindrücklich illustrieren:

- „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)

25. Überschriftenfolie: Lessons Learned und Handlungsempfehlungen

Wir kommen also zu den Lessons learned und Handlungsempfehlungen.

26. Lessons Learned und Handlungsempfehlungen

Wir haben die folgenden Handlungsempfehlungen aus unserer Erhebung und aus Publikationen zu Arbeit und Chancengleichheit unter Pandemiebedingungen abgeleitet. Hier sehen Sie eine Übersicht.

27. Den Drop-Out von Frauen verhindern

Insbesondere Frauen mit Careverantwortung erwägen den Ausstieg aus der Wissenschaft. Das wurde bei unserer Befragung immerhin 13 Mal von Frauen mit Careverantwortung genannt und in allen anderen Gruppen deutlich seltener. Nachholende Maßnahmen erscheinen zwingend notwendig, um dem vorzubeugen. Hier sind wieder drei eindrückliche Zitate von Frauen mit Careverantwortung, die schon Anfang 2021 geschrieben haben, dass die eigene wissenschaftliche Forschung in diesem Fall die Promotion auf der Strecke bleibt, wenn Kinderbetreuung und Homeoffice gleichzeitig stattfinden. Und das einfach, wenn die Situation länger anhält, welches sie tut, die Vergleichbarkeit oder das Mithaltenkönnen mit Kolleg*innen ohne Pflegeverpflichtungen deutlich schwierig ist. Es braucht also eine bessere Unterstützung für Personen mit Care-Tätigkeiten nach einer so besonderen Phase, um den mangelnden Output in dieser Zeit auszugleichen und gerechtere Bedingungen zu schaffen. Und wir hoffen mit unseren Handlungsempfehlungen aufgezeigt zu haben, wie das unter anderem gelingen könnte.

28. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

29. Zitierte Literatur