

Projektbericht

## **CAREDEMIA**

Berufliche Herausforderungen  
von Early Career Wissenschaftlerinnen  
mit betreuungspflichtigen Kindern  
in der COVID19-Pandemie

Mai 2023

Dr.in. Laura Wiesböck  
Maria Köpping, MA, MSc.

Institut für Höhere Studien Wien



Im vorliegenden Bericht wird auf den Begriff „Nachwuchswissenschaftlerinnen“ bewusst verzichtet, weil er ein familiäres Naheverhältnis assoziiert (wie z.B. „Doktorvater“) und für die beschriebene Gruppe nicht adäquat erscheint, da unter dem Sammelbegriff eingeordnete Forscherinnen mitunter über ein Jahrzehnt in der Wissenschaft arbeiten, wie auch andere Personen fachspezifisch ausbilden.

Weiters wurde im Ergebnisteil bewusst ein Hauptaugenmerk auf die Darstellung von Zitaten der Befragten gelegt, um ihren eigenen konkreten Sichtweisen ausreichend Raum zu geben.

### **Autorinnen**

Dr.in. Laura Wiesböck  
Maria Köpping, MA, MSc

### **Titel**

CAREDEMIA: Berufliche Herausforderungen von Early Career Wissenschaftlerinnen mit betreuungspflichtigen Kindern in der COVID19-Pandemie

### **Kontakt**

T: +43 1 59991 181  
E: wiesboeck@ihs.ac.at

### **Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS)**

Josefstädter Straße 39, A-1080 Wien

T +43 1 59991-0  
F +43 1 59991-555

[www.ihs.ac.at](http://www.ihs.ac.at)

ZVR: 066207973

*Die Publikation wurde sorgfältig erstellt und kontrolliert. Dennoch erfolgen alle Inhalte ohne Gewähr. Jegliche Haftung der Mitwirkenden oder des IHS aus dem Inhalt dieses Werks ist ausgeschlossen.*

# Kurzzusammenfassung

Wissenschaftlerinnen mit betreuungspflichtigen Kindern befinden sich überwiegend in früheren Karrierephasen und befristeten Arbeitsverhältnissen. Schon vor Beginn der COVID-19-Pandemie war ihre berufliche Situation geprägt von prekären Bedingungen mit geringer Aussicht auf Dauerstellen. Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich damit, wie die Gesundheitskrise von dieser Gruppe im Hinblick auf ihre Karriere erlebt worden ist. Die empirische Grundlage bildet ein qualitatives Multi-Methods Forschungsdesign. Dafür wurden 15 problemzentrierte Interviews mit betroffenen Wissenschaftlerinnen sowie fünf Expert:inneninterviews mit Universitätsvertreter:innen in Wien im Zeitraum von Juni bis Oktober 2022 geführt und inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Ergebnisse verweisen einerseits auf neue Möglichkeiten und Chancen, etwa Teilhabemöglichkeiten durch Digitalisierung, aber auch auf vielfältige neue Herausforderungen, von unbezahlt Mehraufwand durch die Umstellung auf virtuelle Lehre bis hin zu fehlendem persönlichen Austausch mit Kolleg:innen. Derartige Erfahrungen können bis zu einem gewissen Anteil zwar alle Forscher:innen gleichermaßen betreffen. So steht aber insbesondere die Intensivierung von bereits bestehenden Belastungen und Ungleichheiten in Verbindung mit der spezifischen Situiertheit der Early Career Wissenschaftlerinnen mit Kindern: von ungleicher innerpartnerschaftlicher Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung, da die Partner einen sichereren, besser bezahlten und damit „wichtigeren“ Job haben, bis hin zu einem erhöhtem Care-Aufwand auch außerhalb des Haushalts, etwa durch belastete Eltern, Geschwister, Mitarbeiter:innen oder Studierende. Neben einer grundsätzlichen Reformierung des Wissenschaftssystems im Allgemeinen und einem Ausbau von entfristeten Mittelstellen im Speziellen wünschen sich die Befragten u.a. auch, dass die teils gesunkene wissenschaftliche Produktivität von Early Career Wissenschaftlerinnen mit Versorgungspflichten bei Stellenbesetzungen und Bewertungen ihrer akademischen Leistungen berücksichtigt wird.

*Anmerkung: Nahezu zeitgleich mit dem Abschluss des vorliegenden Berichts veröffentlichte die Europäische Kommission einen Report (2023) zu den Auswirkungen der Pandemie auf die Geschlechtergleichheit in Forschung und Entwicklung. Die Expert:innengruppe von 14 internationalen Forschenden kommt zu dem Ergebnis: Junge Wissenschaftlerinnen mit Kindern leiden besonders unter den Folgen der Pandemie und brauchen auch in Zukunft mehr Unterstützung. Diese inhaltliche Schwerpunktsetzung auf EU-Ebene unterstreicht die länderübergreifende Relevanz und Dringlichkeit des untersuchten Themenbereichs.*

# Inhaltsverzeichnis

Kurzzusammenfassung .....	3
Inhaltsverzeichnis .....	4
1 Problemstellung und Erkenntnisinteresse .....	5
2 Daten und Methoden.....	8
2.1 Problemzentrierte Interviews mit Early Career Wissenschaftlerinnen .....	8
2.2 Expert:inneninterviews mit universitären Vertreter:innen .....	11
3 Erfahrungen von Early Career Wissenschaftlerinnen .....	13
3.1 Neue Möglichkeiten und Chancen.....	13
3.1.1 Vorteile einer neuen Flexibilität von Arbeitszeit und -raum.....	13
3.1.2 Teilhabemöglichkeiten und Erleichterungen durch Digitalisierung .....	15
3.1.3 Rückzug und mehr Zeit für sich, Kind(er) und Partnerschaft .....	16
3.1.4 Rücksichtnahme und Zusammenhalt .....	17
3.2 Neue Herausforderungen und Schwierigkeiten.....	18
3.2.1 Unbezahlter Mehraufwand durch Online-Lehre.....	19
3.2.2 Einschränkungen forschungsrelevanter Aktivitäten und Mobilität .....	21
3.2.3 Fehlen des persönlichen Kontakts zu Kolleg:innen.....	22
3.2.4 Probleme mit Home-Office: Raum, Arbeitszeit und Konzentration.....	24
3.2.5 Psychische Belastungen und Sorgen.....	27
3.3 Intensivierung von Belastungen und Ungleichheiten.....	29
3.3.1 Räumliche und zeitliche Entgrenzung.....	29
3.3.2 Innerpartnerschaftliche Ungleichverteilung von Lohn- und Sorgearbeit.....	31
3.3.3 Emotions- und Sorgearbeit im beruflichen und privaten Kontext.....	34
3.3.4 Leistungsdruck im Wissenschaftssystem .....	36
4 Institutionelle Perspektiven .....	40
4.1 Wahrgenommene Probleme und Herausforderungen.....	40
4.2 Möglichkeiten und Grenzen universitärer Unterstützung.....	42
5 Bedürfnisse und Empfehlungen.....	47
5.1 Passende Kinderbetreuungsangebote .....	47
5.2 Coaching, Mentoring und Beratung.....	48
5.3 Sensibilisierter Umgang in der organisationalen Praxis .....	49
5.4 Grundsätzliche Reformation des Wissenschaftssystems .....	53
6 Literaturverzeichnis.....	57

# 1 Problemstellung und Erkenntnisinteresse

Dass Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern in der österreichischen Wissenschaft mit einer Vielzahl an Hürden konfrontiert sind und eine benachteiligte Position einnehmen, ist vielfach erforscht (Fritsch, 2015). Das führt u.a. dazu, dass sich Wissenschaftlerinnen im Lauf ihrer Berufslaufbahn von ihrem bestehenden Kinderwunsch verabschieden und doppelt so häufig kinderlos sind wie ihre Kollegen (Berghammer et al., 2016). Zwar gibt es erschwerende Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Forschung, die alle Geschlechter betreffen, wie lange Arbeitszeiten, Mobilitätsanforderungen, prekäre Beschäftigungsverhältnisse oder unsichere Zukunftsaussichten. Strukturell haben Wissenschaftler mit Kindern jedoch einen Karrierevorteil gegenüber Kolleginnen, weil ihre berufliche Entwicklung in Paarbeziehungen priorisiert wird (Hess & Rusconi, 2010). Darüber hinaus ist die Unvereinbarkeit von Mutterschaft und Karrieren in der Wissenschaft als „patriarchales System“ (Baron, 2020, p. 133), in dem „kultureller Sexismus“ (Savigny, 2014) vorherrscht, strukturell verankert, wodurch geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Bereich Elternschaft und Uni-Karriere vorherrschen und Müttern einen beruflichen Nachteil haben – gegenüber Vätern wie auch Kolleg:innen ohne Kinder.

Internationale Studien verweisen darauf, dass die COVID-19-Pandemie diese Ungleichheiten verschärft. So zeigte sich zu Beginn der Pandemie ein Rückgang an wissenschaftlichen Publikationen von Frauen (King & Frederickson, 2021; Squazzoni et al., 2020) sowie ein Rückgang der Erstautor:innenenschaft von Frauen bei Publikationen (Gayet-Ageron et al., 2021; Lerchenmüller et al., 2021; Muric et al., 2021; Quak et al., 2021), also ein Rückgang an sichtbaren Leistungen, die für das Ermöglichen bzw. Fortsetzen einer universitären Karriere zentral sind. Als Erklärungszusammenhang wird angenommen, dass Wissenschaftlerinnen mit betreuungspflichtigen Kindern gezwungen waren, mehr Zeit mit der Versorgung, Betreuung und Home-Schooling zu verbringen. Diese Erklärung wurde jedoch zum Zeitpunkt der Antragsstellung noch nicht vertiefend untersucht. Die damals vorliegenden Analysen beschäftigten sich mit einer quantitativen Messung der geschlechtsspezifischen Publikationsentwicklung seit Beginn der Pandemie. Insofern bestand Forschungsbedarf für eine qualitative Auseinandersetzung mit den Erfahrungen der betroffenen Gruppe.

Für befristet beschäftigte Early Career Wissenschaftlerinnen kann ein erhöhter Betreuungsaufwand besonders drastische Auswirkungen auf ihre Karriere haben. Sie befinden sich in einer beruflich entscheidenden Phase, die von einem hohen Grad an Unsicherheit, einem

großen Arbeitsaufwand, dem Druck zu publizieren und vielfältige weitere Leistungsziele zu erfüllen, geprägt ist (Castellacci & Viñas-Bardolet, 2021; Hollywood et al., 2020). Wissenschaftlicher Erfolg wird primär anhand von quantitativen bibliometrischen Parametern (z.B. Anzahl von Journal-Beiträgen, SSCI, H-index, Zitationshäufigkeit) gemessen. Ein hoher Output an Publikationen („publish or perish“) und das Einwerben von Drittmitteln stellen die Grundbedingung für eine berufliche Verankerung im Hochschulsystem dar. Damit sind befristet beschäftigte Forscherinnen auf Prae Doc oder Post Doc Niveau einem stärkeren existenziellen Druck ausgesetzt als unbefristet beschäftigte Professorinnen, deren Beschäftigungsverlauf im universitären System sichergestellt ist. Ein pandemiebedingter Mehraufwand an Care-Leistungen kann für Early Career Researcher deutliche Karriereschäden nach sich ziehen, etwa geringere Chancen für eine Anschlussbeschäftigung aufgrund von geringem wissenschaftlichem Output oder der Entfall von Stipendien aufgrund der Nicht-Erfüllung von Leistungsvereinbarungen.

Das zentrale Interesse des Forschungsprojekts CAREDEMIA ist es, die erlebten Karriereverläufe und -möglichkeiten von Early Career Wissenschaftlerinnen mit betreuungspflichtigen Kindern in Wien im Kontext von intensivierter Care-Arbeit und Erwerbsarbeit im Zuge der COVID-19-Pandemie zu untersuchen. Dabei stehen folgende Fragen im Fokus:

- Welche Vereinbarkeitsanforderungen hat die Pandemie mit sich gebracht?
- Welche neuen beruflichen Herausforderungen und Erleichterungen wurden erlebt?
- Wie hat sich das wissenschaftliche Arbeiten im Home-Office gestaltet?
- Welche institutionellen Unterstützungen und Erschwernisse wurden wahrgenommen?
- Inwieweit erlebten Befragte zusätzliche Care-Anforderungen im akademischen Betrieb, etwa durch psychisch belastete Studierende, Kolleg:innen oder Vorgesetzte?
- Inwieweit erlebten Befragte selbst psychische Belastungen?
- Inwieweit konnten Forschungstätigkeiten in der Anfangs- und Hochphase der Pandemie (nicht) durchgeführt werden oder wurden geplante Auslandsaufenthalte verunmöglicht?
- Wie werden Vereinbarkeitsfragen im Hinblick auf pandemiebedingt intensivierte und nachhaltig voranschreitende Digitalisierungsprozesse an Hochschulen erlebt?
- Welche institutionellen Rahmenbedingungen braucht es aus Sicht der Befragten, um Benachteiligungen von Early Career Wissenschaftlerinnen mit Kindern zu verringern?

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: Im Kapitel 2 wird das methodische Vorgehen erläutert. Die Möglichkeiten, Herausforderungen wie auch intensivierete Belastungen und Ungleichheiten, die von den Early Career Wissenschaftlerinnen im Kontext der Pandemie erlebt wurden, sind Gegenstand des Kapitels 3. Danach werden auf Grundlage der Expert:inneninterviews institutionelle Perspektiven auf die Situation von Early Career Wissenschaftlerinnen mit betreuungspflichtigen Kindern beleuchtet (Kapitel 4), bevor abschließend – aus den Erfahrungen der Early Career Wissenschaftlerinnen und Einschätzungen der Expert:innen abgeleitet – Bedürfnisse und Empfehlungen formuliert werden (Kapitel 5).

## 2 Daten und Methoden

Im Zentrum des CAREDEMIA-Forschungsdesigns steht die Erhebung und Analyse 15 problemzentrierter Interviews (Witzel, 2000) mit Early Career Researcherinnen mit Betreuungspflichtigen Kindern, die zu Beginn der Pandemie an einer öffentlichen Wiener Universität beschäftigt waren. Fünf zusätzlich geführte Expert:inneninterviews (Bogner et al., 2014; Kaiser, 2014) mit Vertreter:innen von Universitäten dienen dazu, die im Rahmen der problemzentrierten Interviews erhobenen Erfahrungen und subjektiven Wahrnehmungen der Wissenschaftlerinnen um einen institutionellen Blickwinkel auf die forschungsrelevanten Fragestellungen zu ergänzen.

Grundlage der Analyse bildet ein sequenzielles qualitatives Multi-Method Design (Morse & Niehaus, 2009), um das Handlungsfeld bestmöglich zu erfassen. Der methodologische Grundgedanke hinter dem Design ist Komplementarität, d. h. die Anwendung mehrerer Methoden, um verschiedene Aspekte eines komplexen Phänomens zu untersuchen und unterschiedliche Antworten auf eine gemeinsame Frage zu erhalten. Das sequenzielle Verfahren wurde gewählt, um die Erkenntnisse der qualitativen Methoden nacheinander zu erweitern und so jenem vertiefenden Forschungsinteresse nachzugehen, das sich weder mit quantitativen Daten noch mit einer einzelnen qualitativen Quelle abbilden lassen könnte.

### 2.1 Problemzentrierte Interviews mit Early Career Wissenschaftlerinnen

Den eingangs definierten Forschungsinteressen entsprechend wurde der Kreis der für diese Studie relevanten Interviewpartnerinnen anhand von mehreren Kriterien definiert: Befragt wurden Forscherinnen, die sich in der Prae- oder Post-Doc-Phase befinden, zu Beginn der COVID-19-Pandemie in einem aufrechten, befristeten Beschäftigungsverhältnis an einer der neun Wiener öffentlichen Universitäten waren und zugleich Betreuungspflichten für mindestens ein Kind hatten.

Ein entsprechender Aufruf mit der Einladung zur Teilnahme wurde in deutscher und englischer Sprache verfasst, auf der Website des Instituts für Höhere Studien eingebettet und aktiv publik gemacht. Mit dem Ziel einer großflächigen Verbreitung des Aufrufs wurde dieser von Juni bis September 2022 unter anderem über relevante E-Mailverteiler weitergeleitet und über soziale Medien geteilt; weiters wurde Kontakt mit einer Reihe von



Mentoringinitiativen und Ansprechpersonen weiterer für Forscherinnen und Nachwuchsforschende relevanter Netzwerke aufgenommen. Ansprechpersonen der Universitäten, die teilweise auch für Expert:inneninterviews zur Verfügung standen (siehe 2.2), wie auch Personen im persönlichen Umfeld der Forschenden, konnten als Multiplikator:innen genutzt werden. Schlussendlich waren es auch die Interviewpartnerinnen selbst, die die Einladung zur Teilnahme im Anschluss an ihre eigenen Interviews mit Kolleginnen teilten.

**Tabelle 1: Sampleübersicht Interviewpartnerinnen**

<b>Phase in der wissenschaftlichen Laufbahn</b>	
Prae-Doc	5
Post-Doc	10
<b>Wissenschaftliche Disziplin</b>	
Kunst und Musik	5
Sozialwissenschaften	5
Naturwissenschaften	2
Technik	2
Medizin	1
<b>Universität/Forschungseinrichtung</b>	
Universität Wien	4
Akademie der Bildenden Künste	2
Universität für Musik und darstellende Kunst	2
Universität für Bodenkultur	2
Technische Universität	2
Universität für angewandte Kunst	1
Wirtschaftsuniversität	1
Medizinische Universität	1
<b>Anzahl bisheriger Verträge an Universitäten (Median)</b>	10,5
<b>Alter</b>	
30-34	3
35-39	8
40-44	3
45-49	1
<b>Anzahl der Kinder</b>	
1	9
2	5
3	-
4	1
<b>Alter der Kinder</b>	
0-2	4
3-5	10
6-10	6
> 10	3

Die Auswahl der Interviewpartnerinnen erfolgte nach dem Prinzip des Purposeful Sampling (Patton, 2014), im Zuge dessen Fälle bzw. Interviewpartnerinnen identifiziert und ausgewählt werden, die verfügbar und zur Teilnahme bereit sind und einen hohen Informationsgehalt aufweisen. Ziel war es, Interviews mit einem möglichst heterogenen Sample von Wissenschaftlerinnen zu führen, und damit unterschiedliche Universitäten, Disziplinen, Arten der Stellenfinanzierung, Phasen der akademischen Karriere wie auch Konstellationen von Elternschaft einzubeziehen.

Tabelle 1 veranschaulicht, wie sich die Gruppe der insgesamt 15 Interviewpartnerinnen entlang dieser Kriterien zusammensetzt. Ein Drittel der Interviewpartnerinnen sind Wissenschaftlerinnen auf Prae-Doc Niveau und zwei Drittel auf Post-Doc Niveau, was auch die ungefähre Verteilung von Mutterschaft nach akademischem Status und Alter widerspiegelt. Es wurde ein Schwerpunkt auf die Befragung von Personen in den Sozialwissenschaften, der Kunst und Musik gesetzt, da in diesen Disziplinen ein verhältnismäßig hoher Anteil an Frauen vorliegt. Zusätzlich gibt es in diesen Disziplinen weniger existenzsichernde Berufsmöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft, als in den Naturwissenschaften, der Medizin und Technik, womit potenziell ein größerer Druck besteht, die akademische Karriere weiterzuführen. Hinsichtlich der Art der Finanzierung ihrer Stellen decken die Befragten unseres Samples ein breites Spektrum ab: von Globalbudget über drittmittelbasierte Forschungsprojekte bis hin zu Stipendien und Fellowships. Zusätzlich ist anzumerken, dass unter den Interviewpartnerinnen insgesamt homogene Konstellationen von Elternschaft vorliegen, die tendenziell traditionellen heteronormativen Vorstellungen entsprechen. 13 Befragte leben mit Kind(ern) und Partner, der auch Elternteil ist, in einem Haushalt. Jeweils eine Befragte lebt mit Kind und Partner, der nicht Elternteil ist, in einem Haushalt oder lebt mit Kind allein und ist vom Elternteil getrennt.

Die Interviews wurden im Zeitraum von Juni bis Oktober 2022 von jeweils einem Mitglied des Forscherinnenteams entweder persönlich (zehn Interviews) oder online über ein datengestütztes digitales Videotool (fünf Interviews) geführt. Die Gespräche waren leitfadengestützt und damit thematisch strukturiert. Bei der Interviewführung wurde darauf geachtet, Fragen offen zu formulieren und den Gesprächsverlauf nach den Bedeutungshorizonten und Themensetzungen der Interviewpartnerinnen auszurichten. Die Wissenschaftlerinnen waren eingeladen, ihr Narrativ den eigenen Erinnerungen und dem eigenen Erzählstil entsprechend zu strukturieren und alles Erlebte seit dem Beginn der Pandemie (oder auch davor) einzubringen, private wie auch berufliche Themen, die ihnen wichtig erschienen. In der

Gesamtheit entstand damit äußerst vielseitiges und inhaltlich reichhaltiges Material im Umfang von insgesamt knapp 1.200 aufgezeichneten Interviewminuten.

Alle Gespräche wurden mittels Tonaufnahme aufgezeichnet, wortgetreu transkribiert und der Personenbezug in den Daten wurde gänzlich entfernt bzw. die Fälle pseudonymisiert, um die Anonymität und den Schutz der Daten der Befragten sicherzustellen. Für die Auswertung der Interviews wurde das gesammelte Material in Form der 15 Transkripte einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Schreier (2014) unterzogen. Der Kodierprozess wurde von den Forscherinnen computergestützt mit der Software MaxQDA umgesetzt. Dabei wurde auf eine Verknüpfung induktiver und deduktiver Ansätze gesetzt, die es ermöglichte, das Interviewmaterial nach forschungsrelevanten Fragestellungen und Themen zu strukturieren, zugleich aber offen an das Material heranzugehen und das Kategoriensystem kontinuierlich zu erweitern und auszudifferenzieren. Das am Ende des Kodierprozesses entlang thematischer Kategorien aufbereitete Interviewmaterial bildete den Ausgangspunkt für die letzten Schritte der Analyse, deren Ziel es ist, interviewübergreifende Vergleiche kodierter Passagen zu ähnlichen Themen zu ziehen und auf dieser Grundlage zu konzeptualisieren und allgemeinere theoretische Schlussfolgerungen abzuleiten.

## 2.2 Expert:inneninterviews mit universitären Vertreter:innen

Die Methode des Expert:inneninterviews zeichnet sich durch die spezifische Rolle aus, die Interviewpartner:innen vonseiten der Forschenden zugeschrieben wird: Expert:innen werden als „Träger des für die wissenschaftliche Analyse relevanten Funktionswissens“ (Kaiser, 2014, p. 38) befragt. Über die Annahme einer Verfügbarkeit spezifischen Wissens hinausgehend liegt eine Rolle als Expert:in dabei häufig auch in der Position und dem Status der Expert:innen begründet, aufgrund derer das jeweilige Wissen in besonderer Weise praxiswirksam und damit für einen breiteren sozialen Kontext relevant ist (Bogner et al., 2014; Kaiser, 2014). Für die Themen und Fragestellungen von CAREDEMIA wurde der Kreis der relevanten Expert:innen so definiert, dass diese eine berufliche Position – und damit Verantwortung, Handlungs- und Einflussmöglichkeiten – in einer öffentlichen Wiener Universität innehaben und dort mit den Agenden der Personalentwicklung, Gleichstellung, Vereinbarkeit und/oder Förderung von Early Career Wissenschaftler:innen betraut sind.

Im Zeitraum von Juni bis August 2022 wurden alle neun öffentlichen Universitäten in Wien kontaktiert und schlussendlich fünf Interviews mit Vertreter:innen unterschiedlicher Einrichtungen geführt, konkret Personen mit Zuständigkeiten oder Leitungsfunktionen in den Bereichen Personal(wesen), Gleichstellung und Gender.<sup>1</sup> Die Gespräche fanden persönlich an den Arbeitsstätten der Interviewpartner:innen statt und wurden ebenso wie die Interviews mit den Wissenschaftlerinnen mittels Tonaufnahme aufgezeichnet und transkribiert. Die Qualitative Inhaltsanalyse der Expert:inneninterviews (Bogner et al., 2014; Gläser & Laudel, 2010) diente der Systematisierung des für unsere Fragestellungen relevanten Materials, das entlang von thematischen Kategorien aufbereitet und ausgewertet wurde.

Ziel der Analyse war es, ein besseres Verständnis für institutionelle Perspektiven auf und Problembewusstsein für die Situation von Early Career Wissenschaftlerinnen mit Betreuungspflichtigen Kindern im Kontext der Pandemie zu gewinnen, wie auch einen Einblick in die organisatorische Praxis, Handlungsspielräume und Maßnahmen zu deren Unterstützung wie auch Restriktionen und Hürden zu bekommen.

---

<sup>1</sup> Um die Anonymität der Interviewpersonen sicherzustellen, wird auf die Nennung ihrer genauen Funktionsbezeichnungen und universitären Einrichtungen verzichtet.

## 3 Erfahrungen von Early Career Wissenschaftlerinnen

Der Wissenschaftsberuf ist mit einer Vielzahl an Anforderungen und Aufgabenbereichen verbunden. Die Pandemie, insbesondere die Anfangsphase der Gesundheitskrise, die mit restriktiven Lockdownbestimmungen einhergegangen ist, hat zusätzlich neue berufliche Anforderungen mit sich gebracht. Tätigkeiten in der Lehre, Forschung, Vernetzung, Dissemination von Forschungsergebnissen wie auch die Zusammenarbeit mit Kolleg:innen mussten adaptiert, verschoben oder ganz abgesagt werden und einige Aktivitäten wurden zumindest vorübergehend in den digitalen Raum verlagert. Als Mütter von betreuungspflichtigen Kindern waren die befragten Wissenschaftlerinnen darüber hinaus auch im privaten Kontext verstärkt gefordert. Die CAREDEMIA-Studie zeigt, dass Betroffene eine Reihe an neuen und intensivierten Schwierigkeiten und Herausforderungen erlebt haben, sich mitunter aber auch Möglichkeiten und Chancen aufgetan haben, die von den Interviewpartnerinnen positiv wahrgenommen wurden bzw. im Rückblick positiv eingeschätzt werden.

### 3.1 Neue Möglichkeiten und Chancen

Rückblickend auf die Hochphase der Pandemie erzählen unsere Interviewpartnerinnen nicht nur von Hürden und Herausforderungen, sondern durchaus auch von Entwicklungen und neuen Möglichkeiten, die positiv in Erinnerung geblieben sind. Dazu zählen insbesondere die Vorteile einer neuen Flexibilität von Arbeitszeit und -raum sowie die mit einer Digitalisierung und virtuellen Teilhabe verbundenen Chancen. So wurde es auch als positiv wahrgenommen, im Pandemieverlauf unter bestimmten Umständen mehr Zeit für sich und die Kernfamilie zu haben und sich in einem von gegenseitiger Rücksichtnahme und Zusammenhalt geprägten beruflichen Umfeld unterstützt zu fühlen.

#### 3.1.1 Vorteile einer neuen Flexibilität von Arbeitszeit und -raum

Die veränderten Arbeitsbedingungen, die Entgrenzung von Arbeits- und Wohnort und die Verschiebung vielfältiger Aktivitäten in den digitalen Raum brachten nicht nur Herausforderungen mit sich, sondern werden von den befragten Wissenschaftlerinnen mitunter auch mit Vorteilen für den eigenen (Arbeits-) Alltag verbunden. Interviewpartnerinnen erlebten es zum Teil als angenehm oder entlastend, nicht mehr immer physisch präsent sein zu

müssen und sich stattdessen auch online zu Konferenzen oder Meetings zuschalten zu können. Zu den positiv hervorgehobenen Aspekten der erhöhten Flexibilität von Arbeitszeit und -raum zählen neben den durch Home-Office und virtuelle Veranstaltungen verkürzten bzw. weggefallenen Anfahrtswege auch die Möglichkeit, sich den Tagesablauf selbst einzuteilen, und damit verbundene Erleichterungen der Organisation von Kinderbetreuung, Hausarbeit oder auch Sport:

Grundsätzlich habe ich's auch sehr positiv empfunden, dass man auch von zu Hause arbeiten kann. Also es ist sicher ein Vorteil, wenn man eben Kinder hat oder dass man diesen weiten Weg nicht machen muss. – *Viola (36), Post Doc, 1 Kind (3)*

Was ich mir irgendwie rausgenommen habe, ist, dass ich dann zum Mittag halt Laufen gegangen bin, zum Beispiel. Gerade im Winter ist das halt klasse, weil, dann kriegt man auch ein bisschen Sonne. Solche Dinge, fand ich dann auch wieder sehr befreiend [...], dass man sich halt die Zeiten anders auch einteilen kann. Aber sonst glaube ich, dass man insgesamt sicher stundenmäßig mehr arbeitet, wenn man zuhause arbeitet. – *Clara, (39), Post Doc, 1 Kind (10)*

Die Onlinesache hat natürlich schon geholfen. [...] Auf der anderen Seite auch wieder nicht. Das hat auch eine Kehrseite, weil nachdem jetzt alle Konferenzen online sind, hat man das Gefühl, man muss sich alles anhören. – *Marla (42), Post Doc, 2 Kinder (3, 8)*

Nachteilig bzw. ambivalent wird in diesem Kontext die Kehrseite der Entgrenzung erwähnt: erhöhte Lohnarbeitszeit und das verstärkte Erfordernis, Präsenz zu zeigen, weil die Wahrnehmung vorherrscht, dass der Aufwand dafür im digitalen Raum geringer ist (vgl. Kapitel 3.3.1). Die Erfahrungen unserer Interviewpartnerinnen zeigen jedoch: Unter bestimmten Voraussetzungen wurden im Kontext der Pandemie zeitliche Ressourcen frei, die Befragte produktiv für ihr berufliches Vorankommen nutzen konnten, etwa um die eigene Dissertation, Artikel in Peer-Reviewed Journals oder sonstige Beiträge und Kommentare zu veröffentlichen oder die eigene Forschung voranzutreiben. Ein Beispiel dafür sind die Erfahrungen der Interviewpartnerin Paula, der es während ihrer Karenzierung im Lockdown möglich war, beinahe uneingeschränkt weiter am akademischen Diskurs teilzunehmen, Veranstaltungen digital zu besuchen, zu publizieren und damit die eigene wissenschaftliche Karriere zu befördern:

Gleichzeitig habe ich es aber auch geschafft, viel zu arbeiten. Weil ich habe zum Beispiel damals war das [wissenschaftliche Thema gesellschaftlich aktuell] und ich habe dazu ein paar Artikel geschrieben. Dann habe ich begonnen, daran zu arbeiten meine Diss vorzubereiten als Buch-Publikation. Dann habe ich auch einige Artikel gemacht. Dann habe ich [...] an einigen Konferenzen online teilgenommen. [...] Das heißt, ich konnte theoretisch in Karenz sein, aber ich habe trotzdem an all diesen Sachen teilgenommen. Und als ich dann zurückgekommen bin, wussten die Leute teilweise nicht dann im Jahr '21, dass ich überhaupt ein Kind bekommen habe, und dass ich Karenz war, weil ich über diese ganze Zeit so aktiv gewesen bin. Mein Kind war auch so, dass es viel geschlafen hat und ich wollte eigentlich immer auch so arbeiten. – *Paula (37), Post Doc, 1 Kind (2)*

In diesem konkreten Fall wurde die Pandemie freiwillig für berufliche Teilhabe genutzt, die in der Phase der Karenz prinzipiell nicht vorgesehen ist. Die COVID19-bedingte Möglichkeitseröffnung und die Entscheidung zur professionellen Partizipation wie auch die damit einhergehenden akademischen Erfolge wurden dabei äusserst positiv wahrgenommen.

### 3.1.2 Teilhabemöglichkeiten und Erleichterungen durch Digitalisierung

Positiv hervorgehoben werden – wie oben bereits angedeutet – insbesondere auch die in der Pandemie aufgebauten und teilweise über die Phasen von Lockdowns aufrechterhaltenen Möglichkeiten digitaler Vernetzung und virtueller oder hybrider Veranstaltungsformate. Vorteilhaftere Entwicklungen sehen unsere Interviewpartnerinnen in diesem Zusammenhang darin, dass Konferenzen einem breiteren Publikum zugänglich, damit inklusiver und zugleich klimafreundlicher wurden. Die Erfahrungen betroffener Wissenschaftlerinnen verdeutlichen, dass hier insbesondere für Care-Giver sehr junger Kinder neue Teilhabemöglichkeiten im Hinblick auf Kongresse, Gespräche, Meetings und internationale Kooperationen entstehen, die ihnen zuvor weniger zur Verfügung gestanden sind:

Dass viele Dinge online sind, ist schon besser für Leute, die eben Kinder haben. Also, wenn es wirklich nicht eine Konferenz ist, sondern einfach nur ein Gespräch, das man hat, dann kann das ja auch online sein eigentlich. Und ich glaube auch für viele Menschen mit Behinderungen ist es einfach super, wenn viele Dinge auch gestreamt werden und nicht nur im realen Leben passieren. – *Liliana (40), Post Doc, 2 Kinder (4, 6)*

Ich bin angenommen worden für zwei Vorträge in Südamerika. Aber da war ich hochschwanger, da hätte ich nicht fliegen können. Also, das sind eben diese Dinge, wo man das Gefühl hat, ein Kind verbaut einem diese Möglichkeiten, weil man das auch dann nicht nachholen kann. Jetzt ist es, glaube ich, bisschen leichter, weil es tatsächlich Konferenzen gibt, die hybrid angeboten werden. Das heißt, ich kann sogar auch nächstes Jahr, wenn das zweite Kind klein ist, trotzdem mich für einen Vortrag bewerben. [...] Das sind so ein bisschen die Vorteile für mich, dass ich geografisch einfach ungebundener bin. – *Edita (32), Prae Doc, 1 Kind (2)*

Die Online-Lehre wird – trotz aller Herausforderungen, wie der unbezahlten Umstellungsleistung von analog auf virtuell (vgl. Kapitel 3.2.1) – mit gewissen Erleichterungen in Verbindung gebracht, insbesondere hinsichtlich der Zeitersparnis für Wege, der Vorbereitung und der Unsichtbarkeit von Lehrunterlagen:

Auf der einen Seite finde ich es einfacher, sozusagen zu unterrichten vor Zoom, weil da habe ich meine sieben Zetteln aufgelegt. Und kann mir sozusagen viel gechillter mein Unterrichtsmaterial selbst zur Verfügung stellen. – *Franka (46), Post Doc, 4 Kinder (10, 13, 17, 19)*

Du redest in deinen Bildschirm hinein und das war's. Also diese Interaktion hat schon sehr gefehlt [...] man kann sich auch gut vorbereiten. Dieses Hin- und Herlaufen zwischen Hörsaal und Büro fällt weg. Also das ist sicher auch ein Vorteil. – *Viola (36), Post Doc, 1 Kind (3)*

Auch in diesem Kontext deuten sich ambivalente Erfahrungen und Perspektiven an: Präsenzlehre ist ein didaktisches Mittel, das nicht nur durch Weitergabe von Wissen, sondern auch durch soziale, zwischenmenschliche Beziehungen geprägt ist. Die als wichtig erachteten persönlichen Interaktionen, Diskussionen und Auseinandersetzungen wie auch deren spontanes Zustandekommen sind in der Online-Lehre verhindert. Dieser verminderte Kontakt, auch von Studierenden untereinander, kann mit einem Gefühl von Isolation und einer Beeinträchtigung der Qualität der Lehre bzw. Lernerfolgen einhergehen.

### 3.1.3 Rückzug und mehr Zeit für sich, Kind(er) und Partnerschaft

Die Anfangsphase der Pandemie, die mit Lockdowns und dem Wegfall von sozialen Verpflichtungen einhergegangen ist, wurde von Befragten mitunter auch als willkommene Möglichkeit gesehen, mehr Zeit für die bewusste Beschäftigung mit sich selbst, dem eigenen Kind bzw. den eigenen Kindern wie auch der Partnerschaft zu haben:

Mir ging es sehr gut. Ich habe keine finanziellen Sorgen mit meinem Einkommen durch die Tatsache, dass ich den Vertrag noch vier Jahren hatte und das Einkommen von meinem Partner. Ich war gesund. Jeden Abend, nachdem das Kind ins Bett gegangen ist, habe ich Yoga gemacht, auch so super privilegiert, ja, dieses Self-Care bla bla ja. [...] Und mir hat's eigentlich auch gutgetan, so viel weniger zu haben. Kein soziales Programm, kein diese Veranstaltungen, diese Veranstaltung. – *Carlotta (38), Post Doc, 1 Kind (4)*

In diesem Kontext ist die partnerschaftliche Konstellation hervorzuheben: Wenn der Partner über ein stabiles Einkommen verfügt, kann dies finanziellen Stress und beruflichen Druck mindern und ein stärkeres Gefühl der Sicherheit schaffen, als wenn man Hauptverdienerin der Familie mit einem befristeten Vertrag ist, wie auch ermöglichen, sich mehr auf andere Aspekte des Lebens zu konzentrieren, wie z. B. persönliche Interessen. Auch der Notwendigkeit, mehr bewusste Zeit mit dem eigenen Kind zu verbringen, da Kinderbetreuungseinrichtungen geschlossen waren, wurde Positives abgewonnen, wenn jene Zeit abgetrennt von beruflichen Verpflichtungen und rein dem Kind gewidmet war:

Ich bin mit dem Kind am Vormittag, der Vater war mit dem Kind am Nachmittag. Und ich hab gewusst, am Vormittag, mit einem Zweijährigen, ich werde nicht zum Arbeiten kommen [...] Das heißt im Gegensatz zu vor Corona hab ich wirklich jeden Vormittag mit meinem Kind diese fünf oder sechs intensiven Stunden verbracht, wo ich mich nur mit ihm beschäftigt habe. [...] Es war wunderbar. Es war wunderwunderschön. – *Carlotta (38), Post Doc, 1 Kind (4)*

Auffallend ist, dass der forcierte Rückzug ins Private und der Wegfall von sozialen Aktivitäten im ersten Lockdown vermehrt mit einem Wegfall eines sozialen Drucks gleichgesetzt wird, mit einer „joy of missing out“, einem positiven Gefühl, das empfunden wird, wenn man



nicht an Veranstaltungen oder Zusammenkünften teilnimmt oder teilnehmen „muss“, sondern die eigene Zeit und Energie stattdessen für persönliche Bedürfnisse, Beziehungspflege und Erholung verwenden kann:

Das fand ich eigentlich optimal, dass diese Pandemie ausgebrochen ist für mich. Einerseits weil, ich wollte immer schon so eine Ruhe haben und ich wollte auch nicht, dass mich zu viele Leute besuchen, aber ich glaube nicht, dass ich das geschafft hätte, das zu kommunizieren. Im Grunde hat die Pandemie das für mich erledigt. Und dann war es tatsächlich so, dass, nachdem wir aus dem Krankenhaus zurückgekommen sind, wir zwei Monate niemanden gesehen haben und wir nur zu dritt in der Wohnung waren. Und da hatte ich natürlich viel Zeit, mich zu beschäftigen mit meiner Tochter und mit meiner Familie. – *Paula (37), Post Doc, 1 Kind (2)*

Wenn persönliche Treffen mit anderen Menschen im Alltag, der Freizeit oder in der Phase der Familiengründung nicht nur ein Bedürfnis oder einen bewusst gesuchten Ausgleich darstellen, sondern auch eine Verpflichtung, ist es naheliegend, dass die Reduktion von Kontakten als Entlastung wahrgenommen wird. Die Lockdownrichtlinien waren in dieser Hinsicht nützlich, da sie eine externe Legitimation einer Distanzierung dargestellt haben, die ohne die gesellschaftliche Gesundheitskrise weniger leicht einforderbar gewesen wäre. Schließlich wurde auch als vorteilhaft bewertet, dass die mit der Pandemie einhergehenden Umstände ermöglicht haben, Stillzeiten nach Ablauf der Elternkarenz einhalten zu können:

Des war sicher ein Riesenvorteil von der Pandemie, dass ich einfach zu Hause war und stillen hab' können, weil, wir haben eben vor der Pandemie überlegt, ok wenn ich jetzt – mein Sohn war 9 Monate – und ich bin wieder zurück in- in die Arbeit und des wären, mein Mann hätte mir mein Kind bringen müssen, damit ich stillen kann. Also es war natürlich nicht mehr so häufig, aber trotzdem dieses einmal am Vormittag und einmal am Nachmittag. Also des muss ich schon sagen, da hat die Pandemie schon auch geholfen, dass man da zumindest die Stillzeit einhalten hat können. – *Viola (36), Post Doc, 1 Kind (3)*

Insgesamt haben die mit der Gesundheitskrise verbundenen Einschränkungen Befragten unter bestimmten Umständen zusätzliche Zeitressourcen verschafft, die für familiäres Zusammensein und mitunter eine Intensivierung der Beziehung „zu sich selbst“, den eigenen Kindern und dem Partner genutzt werden konnte.

### 3.1.4 Rücksichtnahme und Zusammenhalt

Positiv waren für manche Wissenschaftlerinnen schließlich auch Erfahrungen von gegenseitiger Rücksichtnahme und ein wahrgenommener Zusammenhalt im Beruflichen, die herausfordernde Hochphase der Pandemie gemeinsam zu bewältigen. So wird etwa von einer stärkeren Verbundenheit unter Kolleg:innen und der Beachtung der unterschiedlichen Bedürfnislagen im engeren Arbeitsumfeld berichtet. Auch begrüßten Interviewpartnerinnen,

wenn ihnen vonseiten ihrer Vorgesetzten Verständnis für ihre Situation und die mit der Elternrolle einhergehenden Mehrfachbelastungen entgegengebracht wurde:

Wir sind als Gruppe sicher trotzdem zusammengewachsen, auch wenn wir persönlich uns nicht so viel gesehen haben, wie wir das sonst hätten. Einfach weil wir auch mehr auf diese Bedürfnisse von anderen vielleicht achten, und auch mehr drauf, dass diese unterschiedlich sein können. Also dass vielleicht jetzt jemand mit Kindern Anwesenheit unterschiedlich sieht als jemand, der allein wohnt, und dass man so ein bisschen versucht, auf diese Sachen gegenseitig Rücksicht zu nehmen und zu achten. – *Clara (39), Post Doc, 1 Kind (10)*

Das ist, glaube ich, immer unterschiedlich pro Uni, Institut und so weiter, aber ich muss sagen, jetzt grad am Beginn der Pandemie ist wirklich extrem viel Verständnis aufgebracht worden. [...] Da haben aber, glaube ich, alle noch gedacht, es wird wieder nach einem halben Jahr wieder back to normal. – *Kira (35), Prae Doc, 2 Kinder (0, 3)*

Ob und inwieweit ihnen Personen im beruflichen Kontext mit Entgegenkommen und Verständnis begegnet sind, spielt in den Erfahrungen unserer Interviewpartnerinnen eine ganz zentrale Rolle (vgl. Kapitel 5.3). Bis zu einem gewissen Grad positiv bewertet wird auch die pandemiebedingt neue Erfahrung, verstärkt Einblicke in die private Sphäre von Kolleg:innen bekommen zu haben:

Ich glaube, durch diese Pandemie hat man viel mehr Einblick in das private Leben von anderen bekommen, einfach weil man in ihre Zimmer geschaut hat und ihre Familienmitglieder gesehen hat. [...] Es hat lange gedauert, bis ich mich daran gewöhnt habe und das hat einen gewissen Einblick gemacht. Leute haben begonnen, glaube ich, mehr so aus diesem Privaten zu erzählen. Und ja, ich glaube, es gibt generell jetzt diese Tendenz schon, dass man eben mehr Rücksicht nimmt auf Mütter und zumindest so tut, als ob man das machen würde und das sozusagen betont mündlich, dass es wichtig ist, Frauen zu fördern, dass man ein familienfreundliches Unternehmen und Institut ist. – *Paula (37), Post Doc, 1 Kind (2)*

Vor dem Hintergrund der Erzählungen unserer Interviewpartnerinnen bleibt festzuhalten, dass sowohl Kolleg:innen und Kontakte aus dem beruflichen Kontext als auch Freund:innen und Familienangehörige im privaten Umfeld wichtige Säulen der Unterstützung darstellten. Hilfreich war für die Wissenschaftlerinnen in ihrem Erleben der Pandemie insbesondere auch das Gefühl, mit ihren Sorgen und Ängsten nicht allein zu sein, sich mit anderen Personen im beruflichen Kontext austauschen zu können und dabei – selbst oder gerade in Zeiten der physischen Distanz – ein Gefühl von Zusammenhalt wahrzunehmen.

## 3.2 Neue Herausforderungen und Schwierigkeiten

Im Kontext der Gesundheitskrise haben sich eine Vielzahl an privaten und beruflichen Herausforderungen ergeben. Das Wegfallen privater Unterstützungsnetzwerke und institutioneller Angebote für Kinderbetreuung in Lockdowns, etwa die anfängliche Verunmöglichung

des direkten Kontakts zu Großeltern oder pausierte bzw. eingeschränkte Kindergartenöffnungszeiten, waren zentrale belastende Aspekte der Anfangsphase der Pandemie. Doch auch eine Vielzahl an beruflichen Herausforderungen musste bewältigt werden, die im Folgenden erläutert werden.

### 3.2.1 Unbezahlter Mehraufwand durch Online-Lehre

Für Wissenschaftlerinnen mit Lehrauftrag entstand in der Pandemie ein erheblicher unbegleiteter Mehraufwand, den Unterricht innerhalb kurzer Zeit auf das online Format abzuändern und Lehrveranstaltungen virtuell oder teilweise auch hybrid umzusetzen (Gärtner et al., 2021). Interviewpartnerinnen erzählen von technischen und didaktischen Herausforderungen der unerwarteten und kurzfristigen Umstellung wie auch dem fehlenden persönlichen Kontakt mit und unter Studierenden als zusätzliche Hürde, die mit geringerer Motivation und Freude am Lehren in Zusammenhang gebracht wird. Die Erfahrungen der Befragten vermitteln das Bild, dass es vor allem am Anfang sehr schwierig und aufwendig war und sich dann im Laufe der Pandemie zunehmend eingespielt hat (vgl. Kapitel 3.1.2):

Also das war zuerst so, dass wir am Anfang ja noch nicht einmal wussten, welche Programme nutzen wir. Und ich habe damals eine Lehrveranstaltung betreut mit einer Kollegin, wir haben diese eine Lehrveranstaltung gemacht, die uns sehr am Herzen gelegen ist. Da hätten wir auch auf Exkursion fahren sollen. Und das ist natürlich sofort weggefallen. Wir mussten die Didaktik etwas ändern. [...] Und technisch war es auch am Anfang fordernd. [...] Unsere Lehre ist sehr, also wir machen Entwürfe mit den Studierenden. Das heißt, da geht es viel um Skizzieren auch. Und plötzlich digitales Skizzieren war eine große Umstellung sowohl für die Studierenden als auch für die Lehrenden. Und das hat lange gedauert. – *Olivia (36), Prae Doc, 1 Kind (4)*

Neben Einschränkungen bei praktischen Übungen, die einige Fachbereiche erfordern und in einer virtuellen Umgebung schwieriger umzusetzen sind, benötigt die online Lehre auch eine gewisse technische Kompetenz. Lehrende müssen sich mit verschiedenen Tools und Plattformen vertraut machen, um den Unterricht effektiv durchführen zu können. Dies kann insbesondere für weniger technikaffine Unterrichtende eine Hürde darstellen (Pfaffel et al., 2022). Schließlich war die Intensität der Zusammenarbeit mit Studierenden deutlich geringer. In der virtuellen Umgebung ist es eine größere Herausforderung, die Aufmerksamkeit von Studierenden aufrechtzuerhalten. Ablenkungen durch die eigene Umgebung oder andere Beschäftigungen am Bildschirm sind naheliegender. Ganz allgemein ist es für Lehrende schwieriger, auf virtuellem Weg nonverbale Signale von Studierenden wahrzunehmen, und deren Aufmerksamkeit, Verständnis und Beteiligung einzuschätzen und zu bewerten oder

auf wahrgenommene Unsicherheiten zu reagieren. All dies zusammengenommen erfordert einen Mehraufwand, der aus Sicht der Befragten unzureichend anerkannt wurde:

Man musste sich das sehr intensiv neu überlegen, wie man das so zu Stande kriegt, dass das noch irgendwie Sinn macht, Spaß macht und nicht einen total fertig macht, weil, ich meine, wir wissen das alle, wie anstrengend so Team Meeting Sessions sind und normalerweise dauern die Lehrveranstaltungen halt so drei Stunden [...] Und natürlich diese technischen Sachen, also die sind schon an einem selbst hängen geblieben also da ist niemand gekommen hat gesagt, so machst du das ja. Also das musste man sich auch erarbeiten. – *Tilda (34), Prae Doc, 1 Kind (1)*

Eigentlich müsste ich das bezahlt bekommen, wenn ich mir Dinge aneigne, die nicht, wie soll ich sagen, es geht ja auch ohne, nur glaube ich, dass die Qualität dann einfach nicht so gut ist. Also ich finde, da hat die Uni viel zu wenig investiert. Sie hätten vielleicht auch so Leute einstellen müssen, die das machen für jemanden. [...] Ich meine, ich bin ja jetzt nicht irgendwie da Medienproduzentin. Also, ich mochte digitale Lehre nicht wirklich, und mir war es auch so Leid, permanent mich selbst zu sehen. – *Sina (35), Post Doc, 1 Kind (3)*

Angesichts der zusätzlichen Anforderungen für die Lehre rücken andere Aufgaben und das Vorankommen der eigenen Forschung in den Hintergrund. Diese Prioritätenverschiebung hat sich auch in anderen Untersuchungen gezeigt (Minello et al., 2021). Im Hinblick auf die Forschungsorientierung von Universitäten kann das nachteilige Auswirkungen nach sich ziehen. Forschungsleistungen, wie Veröffentlichungen in renommierten Fachzeitschriften oder die Einwerbung von Drittmitteln werden als Hauptkriterien für das Vorankommen von wissenschaftlichen Karrieren betrachtet (Brechelmacher et al., 2015; Frølich et al., 2018). Infolgedessen sind die Bedeutung und der Wert der Lehre innerhalb des akademischen Systems für berufliche Verläufe eher nachrangig. Diese Wissenschaftskultur spiegelt sich auch im Bewusstsein und den Wahrnehmungen der Befragten wider:

Und die Lehre an sich ist in dem ersten Semester auch, also das ist einfach total in den Fokus gerückt, weil es halt irrsinnig aufwendig war, das umzustellen. [...] Und wenn ich jetzt so überlege, was ich in der Zeit geschafft habe für meine eigene Forschung zu machen, war das dann in dem Semester zumindest ziemlich wenig. – *Tilda (34), Prae Doc, 1 Kind (1)*

Bereits ohne vorherrschende gesellschaftliche Krisensituationen, die eine Umstellung der Lehrmethoden an den Universitäten erfordern, zeigt sich eine Ressourcenknappheit für den Unterricht und die Betreuung von Studierenden: Zeitliche Einschränkungen, hohe Arbeitsbelastung, fehlende finanzielle Mittel oder mangelnde Unterstützung bei der Weiterentwicklung der Lehrkompetenzen können dazu führen, dass die Qualität der Lehre beeinträchtigt wird. Diese herausfordernde Lage wurde besonders in der Anfangsphase der Pandemie noch einmal erschwert, was zu einem Gefühl mangelnder Anerkennung geführt hat.

### 3.2.2 Einschränkungen forschungsrelevanter Aktivitäten und Mobilität

In der Pandemie fand in vielen Bereichen des akademischen Betriebs eine Reduktion von Forschungsaktivitäten statt (Breitenbach, 2021), die nicht nur durch die erhöhten Arbeitsbelastungen der virtuellen Lehre bedingt war. Wissenschaftlerinnen waren insbesondere in der Anfangsphase der Gesundheitskrise, aber auch im weiteren Pandemieverlauf mit erheblichen Einschränkungen ihrer gewohnten und geplanten Forschungstätigkeiten konfrontiert, die je nach Universität, Disziplin und Stadium der eigenen Forschung unterschiedlich ausfallen. Dazu zählen zum Beispiel Datenerhebungen im In- oder Ausland, die abgesagt, verschoben oder völlig neu konzipiert werden mussten:

Es hatte auf meine Forschung ganz direkte Auswirkungen, weil ich dann keine Interviews mehr machen konnte. Das heißt, ich konnte nicht mein Forschungsdesign in dem Sinne erfüllen, wie ich es gerne gemacht hätte. Und danach war es eben durch die Schwangerschaft und auch den Umzug eigentlich dann de facto nicht mehr möglich, das irgendwie nachzuholen. Es wäre jetzt wahrscheinlich möglich, aber jetzt bin ich in der Phase der Dissertation, wo ich mir denk, ich muss pragmatisch sein, es muss irgendwie ausreichen, mit dem, was ich habe, muss ich jetzt zurechtkommen. – *Edita (32), Prae Doc, 1 Kind (2)*

In einigen Disziplinen oder Themenbereichen erfordert Forschung den direkten Zugang zu bestimmten Standorten, Einrichtungen oder Interviewpartnerinnen, um Experimente durchzuführen oder Daten zu erheben. Die physische Präsenz spielt hierbei eine unerlässliche Rolle, um relevante Informationen zu sammeln, aber auch um internationale Kooperationen durchführen zu können. Dies wurde verunmöglicht durch einen restriktiven oder temporär verhinderten Zugang zu Laboren wie auch der Tatsache, dass Dienstreisen und Auslandsaufenthalte abgesagt oder auf unbestimmte Zeit verschoben werden mussten:

Das muss ich halt schon sagen, ich mein, ja, es ist was passiert in den Projekten, aber viele Projekte bei uns basieren ja dann darauf, dass du Interviews führst, Stakeholder involvement hast, Workshop hast. Ich hab' in einem internationalen Projekt gearbeitet. Da ging's auch darum, wie macht man das eigentlich mit vielen Dienstreisen – das ist alles weggefallen. Und dadurch kam auch das Projekt nicht so wirklich weiter. Oder ist halt hängen geblieben. Ich mein, in dem Fall waren da die Fördergeber gefragt zu reagieren. Aber das war schon auch eine Herausforderung. – *Kira (35), Prae Doc, 2 Kinder (0, 3)*

Die Forschungszusammenarbeit mit anderen Wissenschaftler:innen, sei es in Form von Diskussionen, Brainstorming-Sitzungen oder Laborbesprechungen, funktioniert oft besser in Präsenz in einem persönlichen Umfeld. Direkte Interaktionen ermöglichen einen schnellen Austausch von Ideen und fördern die Kreativität, was von den Befragten als fehlend hervorgehoben wurde. Erhebliche Einschränkungen gab es damit insbesondere auch für Ausstellungen, Veranstaltungen und jegliche Form partizipativ-künstlerischer Arbeit, die

besonders jene Wissenschaftlerinnen aus Kunst- und Kulturdisziplinen betrifft, die für ihre Aktivitäten auf ein „Publikum“ und Interaktion angewiesen sind:

Ja wir sind halt nicht so klassische Musikerinnen und es wird einfach Geige geübt zu Hause, sondern bei uns geht es immer um Partizipation. Wir machen Medienkunst, wo einfach Leute etwas angreifen müssen oder Leute müssen was besprechen oder müssen was erleben. Wir machen Veranstaltungen, wo Leute zusammenkommen und es geht meistens um die Community, die entsteht über ein Kunstwerk. Also es geht immer eigentlich um die soziale Sphäre, die geschaffen wird durch die kulturelle Interaktion. Und wenn die dann nicht stattfinden kann, ist das ganze total absurd. [...] Und wie das dann nicht erlaubt war, war das ganze vollkommen sinnentleert. – *Liliana (40), Post Doc, 2 Kinder (4, 6)*

Insgesamt ist die Umstellung von Meetings, Konferenzen und Lehre in den virtuellen Raum prinzipiell gut möglich, während es bestimmte Aspekte der Forschung gibt, bei denen eine rein online-basierte Vorgehensweise ihre Grenzen haben kann. Die Befragten haben jedoch davon berichtet, dass die neuen Umstände in zukünftigen Drittmittelanträgen mitunter auch schnell berücksichtigt und Forschungsprojekte anders geplant wurden, etwa indem Workshops in den Frühsommer gelegt wurden, damit diese potenziell auch im Freien stattfinden können. Somit wurden vorausschauende und kreative Ideen entwickelt, um das Forschungsvorgehen anzupassen, die Datenerhebung zu gewährleisten, den Austausch aufrechtzuerhalten und weiterhin an den eigenen Studien arbeiten zu können, die besser den aktuellen Bedingungen entsprechen oder durchführbar sind, wenn darüber hinaus potenziell unvorhergesehene Umstände auftreten. Festzuhalten ist in diesem Kontext allerdings, dass Personen, die an einem fixen Dissertations- oder Habilitationsthema arbeiten, eingeschränkter sind und waren im Vergleich zu etablierten oder projektbezogenen Forschenden, die ihre Arbeit mitunter auch thematisch auf die Pandemie ausrichten und von den neu entstandenen Förderschienen karrieretechnisch profitieren konnten, indem sie mehr Drittmittel eingeworben und ihre Sichtbarkeit erhöht haben (Europäische Kommission, 2023). Schließlich heben Studien im internationalen Kontext hervor, dass geringere Forschungsleistungen von Müttern in der Wissenschaft nicht nur durch einen mangelnden Zugang bedingt waren, sondern auch mit einer notgedrungenen Verschiebung von Prioritäten zusammenhängen – sie widmeten den größten Teil ihrer Zeit der Lehrtätigkeit und stellten die Forschung ein –, die sich sehr ungünstig auf ihre Karrieren auswirken (Minello et al., 2021).

### 3.2.3 Fehlen des persönlichen Kontakts zu Kolleg:innen

Die virtuelle Zusammenarbeit mit Kolleg:innen kann einige Herausforderungen mit sich bringen, sei es in Projektteams, Konsortien oder online Konferenzen. So wurde nicht nur die

erhöhte Bildschirmzeit und die allgemeine „Zoom Fatigue“ (Bailenson, 2021) als mühevoll empfunden. Der Mangel an persönlichem Kontakt kann dazu führen, dass Nuancen nonverbaler Signale und emotionale Reaktionen geringer wahrnehmbar sind, sich Teammitglieder weniger verbunden fühlen und sich nicht ausreichend motiviert oder engagiert in die Arbeit einbringen (können). Digitale Kommunikation gestaltet sich insbesondere schwierig mit Kolleg:innen und Kooperationspartner:innen, die man zuvor noch nicht persönlich kennengelernt hat. Den Befragten nach kann Vertrauen schwieriger aufgebaut werden, da informelle Gespräche, spontane Interaktionen und das gemeinsame Erleben von Arbeitsumgebungen fehlen, was sich nachträglich auf die Beziehungsentwicklung auswirken kann:

Onlinekommunikation funktioniert, wenn man sich schon kennt, halbwegs. [...] Allerdings die Zusammenarbeit, die mit Menschen war, die ich noch nicht gekannt habe, die war sehr schwierig, nur digital aufzubauen. – *Liliana (40), Post Doc, 2 Kinder (4, 6)*

Das war ein Projekt, wo wir uns das erste Mal jetzt im Mai real gesehen haben, obwohl alle in Wien sind. Und das war auch schockierend, im Nachhinein. Also was das sozusagen negativ bewirkt hat, sich nicht real kennengelernt zu haben. Das war schockierend. Zu merken, was es da an Qualität bringt, wenn man sich da zumindest zwei Stunden gegenüber sitzt und ein bisschen einschätzen kann, wie man so tickt. – *Franka (46), Post Doc, 4 Kinder (10, 13, 17, 19)*

Gerade in der Wissenschaft nehmen Zusammenarbeit, Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer innerhalb der scientific community einen hohen Stellenwert ein. Unterschiedliche Expertisen zu teilen, ermöglicht den Austausch von Ideen, die Entwicklung neuer Konzepte und Ansätze sowie das Vermitteln von bewährten Abläufen und Techniken. Fachkenntnisse und Fähigkeiten zusammenzutragen ist größtenteils die Grundbedingung dafür, dass Forschungsprojekte (effizient) durchgeführt werden können. Virtuelle Kommunikation kann diesen Prozess nun aber erschweren (Dubé & Robey, 2008):

Das ist aber auch tatsächlich was, was ich finde, was man nicht völlig ersetzen kann online, weil halt, dass, glaube ich, man viel spontaner dann auf Dinge auch drauf kommt und irgendwie merkt, wenn wir doch wieder mehr auch gleichzeitig da sind, dass sich halt dann oft aus so einem kurzen Austausch dann voll spannende Punkte ergeben, die einen dann auch wieder weiterbringen. Und das fällt einfach weg, wenn das nicht ist. – *Clara (39), Post Doc, 1 Kind (10)*

Auf wie viele Sachen man drauf kommt beim Mittagessen, also dieses ganze Informelle, das hat mir sehr gefehlt, muss ich sagen. Auch in der Arbeit mit meinem Chef, [...] das ist oft dieser kurze Weg über'n Gang, um 'ne kurze Frage zu stellen. Also grad, wenn man irgendwie zusammen an dem Ding arbeitet oder in diesen Endphasen vom Projektantrag oder so irgendwas, wo's teilweise nur geht "Du, die haben jetzt nochmal angerufen [...] passt das so für dich? Ja passt." Das ist einfach viel effizienter so und schneller so. – *Kira (35), Prae Doc, 2 Kinder (0, 3)*

Digitale Zusammenarbeit bietet nicht die gleichen Opportunitätsstrukturen und den gleichen Raum für informelle Gespräche, die in der Büroumgebung häufig entstehen. Selbst in

der Arbeit vor Ort im Büro war mitunter ein fehlender Austausch mit Kolleg:innen spürbar, als restriktive Bestimmungen bezüglich der Anwesenheit in den universitären Räumlichkeiten vorherrschten, und damit neben einem Koordinationsaufwand auch die Möglichkeiten für persönliche Kommunikation am Arbeitsplatz nur unzureichend stattfinden konnten:

Wir hatten ja, weiß ich nicht, Büros, so zu zweit oder dritt oder viert und da musste man sich absprechen, wer wann im Büro ist, damit man ja nicht gleichzeitig im Büro ist. Also das hat das irgendwie noch einmal schwieriger gemacht, diesen Alltag, irgendwie anderen über den Weg zu laufen und sich da so auszutauschen. – *Tilda (34), Prae Doc, 1 Kind (1)*

Insgesamt erfordert es laut den Interviewpartnerinnen erhebliche zusätzliche Anstrengungen, sicherzustellen, dass die virtuelle Zusammenarbeit die Erfüllung der kooperativen Arbeitsanforderungen nicht gänzlich verhindert und zwischenmenschlich auch angenehm ist.

### 3.2.4 Probleme mit Home-Office: Raum, Arbeitszeit und Konzentration

Die Anforderung, die im Kontext der Lockdowns in erheblichem Ausmaß gestiegenen Betreuungsaufgaben mit der Arbeit in den eigenen vier Wänden zu vereinbaren, brachte für die Wissenschaftlerinnen eine Reihe neuer Herausforderungen mit sich. Rückblickend lautet die Einschätzung, dass die Arbeitsqualität im Home-Office eine völlig andere ist und ein konzentriertes Arbeiten kaum oder nur äußerst eingeschränkt möglich war, wenn gleichzeitig die Kinder zu Hause waren und betreut, beschäftigt oder beispielsweise beim Home-Schooling unterstützt werden mussten:

Ich habe ein älteres Kind und ein jüngeres und der Ältere ist in der Volksschule gewesen und der hatte ja de facto gar nicht Schule dieses eine Schuljahr. Und das war extrem schwierig, das gleichzeitig zu machen. So zwei neue Projekte und die ganze Zeit Homeschooling das war extrem überfordernd, muss ich sagen. Und dann habe ich deswegen jetzt ein halbes Jahr Bildungskarenz genommen, offiziell um meine Diss abzuschließen, aber inoffiziell eigentlich, um mal runterzukommen und diese ganze Anstrengung irgendwie wieder [...] so mit diesem Homeschooling, das war echt so eine mega Überforderung. – *Zoe (31), Prae Doc, 2 Kinder (3, 10)*

Eine erste Herausforderung bestand am Beginn der Pandemie darin, überhaupt Raum für das Arbeiten zu finden. Hierbei spielen ökonomische und soziale Ressourcen eine zentrale Rolle. Manche Interviewpartnerinnen hatten die Möglichkeit, ein nahe gelegenes Vereinslokal oder eine benachbarte Wohnung von Freund:innen, die in der Zeit ihren Zweitwohnsitz genutzt haben, als Arbeitsplatz zu verwenden. Gab es derartige Ausweichmöglichkeiten nicht, so haben mangelnde Wohnraumressourcen für ein separates Home Office Zimmer bei den Befragten einen hohen Koordinationsaufwand mit sich gebracht:



Ich habe meinen Schreibtisch im Zuge der Pandemie glaube ich fünfmal irgendwo anders hingestellt und mir gedacht: „Jetzt wird es besser“, war es aber nicht. Nein, gab kein Arbeitszimmer. Ich habe ihn im Kinderzimmer stehen gehabt, da war er im Weg. Er war eigentlich nur im Weg. Und richtig nutzen, ich meine, das war dann halt ein Mini-Tischchen was man noch irgendwo hinstellen konnte. Das ist halt wirklich schwierig im Homeoffice, wenn man direkt irgendwie neben den Spielsachen den Schreibtisch aufbaut. – *Sina (35), Post Doc, 1 Kind (3)*

Es hat jedes Kind ausreichend irgendwie Laptops und Devices g'habt, um Zugang zu haben, aber halt keinen Raum und das hat halt schlussendlich eben für die Kinder bedeutet, dass drei Kinder im gleichen Zimmer im Prinzip Schule haben. [...] Aber hat halt schon dazu geführt, dass ich mich auch eh im Bad zoomend - mit hinter mir die Klorollen - so in so Settings wiedergefunden hab, was eben total schräg ist. – *Franka (46), Post Doc, 4 Kinder (10, 13, 17, 19)*

Die Erfahrungen unserer Interviewpartnerinnen verdeutlichen aber auch, dass ein Arbeitsplatz und die für das Arbeiten erforderliche Büroausstattung nur ein Bruchteil dessen sind, was es für gelingendes Arbeiten zu Hause braucht. Vermisst wurden insbesondere die für ein konzentriertes Arbeiten erforderliche Ruhe und die Möglichkeit, mehrere Stunden fokussiert und ungestört am Stück arbeiten zu können. Stattdessen war der Arbeitsalltag zu Hause von Ablenkungen und Unterbrechungen geprägt. Oftmals konnte aufgrund der Wohnsituation und/oder der Anforderungen der Kinderbetreuung immer nur entweder die befragte Wissenschaftlerin oder ihr Partner konzentriert und ungestört arbeiten. Dementsprechend waren die Strukturierung des Alltags wie auch die Aufteilung von Aufgaben und verfügbaren Räumlichkeiten Gegenstand langwieriger Aushandlungsprozesse, welche auch Konfliktpotenzial bergen. Mehrere Wissenschaftlerinnen sprechen im Rückblick von einer chaotischen Situation, zeitintensiver Koordinierung und fehlender Planbarkeit:

Wir haben eine Dreizimmerwohnung und [...] sie ist absolut nicht auf Home-Office ausgelegt gewesen. Wir hatten einen Mini-Schreibtisch im Schlafzimmer, der für so ab und zu am Wochenende mal was machen eigentlich vorgesehen war. Und während der Pandemie, dadurch, dass wir zu zweit dann gearbeitet haben, haben wir eben den Schreibtisch vergrößert und das war ein Arbeitsplatz und der andere war im Wohnzimmer, also am Esszimmertisch. Und da haben wir uns abgewechselt, also je nachdem, ob jemand ein Online-Meeting hatte oder nicht [...] Oder wir haben dann abgewogen, wie wichtig ist jetzt das Meeting, ist es intern oder mit Externen, und wie schlimm ist es, wenn [...] unser Kind da jetzt aufpoppt im Hintergrund? Und haben so einfach versucht, da irgendwie uns abzustimmen. Und das hat manchmal etwas besser geklappt und manchmal etwas weniger. – *Olivia (36), Prae Doc, 1 Kind (4)*

Wichtig ist an dieser Stelle festzuhalten, dass der Arbeitsalltag zu Hause von Themen und Herausforderungen geprägt war, die im Kontext der Pandemie auch andere Gruppen von Beschäftigten und insbesondere Familien bzw. Mehrpersonenhaushalte mit eingeschränktem Wohnraum betroffen haben (Wethal et al., 2022). Geschlechterungleichheit zeigen sich in internationalen Studien jedoch dahingehend, dass Frauen in Dual-Career-Partnerschaften einen überproportional großen Anteil der Betreuungsaufgaben und Hausarbeit

übernahmen und damit im Home-Office weniger produktive Arbeitszeit zur Verfügung hatten (Feng & Savani, 2020; Yildirim & Eslen-Ziya, 2021). Die Erfahrungen unserer Interviewpartnerinnen verdeutlichen, dass es angesichts der befristeten Beschäftigungssituation und des im Wissenschaftssystem vorherrschenden Drucks, die eigene Forschung voranzutreiben und zu publizieren, besonders karrierenachteilig sein kann, wenn gerade jene Aufgaben, die längere Phasen konzentrierten Arbeitens voraussetzen, erschwert oder sogar verunmöglicht werden. Für die Wissenschaftlerinnen geht dies mit einem schlechten Gewissen und dem belastenden Gefühl einher, nie genug zu leisten:

Mein ganzes Problem inhaltlich in dieser Zeit war, überhaupt Arbeitszeit zu finden, um irgendwie zu rechtfertigen, dass ich 100% bezahlt kriege. Und da ist ein unglaublich schlechtes Gewissen drin, weil ich mir ziemlich sicher bin, dass ich das nicht geschafft habe. Allerdings versuche ich mir immer zu sagen, es war eine totale Ausnahmesituation, ja, diese Pandemie. Dass das schon passt, auch vom Arbeitsaufwand. Aber das ist ja auch so ein ganz häufiges Muster, das man immer das Gefühl hat, man macht zu wenig, gerade in der Wissenschaft. Man kann nie genug machen, und mit zwei Kindern zu Hause zu dem Zeitpunkt, noch eines sehr klein, war das immer zu wenig Arbeitszeit, immer ja. – *Marla (42), Post Doc, 2 Kinder (3, 8)*

In den Interviews kommt diesbezüglich Enttäuschung darüber zum Ausdruck, dass man die Perspektive von Eltern und insbesondere Early Careers ausgeblendet habe (vgl. Kapitel 5.3), wenn etwa die Rückkehr ins Büro erschwert oder phasenweise verunmöglicht wurde:

Das war auch die paradoxe Situation, dass wir nicht mal ein Büro dann hatten, weil sie waren ja extrem streng. [Die Kollegin und ich] haben gleichzeitig am 1. Juni wieder zu arbeiten begonnen und dann mussten wir erstens überhaupt mal darum kümmern, dass sie uns erlauben, ins Büro zu kommen, weil eine ganz, ganz strenge "Man darf ja nicht ins Institut kommen"-Policy war und das war extrem schwierig, weil da haben sie einfach, glaube ich, die Perspektive von Eltern komplett ausgeblendet. Also ich bin sehr für Gesundheitsschutz und alles, aber es ist halt de facto unmöglich, mit Kindern zu Hause zu arbeiten. Also, es geht halt einfach nicht. Vor allem in den Wohnverhältnissen auch von Early Career Wissenschaftler:innen, die wahrscheinlich nicht unbedingt dieselben sind wie von Profs. – *Zoe (31), Prae Doc, 2 Kinder (3, 10)*

Wichtig war es aus der Perspektive der Forscherinnen, Strategien zu entwickeln und sich innerhalb des Haushalts abzustimmen, um die Herausforderungen des Home-Office mit Kindern zu bewältigen. Dazu gehören die Festlegung von klaren Regeln und Grenzen, die Schaffung einer geeigneten Arbeitsumgebung, die Nutzung von Zeitslots und Pausen, in denen sie sich speziell um ihre Kinder kümmern. Interessant ist in dieser Hinsicht die entscheidende Rolle der Paarkonstellation und der Abstimmung von Verantwortlichkeiten mit dem Partner, die fallweise zuungunsten der Wissenschaftlerinnen ausfiel, weil die Arbeit des Partners als die für das Haushaltseinkommen wichtigere oder auch die weniger flexible Tätigkeit wahrgenommen wurde. Diese tendenzielle Intensivierung der innerpartnerschaftlichen Ungleichverteilung wird in Kapitel 3.3.2 näher beleuchtet.

### 3.2.5 Psychische Belastungen und Sorgen

Die COVID-19-Pandemie hat sich als belastende Zeit erwiesen und zu erheblichen psychischen Auswirkungen auf Menschen geführt. Die Veränderung der Routine und der Verlust von Aktivitäten, die normalerweise Freude und Entspannung bringen, können zu einem Mangel an Lebensfreude und einer Verschlechterung des mentalen Wohlbefindens beitragen. Befragte berichten von fehlender Motivation und Antriebslosigkeit, über Gefühle von Isolation, Leere, Orientierungslosigkeit und Depression bis hin zu Erschöpfung, die in burn-outähnlichen Symptomen oder sogar Zusammenbrüchen mündeten, die Krankenhausaufenthalte erforderten:

Was dann eben nach diesem November 2020 passiert ist, war, dass ich wirklich in eine Art Depression verfallen bin, weil ich ja nach wie vor nirgends hinkonnte [...] Also es war dann wirklich so, dass ich psychotherapeutische Hilfe in Anspruch genommen habe dann im Februar 2021 und da auch wirklich aufgearbeitet habe all diese neuen Faktoren. Pandemie plus Kind plus arbeiten. Weil das so verknotet war und so verstrickt war, dass ich mich da gar nicht raus gesehen habe, wie es eigentlich weitergehen soll. – *Sina (35), Post Doc, 1 Kind (3)*

Aber war dann, ich weiß gar nicht, einen Monat zwei, keine Ahnung auf völlige Sparflamme. Und also bin in Therapie natürlich dann seither. War lang immer wieder im Krankenhaus, weil ich epileptische Anfälle hatte, also Anfälle, die auf Epilepsie hindeuten. Und dann bin ich von Neurologe zu Internist, was weiß ich, alles gelaufen und war dann eine Zeit lang unter Epilepsieverdacht, der sich dann nicht bestätigt hat, weil ja tatsächlich die psychische Belastung, die diese Art epileptischen Anfälle ausgelöst hat. Also es war schon richtig an der Grenze. Und da war's auch klar, das geht nicht mehr. Also das war nicht mehr nur ein Burnout, ich brauch jetzt mal drei Wochen Urlaub. Also nur Burnout kann man nicht sagen „ja und dann geht es wieder“, sondern mein Körper hat nicht mehr mitgemacht. – *Marla (42), Post Doc, 2 Kinder (3, 8)*

Wie eine Studie des Eurofound und International Labour Office (2017) aufzeigt, hat die Gruppe der mobil und flexibel Arbeitenden allgemein die höchste Stressbelastung und berichtet am häufigsten von negativen Auswirkungen auf die Gesundheit. Zusätzlich kann die spezifische Krisensituation und damit einhergehend die ständige Berichterstattung über die Pandemie und die Fülle von Informationen über das Virus, die täglich wechselnden Krankheitszahlen und Richtlinien sowie das Verarbeiten und Bewältigen dieser Informationsflut zu einer Form von Reizüberflutung führen und Stressgefühle verstärken:

Die Motivation für meine eigene Forschung ist mit der Pandemie jetzt nicht unbedingt gestiegen. Weil einfach so viel Neues irgendwie da war, mit dem man sich auch mental so beschäftigt. Ja, also das ist dann vielleicht eine mentale Care-Arbeit oder so. Die einen so ein bisschen blockiert oder mich. Also so dieses Sorglose, das ist einem so ein bisschen weggenommen worden, mit den täglichen Coronazahlen und so. – *Tilda (34), Prae Doc, 1 Kind (1)*

Auch Ängste um die eigene Gesundheit und jene des eigenen nahen Umfelds wurden durch die Pandemie ausgelöst. Die anfänglich mangelnde Informationslage im Zusammenhang mit

dem Virus, wie seine Ausbreitung, Symptome und Behandlungsmöglichkeiten, die Sorge vor einer Ansteckung und die Unsicherheit über die Auswirkungen von COVID-19 auf die (langfristige) körperliche Gesundheit können zu erhöhten Stresserscheinungen und emotionaler Überforderung führen:

Ich habe irrsinnig viel weinen müssen. Und ich habe halt, mein Vater war Neurologe, Psychiater, und ich hab gesagt, "Papa, ich glaube, ich habe eine Depression." Und er hat gesagt, "Nein, das ist ganz normal. Es ist ja wirklich viel zu weinen. Also, das ist ja gut, dass du weinst". Also ich habe einfach, ich kann mich erinnern, ich habe drei Tage dauernd weinen müssen, aber ich glaube es war einfach auch, weil da war ja noch keine Impfung, und ich habe nicht mal gewusst, muss ich jetzt alles was ich kaufe waschen oder was hilft eigentlich? Oder darf ich da die Türklinke angreifen oder soll ich mit den Kindern zum Spielplatz gehen? Und dann? [...] Aber am Anfang waren ja überhaupt keine Richtlinien. Man hat nicht gewusst, wie ansteckend ist das jetzt? Also, ja, da war ich schon wirklich sehr depressiv. – *Liliana (40), Post Doc, 2 Kinder (4, 6)*

Maßnahmen wie Lockdowns, Ausgangssperren und soziale Distanzierung haben erheblichen Veränderung im sozialen Leben mit sich gebracht, so dass Menschen ihre Freund:innen, Familie und sozialen Netzwerke weniger häufig persönlich getroffen haben. Isolation und das Erleben von fehlender sozialer Integration verstärken dann Gefühle von Einsamkeit und Traurigkeit und tragen zu einer Verschlechterung von psychischer Gesundheit bei:

[...] auch in der Familie oder mit Freunden, war es irgendwie isolierend, weil ich habe das Gefühl gehabt, dass die Leute einfach sich sehr zurückziehen, auch emotional. Und deswegen einfach schwierig war, wenn man sich sonst trifft und mit jemandem quatscht oder sich austauscht. Das war halt nicht möglich. – *Liliana (40), Post Doc, 2 Kinder (4, 6)*

Nicht zu unterschätzen ist, dass die Pandemie Befragte zwang, sich an erhebliche Veränderungen im Alltag anzupassen: von Homeoffice, über digitale Lehre bis hin zu einem allgemeinen Mangel an Struktur, Stabilität und Routinen, was mit Anpassungsschwierigkeiten und negativen Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden einhergehen kann. Aber auch die gesellschaftlich vorherrschende Unsicherheit über die Zukunft und globale Sorgen führten bei manchen Befragten auch zu Sinnfragen dem wissenschaftlichen Beruf gegenüber wie auch Wertekonflikten, in denen die akademischen Tätigkeiten und Anforderungen bzw. die Kultur des Arbeitsumfelds ganz grundsätzlich infrage gestellt werden:

Und dann halt die ganzen emotionalen Sorgen und Ängste. So, was passiert hier eigentlich und "What is going on?". Ich glaub, ich habe ein bisschen eine Krise bekommen, im Sinne von "Was mach ich eigentlich?". Ich habe ur viel Druck, diese Papers zu veröffentlichen. Ich mag die Arbeit prinzipiell, aber die Welt implodiert irgendwie um mich. Warum sitze ich da und mach diese Regressionen, um irgendwas herauszufinden, nur dass ich es veröffentlichen kann, weil, das bringt eigentlich nichts für die Welt und für die Gesellschaft. Natürlich kann ich argumentieren, warum das Paper wichtig ist und warum es eine Lücke in der Literatur füllt. blablabla. Ja, können wir eh alle. Aber es war sehr stark ein Gefühl von "Warum mache ich das?" – *Carlotta (38), Post Doc, 1 Kind (4)*

Insgesamt ist es wichtig anzumerken, dass die psychische Gesundheit von Personen in der Anfangs- und Hochphase der Pandemie von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird, wie persönliche Umstände, soziale Netzwerke oder ökonomische Ressourcen, und unter den Befragten dementsprechend auch variiert.

### 3.3 Intensivierung von Belastungen und Ungleichheiten

Im vorangegangenen Abschnitt wurden Herausforderungen und Schwierigkeiten erörtert, die zu einem gewissen Ausmaß alle Personen im Wissenschaftsberuf betroffen haben können. Darüber hinaus treten in unseren Interviews aber auch intensiviertere Belastungen und Ungleichheiten zutage, die für Frauen bzw. Mütter in der Early Career Phase besonders ungünstig ausfallen und dabei auch langfristige Karrierenachteile nach sich ziehen können, wie im Folgenden erläutert wird.

#### 3.3.1 Räumliche und zeitliche Entgrenzung

Während dem im Kontext von Pandemie und Home-Office gestiegenen Ausmaß räumlicher und zeitlicher Flexibilität durchaus Positives abgewonnen werden konnte (vgl. Kapitel 3.1.1), birgt diese Form der Entgrenzung auch starke Herausforderungen. Dass eine flexible und mobile Arbeitszeitorganisation Risiken wie eine Erhöhung der Arbeitszeit, den Druck ständiger Erreichbarkeit und weniger Zeit für Erholung und Freizeit nach sich zieht, betrifft nicht nur den Wissenschaftsberuf und zeigt sich nicht erst im Kontext der Pandemie (Flecker, 2017; Schmidt et al., 2020). Den Erfahrungen unserer Interviewpartnerinnen zufolge haben sich diese Tendenzen im Zuge der Pandemie zum Teil noch weiter intensiviert:

Dieses zwischen Privates, Berufliches, des verschwimmt einfach viel mehr, und Kinderbetreuung. Es ist teilweise so, dass man dann am Spielplatz steht und irgendein Online-Meeting hat. Also das war auch in der Pandemie viel, viel stärker, ja. – *Viola (36), Post Doc, 1 Kind (3)*

Am Anfang ist es immer super, wenn man die Möglichkeit hat, auch neben den Kleinkindern irgendwie eben flexibel arbeiten zu können. Aber es ist einfach eine, unterm Strich, eine Wahnsinnsbelastung [...]. Weil's ja auch einfach um ständige Verfügbarkeit geht, also ist ja auch schon im Wissenschaftsbereich, oder so wie ich ihn erlebe, dass wir einfach immer verfügbar sind. [...] Das System findet es schön, wenn ich 7 Tage die Woche 24 Stunden verfügbar bin. – *Franka (46), Post Doc, 4 Kinder (10, 13, 17, 19)*

Wenn die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen, kann dies zu einem ständigen Erreichbarkeitsdruck führen. Personen haben dann Schwierigkeiten abzuschalten und sich zu erholen, was mit einem erhöhten Stressniveau verbunden ist. Diese Form

der Entgrenzung und Kultur der Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten kann durch eine unzureichende Bereitstellung von technischem Equipment für den beruflichen Gebrauch befördert werden:

Was ein bisschen lästig war, war, dass wir natürlich keine Arbeitshandys haben, das heißt, ich musste alle so Telefonate mit meinem Privathandy führen und musste überall meine private Handynummer angeben. – *Kira (35), Prae Doc, 2 Kinder (0, 3)*

Selbst wenn es Angebote von seiten der Universität gibt, Equipment wie Computer und Bürosessel bereitzustellen, können damit die mangelnden ökonomischen Ressourcen für Wohnräume mit Möglichkeit für separate Home-Office Zimmer nicht kompensiert werden:

[Frage, ob es auch von der Universität Angebote zur Ausstattung von Homeoffice gab, Anm.] Prinzipiell schon, ja. Aber ich hätte nicht, wohin damit. Die [Name der Universität] hätte mir ja keine größere Wohnung gezahlt also. Doch also, die [Name der Universität] selbst jetzt weniger, weil, die IT ist relativ bald leer gewesen, sag ich mal. Aber unsere Vorgesetzte, die Institutsleiterin hat schon gesagt, nehmt euch den Computer mit heim, könnt's euch auch einen Sessel mit heimnehmen, oder so irgendwas. Aber ich hätte jetzt nicht gewusst wohin damit. Also, das war halt irgendwie eher das Problem. Also nein, Möglichkeit hätte ich gehabt, aber hat für mich halt die Umsetzung nicht funktioniert. – *Jana, Post Doc, 2 Kinder (5, 9)*

Im Wissenschaftsberuf sind Zeit, Ruhe und Konzentration von zentraler Bedeutung, um die professionellen Anforderungen zu bewältigen. Wenn es keine räumliche Trennung von Lohnarbeit und Familie gibt, sind derartige Bedingungen allerdings stark erschwert. Mit Kindern im Haus muss die Arbeitszeit flexibler gestaltet und auf ihre Bedürfnisse abgestimmt werden, was während der Pandemie als große Herausforderung wahrgenommen wurde. In der Praxis führte dies dazu, dass Wissenschaftlerinnen sich beispielsweise gezwungen sahen, ihre Arbeitszeit in den Abend oder die Nacht hinein auszuweiten oder selbst Wegzeiten und die Zeit am Spielplatz für Arbeitstelefonate zu nutzen.

Ich hatte so einen Rhythmus, dass ich immer am Abend, in der Nacht noch irgendwie länger gearbeitet habe, obwohl das überhaupt nicht mein Stil ist, weil, wie ich vorher gesagt habe, ich hab immer am Vormittag gearbeitet und da konnte ich erst am Abend arbeiten, einfach auch aus dem Grund, weil ich wusste, wieviel Zeit ich habe. Also in diesem Sinne, dass ich so open end arbeiten kann und das war halt mit Kind untertags nicht möglich und am Abend war's möglich, dann einfach so lang zu arbeiten, wie's geht. – *Paula (37), Post Doc, 1 Kind (2)*

Ich nutze dann meistens den Weg zum Kindergarten noch für ein letztes Arbeitstelefonat und am Spielplatz gehe ich dann, also nach dem Kindergarten gehe ich dann meistens zu einem Spielplatz oder bin quasi noch eine Stunde draußen mit meinem Sohn. Und da mache ich dann meistens auch noch eine Arbeitstelefonat. – *Rita (37), Post Doc, 1 Kind (3)*

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die wahrgenommenen Vorteile einer großen Flexibilität mit der Kehrseite einer mitunter als belastend empfundenen Entgrenzung von Beruf und

Privatem einhergehen. In den Interviews werden diese Ambivalenzen zum Teil explizit angesprochen und dabei auch die Privilegien des Wissenschaftsberufs hervorgehoben:

Es gibt viele Jobs und Lebensrealitäten, wo viel weniger Flexibilität da ist und wo es prekärer ist in dem Sinne, dass man Angst haben muss, seinen Job zu verlieren, wenn man nicht hinkommt oder nichts macht oder zu spät kommt. Ich meine, das ist ja auch super, wenn man sagen kann, ich komme halt einmal um zehn oder ich gehe schon um zwei. Das ist ziemlich egal, außer man hat halt so was wie Lehre oder ganz wichtige Termine. Gleichzeitig hat es natürlich den negativen Effekt, dass es so wenig abgegrenzt ist, und man auch am Abend dann noch die Sachen erledigen muss oder am Wochenende. – *Zoe (31), Prae Doc, 2 Kinder (3, 10)*

Dass die wahrgenommene Flexibilität des Wissenschaftsberufs auch karrierenachteilige Implikationen für die innerpartnerschaftliche Aufteilung von Betreuungs- und Haushaltsaufgaben nach sich ziehen kann, wird im folgenden Abschnitt 3.3.2 erläutert.

### 3.3.2 Innerpartnerschaftliche Ungleichverteilung von Lohn- und Sorgearbeit

Es ist wenig umstritten, dass Kinderbetreuung in der österreichischen Gesellschaft verstärkt als Frauenthema und nicht als Elternthema betrachtet und gelebt wird (Berghammer, 2014). Wie Paare individuell die Betreuung ihrer Kinder organisieren, hängt von vielerlei Faktoren ab: Neben den strukturellen Gegebenheiten, wie dem jeweiligen wohlfahrtsstaatlichen Modell, rechtlichen Rahmenbedingungen, der ökonomischen Lage, vorherrschenden Werten und Normen oder Infrastruktur auch zu einem Teil vom jeweiligen Anspruch an eine egalitäre Arbeitsteilung. Unter den hochqualifizierten Frauen der Interviewstudie herrscht durchgehend ein kritisches Bewusstsein über geschlechterstereotype Verantwortungszuschreibungen im Bereich Elternschaft vor. Umso herausfordernder war es für Betroffene, wenn es nicht möglich war, die Ansprüche an die Arbeitsteilung in den Krisenumständen zu verwirklichen. Zwar zeigen sich unter den Befragten im Bereich der innerpartnerschaftlichen Gestaltung von Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit durchwegs unterschiedliche Tendenzen. Als problematisch hervorgehoben wurden insbesondere aber klare Entwicklungen in Richtung einer Retraditionalisierung, die mit einer wahrgenommenen Flexibilität der Wissenschaftsarbeit begründet und legitimiert wurden:

Es hat halt dazu geführt, dadurch dass natürlich meine Arbeit ja grundflexibel ist, dass wir eben ganz schnell in alten Rollenbildern wieder gelandet sind. Einfach ganz pragmatisch, weil wer hat den sicheren Job, wer arbeitet 40 Stunden, wessen Job ist einfach existentiell so wichtig, dass er auch nach einer Krise irgendwie noch da sein sollte. Auch solche Überlegungen. [...] Das heißt der hat dann halt auch ein Zimmer blockiert, quasi weil der musste funktionieren. Genau, und meine Arbeitsstelle und meine Identität und mein sämtlicher Raum, auf beiden Ebenen, war halt einfach gefressen. – *Franka (46), Post Doc, 4 Kinder (10, 13, 17, 19)*

Auch so ganz klassisch, mein Mann hat 40 Stunden gearbeitet, der konnte dann auch nicht sagen, ich mache jetzt nichts, der musste weiterarbeiten, aber auch von zuhause aus. Das heißt, unser ganzes Zuhause wurde umgewandelt in einen Arbeitsplatz für meinen Mann, gefühlt. Im Schlafzimmer hingen seine ganzen Pläne und Zettel herum, hat ihn auch gestört, aber er musste sich ausbreiten. Und der [Name des Kindes] und ich, wir sind da halt irgendwie dazwischen gesessen und haben uns gedacht, na super. – *Sina (35), Post Doc, 1 Kind (3)*

Die Möglichkeit der zeitlichen Selbststrukturierung wird hierbei als Vorteil gegenüber Jobs mit konkreten Vorgaben und Deadlines von außen gesehen, wengleich ein hohes oder mitunter höheres Ausmaß an durchgängiger konzentrierter Arbeitszeit notwendig ist, um jene Anforderungen zu erfüllen, die für das Vorankommen einer Wissenschaftskarriere entscheidend sind. Zusätzlich werden auch die Höhe des Einkommens und deren Wichtigkeit für die finanzielle Situation der Familie, sowie die vertraglich festgelegte Arbeitszeit und die vertragliche Sicherheit der Beschäftigung als Kriterien herangezogen, um in der Krisenzeit eine Priorisierung von Karrieren und eine darauf aufbauende Verteilung von sozialer Reproduktionsarbeit vorzunehmen. In dieser Hinsicht sind Early Career Wissenschaftlerinnen, die häufig in befristeten Teilzeitstellen beschäftigt sind, ganz grundsätzlich in einer benachteiligten Position. Auffallend ist, dass die Wahrnehmung von Flexibilität begünstigt wird, wenn ein Verständnis und eine Nachsicht von Arbeitgeber:innenseite hinsichtlich der erschwerten beruflichen Situation durch die erhöhten Anforderungen für Kinderbetreuungspflichten vorliegen. Dies kann als weiterer Aspekt in die Entscheidungsgrundlage für die Verteilung von Care-Arbeit hineinfließen, etwa bei Paarkonstellationen, in denen beide Personen im universitären Kontext arbeiten:

Es konnte immer nur einer wirklich konstruktiv arbeiten, weil, nur einer konnte sich so anmelden, dass das VPN von der Uni – also mein Mann ist auch an der Uni. An einer anderen, aber auch. Und es ging nur ein VPN auf einmal, und es ging nur eine Videokonferenz auf einmal und dann halt noch das Kind, das grad' lernt, wie jede Lade in der Küche aufgeht. Kein Baumarkt offen, wo man Sicherungen kaufen kann. Also so, das waren dann schon eben Sachen, die uns dann schon vor große Herausforderungen gestellt haben. Und bei seinem Arbeitgeber eben viel weniger Verständnis auch da war. Und damit war's noch klarer: Die Mama steckt zurück. Und die Mama kümmert sich. – *Kira (35), Prae Doc, 2 Kinder (0, 3)*

Bei meinem Mann [...] war überhaupt kein Entgegenkommen vom Fördergeber in diesem ersten Lockdown. So gesehen war halt einfach klar, ok, ich kann das jetzt mehr rausschieben als er. Wir haben schon versucht, uns das ein bisschen aufzuteilen, aber das war dann einfach klar, dass die Kinderbetreuung hauptsächlich an mir liegt. – *Jana (43), Post Doc, 2 Kinder (5, 9)*

Vorherrschende Organisationskulturen wie auch Wertevorstellungen und Geschlechterrollenbilder von Vorgesetzten haben in der Wahrnehmung der Befragten einen zentralen Einfluss auf deren Umgang oder Kulanz mit Betreuungspflichten von Mitarbeiter:innen und den damit einhergehenden Einschränkungen der Lohnarbeitsressourcen. Ganz unabhängig



vom Geschlecht von Vorgesetzten werden auch deren konkrete Erfahrungen von Elternschaft damit in Verbindung gebracht:

Was sehr angenehm bei mir war, war, dass auf meinem Institut der Forschungsbereichsleiter selbst zwei Kinder hat, eins im schulpflichtigen Alter, eins im Kindergartenalter, und der hatte vollstes Verständnis, dass man nicht immer erreichbar ist, dass man nicht zu jeder Zeit einfach die 40 Stunden weiter fortführen kann. Und das war wahnsinnig vorteilhaft, weil gleichzeitig eben in der Arbeit meines Partners war das absolut nicht der Fall. Er war der Einzige im Betrieb, der eine berufstätige Partnerin hat, also diejenigen, die Kinder haben, haben keine berufstätigen Partnerinnen. Und von dem her war die Dynamik so, dass sie einfach weiterarbeiten, und zwar mehr eigentlich als Vollzeit, weil das eben die Pandemie erfordert hatte. Und so vorteilhaft es eigentlich war, dass es bei mir locker war, so nachteilig war das, weil ich einfach in gewisser Weise dann manche Dinge im Sparmodus ausgeführt habe, weil ich dann den größeren Anteil der Betreuung übernommen habe. Also sprich, ich habe ungefähr vier Stunden am Tag wahrscheinlich gearbeitet und er seine acht Stunden. – *Olivia (36), Prae Doc, 1 Kind (4)*

Nicht nur auf der organisationalen Ebene werden wirkungsvolle und hinderliche Prozesse verortet, die die innerhäusliche Arbeitsteilung beeinflussen, sondern auch in den eigenen geschlechterspezifischen Sozialisationen, Zuschreibungen und Erwartungen. Selbst in Paarbeziehungen mit egalitärem Anspruch wird die Entscheidung darüber, wer für die Kinderbetreuung zuständig ist, mitunter geschlechtertypisch gefällt. So kommt es zu der Beobachtung, dass es Frauen aus ihrer gesellschaftlichen Genderrollen-Prägung heraus tendenziell schwerer fällt, sich abzugrenzen, sich aus dem Gefühl einer ständigen Verantwortlichkeit im privaten Kontext herauszunehmen und Zeit und Raum für sich einzufordern:

Es ist schon so ein bisschen so eine gegenderte Sache, dass man als Frau dann oft leichter in das reinfällt, dass man sich dann für alles zuständig fühlt. Also mir ist es weit schwerer gefallen als ihm, dann da abzuschalten und zu sagen „Ok, heute geht mich das nichts an“. Das war für mich sicher schwieriger als für ihn. [...] Also ich fand es schon, vor allem deswegen, weil das ja bei uns eigentlich immer sehr gleich, wirklich sehr gleich verteilt war sozusagen, auch die Elternrolle und so. Gerade deswegen hat es mich dann schon auch überrascht oder ein bisschen schockiert manchmal an mir selber, also das ist jetzt gar keine Schuldzuweisung oder so, weil, ich habe ja das auch mit betrieben, wie schnell man dann in diese Rollen reinfällt wieder und wie viel stärker ich diese emotionale Arbeit irgendwie übernommen habe und mir viel mehr Sorgen gemacht habe und irgendwie ständig geschaut habe, dass ich immer ansprechbar bin und so weiter. Das habe ich sicher stärker gemacht. – *Clara (39), Post Doc, 1 Kind (10)*

Wir kämpfen sehr darum, eine relativ gleiche Aufteilung, gleichberechtigte Beziehung, so vor allem auch in Bezug auf so mental load und so Sachen zu haben [...] Aber dieses Thema Home-schooling, ich weiß nicht, das war auf einmal vom Gefühl her wie zurückversetzt in die 50er-Jahre sein. [...] Diese ganze emotionale Arbeit, das zu begleiten, lag halt ganz stark bei mir und allgemein bei Frauen, was ich im Umfeld beobachtet habe. – *Zoe (31), Prae Doc, 2 Kinder (3, 10)*

Zusammengenommen wird die Gestaltung der Verteilung von Aufgaben im Bereich sozialer Reproduktion, also Haushaltsführung, Kinderbetreuung und -erziehung wie auch Home-Schooling von den Befragten zurückgeführt auf ökonomische, vertragliche und organisationale Rahmenbedingungen wie auch geschlechterspezifische Prägungen, wodurch in vielen

Fällen ein Ungleichheitsverhältnis zu Ungunsten der Interviewpartnerinnen entstanden ist. Auch emotionale Arbeit wurde – wie in den letzten zwei Zitaten bereits angedeutet – von den Befragten als starke Verantwortung wahrgenommen. Diese bezieht sich jedoch nicht allein auf die eigenen Kinder, wie im folgenden Kapitel ausgeführt wird.

### 3.3.3 Emotions- und Sorgearbeit im beruflichen und privaten Kontext

Nach wie vor werden Aufgaben im Bereich der emotionalen Arbeit hauptsächlich von Frauen verrichtet, sowohl im Privatleben, also unter Freund:innen, Familie und Partner:innen, als auch im Beruflichen. Auch in Universitätssystemen herrscht eine geschlechterspezifische Arbeitsteilung hinsichtlich emotionaler Fürsorge vor, sodass Frauen den Großteil davon übernehmen (Gaiparia, 2017; Lawless, 2018). Emotionsarbeit im professionellen Kontext umfasst zusammengenommen emotionale Leistungen in beruflichen Interaktionen, durch die Ziele einer Institution verwirklicht werden sollen. Die Erfahrungen der Wissenschaftlerinnen des Interviewsamples lassen auf ein breites Spektrum von emotionalen Care-Aufgaben schließen, die abseits der Kinderbetreuung von ihnen wahrgenommen und/oder an sie herangetragen und bewältigt wurden. So machten sie sich etwa Sorgen um belastete Studierende und finden sich in einer Rolle als Ansprechpersonen für deren persönliche Anliegen und emotionale Bedürfnisse wieder:

Da war für mich die Riesenumstellung, dass das natürlich mehr geworden ist, klarerweise, und dass ich auch das Gefühl hatte, gerade so zum Beispiel auf Doktorandinnen-Ebene vor allem jüngere Leute, die eben keine Familie hatten, die allein gelebt haben, dass für die das dann auf einmal ein Riesenbedürfnis war, dass die dann wirklich regelmäßig Videokonferenzen irgendwie gebraucht haben, glaube ich, auch sozial teilweise, um da irgendwie zurecht zu kommen. Und das war für mich dann teilweise auch belastend, weil natürlich bei mir diese Familienarbeit sowieso auch immer dabei war und dann halt diese Online-Sachen so viel dazu gekommen sind, wo wir alle wissen, wie anstrengend das irgendwie ist. Und das war dann irgendwie nochmal so eine Betreuungsaufgabe, die ich wahrgenommen habe. Nicht nur für mein eigenes Kind, sondern auch für die Juniors am Institut, die dann plötzlich da ihre virtuellen Streicheleinheiten irgendwie gebraucht haben. [...] und natürlich auch für die Studierenden bei den Online-Sachen zumindest manche dabei waren, die halt dann viel mehr auch diese emotionale Betreuung ein bisschen gebraucht haben, habe ich den Eindruck gehabt, einfach um mit der Situation klarzukommen. – *Clara (39), Post Doc, 1 Kind (10)*

Also es hat ein paar ganz schlimme Situationen eigentlich gegeben. Ich habe bei einzelnen Studierenden das schon recht miterlebt, die dadurch gelitten haben, die da finanziell dann total ausgeblutet sind. [...] es waren schon so ein paar Einzelschicksale dabei, die mir da schon recht Mitleid erweckt haben. – *Jana (43), Post Doc, 2 Kinder (5, 9)*

Leistungen, die im wissenschaftlichen System weniger hoch bewertet werden, wie Lehre, Betreuung, Mentoring oder institutionelles Engagement, werden häufiger von systemisch

bereits benachteiligten Gruppen übernommen, während Personen ohne strukturelle Barrieren höher anerkannten Tätigkeiten nachgehen, die zuträglich für ihr berufliches Fortkommen sind (Moore et al., 2010). Dazu gehören auch unsichtbare Arbeiten, wie Konfliktlösungsbestrebungen, der fürsorgliche Beistand gegenüber Menschen in krisenhaften Lebenssituationen, wie auch Verantwortungsgefühle und Empathie für die Belastungen von Personen im beruflichen Kontext, zu denen Kolleg:innen oder Mitarbeiter:innen zählen:

Eine Mitarbeiterin hat wirklich starke psychische Probleme und ich führe das schon auch auf die Pandemie zurück, weil sie hat eine Tochter in Georgien und sie konnte die halt auch nicht besuchen und einfach mega kompliziert für Leute, die halt woanders herkommen. Und ja es war einfach wirklich, wirklich schwierig ein Team zu machen mit ihr, weil sie einfach starke Depressionen und Angst und Panikattacken gehabt hat und es war sehr viel Sorge um sie auch. Und was braucht sie jetzt? Und was, wie kann ich das machen, dass sie weiter im Vertrag bleibt? Und können wir den Vertrag verlängern, weil sonst keine Ahnung, verliert sie ihr Visum. Also es war einfach so viel Verantwortung für ihr persönliches Leben, das eigentlich mich null angeht [...] Und weil ich gewusst habe, das ist echt eine Ausnahmesituation, habe ich mich halt um diese ganzen Sachen auch gekümmert. – *Liliana (40), Post Doc, 2 Kinder (4, 6)*

Emotionale Arbeit zu leisten, wird beruflich nicht anerkannt und findet zusätzlich zu dem „normalen“ Arbeitspensum statt. Basierend auf der gesellschaftlich vorherrschenden geschlechtlichen Arbeitsteilung werden zwischenmenschliche und persönliche Probleme überproportional häufig an weiblich sozialisierte Personen herangetragen (Müller, 2019) da sich kümmern stereotyp als weibliche Kompetenz gesehen wird. Hinzu kommt, dass emotionale Arbeit bzw. Kompetenz insbesondere bei prekär beschäftigten Lehrenden eine wichtige Ressource für die Bewältigung von Unsicherheit darstellt und damit eng mit dem beruflichen Status verknüpft ist (Nöbauer, 2012). Zusätzlich zu emotionaler Care-Arbeit im beruflichen Kontext und bei den eigenen Kindern berichten die Befragten auch von darüber hinaus anfallenden affektiven Erfordernissen hinsichtlich der Beziehungspartner, etwa weil diese z.B. einer Risikogruppe zugerechnet werden und damit stärkere Angst, Vorsichtsmaßnahmen und Verhaltensänderungen einhergingen, die den Alltag beeinträchtigt haben:

[...] was bei uns dazu kommt in der Familie, ist, dass mein Mann immunsupprimierende Medikamente nimmt. Also für uns war diese Angst, uns anzustecken, allein schon wegen ihm immer viel größer, weil seine Ärzt:innen nicht sagen konnten, wie es ihm gehen wird, weil er zwar geimpft ist, aber nicht klar ist, ob die Impfung gut funktioniert mit seinen Medikamenten. – *Rita (37), Post Doc, 1 Kind (3)*

Unter den Erfahrungen, wo die „Sorge“ um den eigenen Partner im Zentrum stand, spielte jedoch nicht nur die eigene emotionale Belastung eine Rolle. Mitunter führten auch Erkrankungen des Partners bzw. zweiten Elternteils dazu, dass dessen Mitarbeit im Familienkontext wegfiel und damit ein zusätzlicher Workload für die Wissenschaftlerinnen entstand:

Mein Partner hatte [...] einen Hörsturz, einen schleichenden, den man lange nicht gemerkt hat. [...] Hat jetzt bleibenden Hörverlust, Hörgeräte, und das war auch noch in der Zeit. Schwer zu sagen, ob das wirklich nur Pandemie-bedingt war, das weiß man jetzt rückblickend nicht. [...] Genau. Dann war sozusagen Pandemie und gleichzeitig aber ist der Partner weggefallen, der sonst aber sehr viel übernommen hat auch immer. – *Marla (42), Post Doc, 2 Kinder (3, 8)*

Es hatte sich definitiv bei ihm etwas verändert und eben in dieser Angststörung und der Therapie dann, war das dann sehr, sehr klar, dass das damit zu tun hatte. Diese Doppelbelastung mit der Betreuung und dieser sehr intensiven Arbeit, das hat ihm sehr zu schaffen gemacht. Und das ist natürlich nicht an mir spurlos vorbeigegangen. Also da musste ich viel abfangen. Insbesondere während seiner [...] sehr, sehr schwierigen Phasen, wo er teilweise auch nicht außer Haus konnte und sehr intensive Panikattacken hatte. Und da habe ich natürlich sehr viel Betreuung auch übernommen. – *Olivia (36), Prae Doc, 1 Kind (4)*

Im privaten Bereich kam es darüber hinaus auch zu erhöhtem Sorgaufwand durch belastete Geschwister, bei denen z.B. schwere psychische Erkrankungen durchgebrochen sind. Nicht zuletzt berichteten die Interviewpartnerinnen auch von zusätzlicher Emotionsarbeit ihren Eltern gegenüber, da diese besonders in der Anfangs- und Hochphase der Pandemie sozial isoliert waren, aufgrund des höheren Alters größere Gesundheitsrisiken tragen oder auch unterschiedliche Haltungen zu Corona-Impfungen hatten, was mit einigen Konfliktlösungserfordernissen einherging. Insgesamt heben die Ergebnisse hervor, dass es erforderlich ist emotionale Fürsorgearbeit nicht nur auf der Ebene der Kinderversorgung zu verorten, um den dahingehenden Mehrfachaufwand von Frauen adäquat abbilden zu können.

### 3.3.4 Leistungsdruck im Wissenschaftssystem

Das Wissenschaftssystem ist eine wettbewerbsorientierte und auf hohem Konkurrenzdruck basierende Institution (Castellacci & Viñas-Bardolet, 2021). In den Interviews zeigt sich, dass Befragte mitunter ein intensiviertes Gefühl hatten, von Kolleg:innen „überholt“ zu werden und nicht mithalten zu können, insbesondere verstärkt durch die Wahrnehmung, dass von universitärer Seite trotz der Krisenumstände gleichbleibende Leistungsanforderungen und -erwartungen vorgeherrscht haben. Damit wurde eine „pressure to perform“ (vgl. Kapitel 5.4) erlebt: Wer keine negativen Konsequenzen für den eigenen Karriereverlauf riskieren möchte, muss auch im Home-Office und unter Pandemie-Bedingungen anhaltende Leistungen bringen und „Output“ liefern, was aber unter den gegebenen Krisenumständen oft nicht möglich war:

Es war wirklich, wirklich schlimm. Und es ist, finde ich, so eine Abwärtsspirale, also ich hatte wirklich lange Zeit das Gefühl, und ich bin auch jetzt noch davon überzeugt, dass ich da nichts mir erarbeitet habe, worauf ich jetzt zurückgreifen konnte. Ich habe zwar vielleicht was gelesen oder so, aber es war so unfokussiert und so willkürlich und unzusammenhängend und Arbeiten, die ich gemacht habe, sind so ins Leere gegangen. – *Sina, 35, Post Doc, Kind (3)*

Das beschriebene Dilemma ist für den akademischen Betrieb generell bezeichnend. So wird eine starke Outpoutorientierung verlangt, für die eine intensive und konzentrierte Aneignung von Inhalten, Theorien und Forschungslandschaften Voraussetzung ist, welche wiederum jedoch nicht als Leistung abbildbar ist. Starker Druck ist zudem gegeben, wenn Early Career Wissenschaftlerinnen mit befristeten Verträgen in dieser Situation für das Hauptkommen der Familie zuständig sind:

Und dann gleichzeitig dieser Druck, in vier Jahren ist das Geld wieder aus. Das heißt, eigentlich muss ich funktionieren, ja, kann aber nicht. Die Pandemie spielt dagegen, die Kinder spielen dagegen. Es gibt sicher Gesundheit sowieso ja. Und trotzdem habe ich da eine Deadline mit in vier Jahren ist es wieder vorbei und ich muss aber die Familie ernähren. Ja, bei uns in der Familie die Hauptverdienerin. Das heißt, mein Mann ist selbstständig, verdient auch, aber ich bin derzeit um einiges mehr und wir hängen an dem Gehalt. Wenn es das es nicht gibt, haben wir ein Problem mit zwei Kindern mittlerweile. – *Marla (42), Post Doc, 2 Kinder (3, 8)*

Die Interviewpartnerinnen beschreiben die Wahrnehmung einer vorherrschenden Anforderung von „Weiter wie bisher“ im Arbeitsumfeld, wie auch von damit einhergehenden Wettbewerbsbeziehungen: Man setzt sich im Team mit den Kolleg:innen sehr ambitionierte Ziele und verinnerlicht dabei als Selbstverständlichkeit, dass man auch in Pandemiezeiten mindestens ebenso viel leisten kann und muss wie bisher. Die „business as usual“ Idee, auch in der beginnenden Hochphase der Pandemie gleiche Leistung zu erbringen, und die Verunmöglichung, sich dem zu entziehen, hat bei einer Befragten und ihrem Partner zu starken bzw. lang nachwirkenden Erschöpfungszuständen geführt, die in eine längere Krankheitsphase gemündet hat:

Die ersten Monate von März bis zum Sommer waren eine Katastrophe. Weil allgemein, also das ging nicht nur mir so, sondern die Stimmung war so, wir müssen alles so weitermachen wie vorher, nur jetzt halt im Homeoffice. Es ändert sich gar nichts. Alle haben irgendwie verbissen fast noch ein bisschen mehr gearbeitet als sonst, um irgendwie zu demonstrieren, dass ma' das schaffen. Und es war ja auch durchaus ein bisschen belebend und motivierend, so ein „Wir machen das und es wird jetzt, wir ziehen das einfach durch“ und dafür hatten wir auch Energien für ein paar Monate. Aber im Sommer kam dann bei uns ein ganz, ganz großer Einbruch. Als dann der Urlaub gekommen ist im Juli, waren mein Mann und ich, glaube ich, mal einen Monat lang nur krank vor Erschöpfung. Und das ist uns dann eigentlich das ganze restliche 2020er-Jahr nachgehangen.– *Rita (37), Post Doc, 1 Kind (3)*

Grenzüberschreitungen hinsichtlich der Anforderungen an das Arbeitspensum wurden von den Befragten häufig erst retrospektiv erkannt, wenn Zeit für Reflektion vorhanden und/oder die Überlastung zu groß war, was bei manchen Befragten im Nachhinein zu kritischen Betrachtungen der eigenen Selbstbeurteilung wie teilweise auch der Handlungsfähigkeit hinsichtlich Grenzziehungen geführt hat:

Wir haben da unser Projekt auch abgeschlossen im letzten Jahr und das war so mein Task: Endbericht schreiben. Da war ich viel beschäftigt mit Rückblick. Und ich habe gemerkt, dass es mir immer wieder vom Schirm gerutscht ist, dass einfach Corona war. Es hat mich echt schockiert, dass man das im beruflichen Kontext so vom Tisch wischt, als wäre eh nichts. Also dass man dann Ergebnisse präsentiert, als wär' nichts gewesen. Und sich das immer wieder für sich selber oder als Team herzuholen, dass man da wirklich doch a' belastete Zeit durchgegangen sind [...] Und wir tun dann so, als wäre eh alles ganz normal g'wesen [...] und muten uns auch diese Selbstbeurteilung zu.– *Franka (46), Post Doc, 4 Kinder (10, 13, 17, 19)*

Insbesondere der Vergleich der eigenen Produktivität mit jener von Care-Arbeit befreiter Kolleg:innen hat den Befragten zufolge zu einem starken Druck- und Konkurrenzgefühl beigetragen. Denn bei diesen seien zum Teil sogar zusätzliche Zeitressourcen freigeworden, die sie für ihr wissenschaftliches Vorankommen eingesetzt haben, womit sich die wahrgenommene Leistungs- und Outputkluft noch einmal verstärkt hat:

Ich hab' eben meine direkte Kollegin, mit der ich mir eigentlich quasi die eine volle Stelle teile. Die ist jünger, hat keine Kinder. Und da war für mich natürlich schon sehr ersichtlich, was das für einen Unterschied macht, weil ich war quasi beschäftigt mit meinem Familiensystem und hab halt irgendwie n' bisschen noch was hingekriegt, maximal, für meinen Job in Wahrheit. Und meine Kollegin hat eben Zeit g'habt und Energie g'habt. [...] zum Netzwerken, total präsent werden, ganz viel sich engagieren. – *Franka (46), Post Doc, 4 Kinder (10, 13, 17, 19)*

Da musste ich dann schon mehr als sonst oder akuter als sonst mich fragen: "Was mache ich und warum?". Und das hat die Produktivität nicht gerade positiv beeinflusst, in Kombination mit den Ängsten, in Kombination mit dem Druck, in Kombination mit der steigenden competition eigentlich, weil ich hab gewusst, die ganzen Männer, die keine Kinderbetreuung machen, ganz viele Leute ohne Kinder, mir war super bewusst von Anfang an: Ich kann nicht mithalten. Ich kann nicht mithalten mit diesen Publikationen. – *Carlotta (38), Post Doc, 1 Kind (4)*

Wenn das berufliche Umfeld und/oder die Führungsetagen männlich dominiert sind, werden fehlendes oder mangelndes Wohlwollen, Interesse und Unterstützung von Seiten der Kolleg:innen mitunter als zusätzliche Erschwernis wahrgenommen. Damit verbunden sind auch weitere hinderliche Faktoren wie mangelnder Anschluss zu den Kolleg:innen, ein Umgang, der als kalt oder wenig verständnisvoll empfunden wird, sowie geschlechtsspezifische Rollenerwartungen, etwa in der Zuteilung bzw. Übernahme von administrativen oder organisatorischen Aufgaben. Diese Aspekte werden von den Befragten mit einem höheren wahrgenommenen Druck in Verbindung gebracht, der das subjektive Empfinden der professionellen und privaten Gesamtsituation im Kontext der Pandemie negativ beeinträchtigt:

Es gibt in dem [Abteilung der Wissenschaftlerin] zehn Professoren, eine Professorin. Keine von ihnen, keine hat je eine Mail geschickt, ein Wort am Gang gesprochen, je vorbeigekommen, um hallo zu sagen, nie mich gefragt, wie es mir geht, wie es mit den Papers läuft, ob sie die lesen könnten? Kein einziges Mal. – *Carlotta (38), Post Doc, 1 Kind (4)*

Schließlich kommt erschwerend hinzu, wenn Mutterschaft in der eigenen Arbeitsumgebung als freie Entscheidung und freiwillig in Kauf genommene Karriereäsur wahrgenommen wird, der nicht mit entgegenkommenden Verhaltensweisen begegnet werden möchte:

Ich habe oft gemerkt, dass manche Leute glauben, ich mache das zu meinem Privatvergnügen und ich hätte es ja auch lassen können mit Kinderkriegen. Und deswegen sollte ich ab jetzt eigentlich nie irgendwas in Anspruch nehmen, weil ich Mutter bin, sondern ich sollte einfach nur das wie ein Hobby betrachten. Manche Leute haben so eine Einstellung zu Kindern [...] „Warum müssen wir jetzt da Rücksicht nehmen, weil du hättest ja die Wahl gehabt, ob du ein Kind haben willst oder nicht?“ – *Liliana (40), Post Doc, 2 Kinder (4, 6)*

Zusammengenommen spiegeln die Äußerungen der Befragten ein übergreifendes Thema wider, nämlich die unzureichende gesellschaftliche und soziale Akzeptanz und Anerkennung im Arbeitsumfeld von Frauen hinsichtlich ihrer Rolle als Mütter allgemein, und ihren strukturell bedingten Ausschluss aus der Wissenschaft (Czerney et al., 2022) im Speziellen.

## 4 Institutionelle Perspektiven

Wie Wissenschaftlerinnen die beruflichen Herausforderungen der Pandemie erleben und bewältigen können, wird maßgeblich davon beeinflusst, welche Rahmenbedingungen sie im universitären Umfeld vorfinden und welche unterstützenden Maßnahmen darin gesetzt werden. Auf der Grundlage der für die vorliegende Studie geführten Expert:inneninterviews wird in diesem Kapitel der Frage nachgegangen, welche Handlungsbedarfe vonseiten universitärer Organisationen wahrgenommen und welche Maßnahmen gesetzt wurden, um die im Fokus der CAREDEMIA-Studie stehende Gruppe der Early Career Wissenschaftlerinnen mit betreuungspflichtigen Kindern im Kontext der Pandemie zu unterstützen. Die Einblicke der fünf Vertreter:innen unterschiedlicher Wiener Universitäten im Bereich Personal, Gleichstellung und Gender liefern wichtige Erkenntnisse über das institutionelle Problembewusstsein und Erfahrungen mit der Umsetzung entsprechender Maßnahmen und geben Aufschluss darüber, wo aus der Sicht der in den Organisationen handelnden Personen die Grenzen institutioneller Unterstützungs- und Handlungsmöglichkeiten liegen.

### 4.1 Wahrgenommene Probleme und Herausforderungen

Insgesamt kommt in den Expert:inneninterviews durchaus Problembewusstsein für die in vielerlei Hinsicht herausfordernde Situation der Early Career Wissenschaftlerinnen mit betreuungspflichtigen Kindern im Kontext der Pandemie zum Ausdruck. Mit der kurzfristigen Umstellung auf die Online-Lehre, temporär verunmöglichten Konferenzteilnahmen, Labor-tätigkeiten, Auslandsaufenthalten und Feldforschungsvorhaben wie auch der Schwierigkeit, im Home-Office konzentriert zu arbeiten, sprechen die institutionellen Vertreter:innen eine Reihe beruflicher Herausforderungen an, die auch in den Erfahrungen der betroffenen Wissenschaftlerinnen Thema sind bzw. waren (vgl. Kapitel 3.2). Gleichzeitig seien im privaten Kontext der Wissenschaftler:innen mit betreuungspflichtigen Kindern zusätzliche (Betreuungs-)Aufgaben entstanden, was zu starken Belastungen geführt habe:

Da waren sehr viele logistische Herausforderungen, und was wir immer wieder zurückbekommen haben, ist, dass es halt für Eltern noch viel schwieriger ist. Also ich habe etliche, es waren halt großteils Frauen, mit denen wir dann Kontakt hatten, die wirklich ehrlich nervlich am Ende waren, das muss ich so sagen. [...] Also man hat ganz, ganz stark gesehen, welche Belastung das war für Eltern. – *Expert:in 3*



Die befragten Expert:innen verwiesen hinsichtlich der Vereinbarkeit beruflicher und privater Anforderungen auf eine durch die Pandemie bedingte Verstärkung bereits zuvor gegebener Herausforderungen:

Es ist einfach eine Verschärfung. Ich denke, dass diese Themen nie neu sind, es ist immer ein struggle und der wird nur sehr sehr krass, wenn ich mein übliches Setting nicht habe.  
– *Expert:in 1*

Das sind ähnliche Themen gewesen wie davor, sie waren vielleicht ein bisschen verstärkter. Aber wir haben die auch davor schon gehabt. [...] Wie teilt man [...] als Vorgesetzter ein, damit die Personen das mit ihren privaten Verpflichtungen in Einklang bringen. Das [...] ist jetzt stärker Thema geworden in der Pandemie, weil halt sehr häufig Kindergärten oder Schulen geschlossen wurden, und dann musste man natürlich flexibler drauf reagieren.  
– *Expert:in 5*

Der Kreis der von den angesprochenen Mehrfachbelastungen Betroffenen ist den Ansichten der Expert:innen zufolge nicht auf Mütter beschränkt, sondern umfasst alle Wissenschaftler:innen mit betreuungspflichtigen Kindern gleichermaßen. Jedoch herrscht die Ansicht vor, dass Frauen tendenziell mehr von der zusätzlichen Care-Arbeit übernahmen und dementsprechend auch tendenziell stärker von den damit verbundenen Belastungen und möglichen Karrierenachteilen betroffen waren.

Die Schwierigkeiten waren halt, glaube ich, die gleichen wie überall sonst auch, dass viel [von der Care-Arbeit im Haushalt, Anm.] an den Frauen hängengeblieben ist. Und dass natürlich es ein Wahnsinn ist, wenn man daheim neben Kindern arbeiten muss und vielleicht noch Home-schooling betreuen muss. – *Expert:in 2*

Also aus meiner Sicht war die Pandemie ein Rückschritt für weibliche Wissenschaftlerinnen. Weil du einfach die Doppelbelastung hast mit dem Haushalt und mit dem Kind und du einfach viel weniger Zeit hast für das Publizieren. – *Expert:in 5*

Eine geteilte Beobachtung lautet, dass sich die tatsächlichen Umstände der Wissenschaftler:innen in Abhängigkeit der Voraussetzungen im persönlichen Umfeld individuell höchst unterschiedlich gestaltet hätten. Vereinzelt werden diesbezüglich auch wahrgenommene positive Aspekte und Chancen der Pandemie genannt. Dazu zählen etwa die Zeit, sich im Home-Office um andernfalls liegengeliebene Aufgaben zu kümmern, oder online an Konferenzen teilzunehmen:

Ich habe den Eindruck, dass es je nach familiärer Anbindung, für manche gut funktioniert hat. Dass es eine gute Zeit war, Dinge zu machen, die sonst im Arbeitsalltag, im Labor oder so einfach untergehen. Also abhängig davon, wie alt auch die Kinder sind und wie viel Aufmerksamkeit die brauchen, und ob es ein Unterstützungssystem gab, es einen Partner, eine Partnerin gab, die da auch was übernommen hat, und wie die räumlichen Rahmenbedingungen ausgehen haben. Und ich glaube, es hat sich ziemlich die Waage gehalten. Für wen es wie anstrengend war und oder irgendwie auch erleichternd war. – *Expert:in 4*

Über die Heterogenität der individuellen Lebensumstände der Wissenschaftler:innen hinausgehend werden in der Analyse der Expert:inneninterviews auch große Unterschiede zwischen verschiedenen Universitäten und Disziplinen deutlich, die sich in unterschiedlichen Anforderungen an die Beschäftigten und deren Arbeitssituation niederschlagen. Während beispielsweise die Arbeit im Home-Office in vielen Bereichen über längere Phasen der Pandemie hinweg die gängige Praxis oder sogar Pflicht war, konnten und mussten Wissenschaftler:innen mit Tätigkeiten im medizinischen oder Laborbereich deutlich schneller an ihre Arbeitsplätze zurückkehren. Wieder andere Anforderungen stellen der Betrieb von Ausstellungen, künstlerische Aktivitäten und Veranstaltungen, denen insbesondere für Wissenschaftler:innen an den Kunstuniversitäten eine wichtige Rolle zugeschrieben wird.

## 4.2 Möglichkeiten und Grenzen universitärer Unterstützung

Trotz der universitätsspezifisch unterschiedlichen Anforderungen und Ausgangsbedingungen zeigen sich in der Analyse Gemeinsamkeiten darin, welche Maßnahmen auf der Ebene der Universitäten getroffen bzw. im Kontext der Pandemie als relevant erachtet wurden. Dazu zählen universitäre Kinderbetreuungsangebote, die in Phasen von Lockdowns an mehreren Universitäten weitestmöglich offengehalten oder ausgebaut wurden und denen die Expert:innen eine wichtige Rolle zuschreiben. Eine geteilte Beobachtung lautet jedoch, dass diese Angebote von den Beschäftigten nicht im erwarteten Ausmaß in Anspruch genommen worden seien:

Wir hatten, ganz in dieser allerersten Lockdown Phase gab es ein zusätzliches Kinderbetreuungsangebot und da hat die Erfahrung gezeigt, wie das immer so ist, dass es ein totales Missverhältnis gibt zwischen dem Wunsch und dem Geschrei nach Kinderbetreuung und der Inanspruchnahme. – *Expert:in 4*

Wir haben auch Day-Care, also das ist flexible Kinderbetreuung, die ist plötzlich überhaupt nicht mehr in Anspruch genommen worden. [...] hat uns erstaunt, aber offensichtlich war es dann doch so, dass Frauen, die zuhause waren, ihre Kinder nicht vorher an der [Name der Universität] abgeliefert haben. Was ich auch gut verstehen kann, weil, wenn ich am 22. wohne, fahre ich nicht hinein [in die Stadt, Anm.], liefer mein Kind ab und fahr wieder zurück, wenn ich auch nicht ins Gebäude rein kann und hier arbeiten kann – *Expert:in 3*

[Die Ferienkinderbetreuung, Anm.] ist weniger in Anspruch genommen worden. Das war sehr interessant. Also wir hatten deutlich weniger Anmeldungen, was für uns ein Zeichen war, dass es doch nicht so einen hohen Bedarf geben muss, dass sich unsere Beschäftigten und auch die Wissenschaftler:innen irgendwie organisiert haben mit der Betreuung, weil die Sommerbetreuung wurde weniger als die Hälfte beansprucht als davor. – *Expert:in 5*

Die Bereitstellung von Equipment für die Arbeit im Home-Office und die Argumentation, dass man Lehrende bestmöglich bei der Umstellung auf den Online-Betrieb und der Nutzung der dabei benötigten Plattformen und Tools unterstützt habe, werden ebenfalls als erfolgreiche Maßnahmen der eigenen Universitäten genannt. Angesichts einer wahrgenommenen Zunahme psychischer Belastungen verweisen mehrere Expert:innen auf die Relevanz bestehender und im Kontext der Pandemie teilweise aufgestockter Beratungsangebote für Universitätsangestellte (und auch für Studierende).

Im Rückblick auf die eigenen Maßnahmen überwiegt in den Ausführungen der Expert:innen die Einschätzung, die schwierige Situation der Pandemie im Großen und Ganzen gut bewältigt und die Wissenschaftler:innen der eigenen Universitäten bestmöglich unterstützt zu haben.<sup>2</sup> Herausforderungen und Grenzen der eigenen Unterstützungsmöglichkeiten werden von den Interviewpartner:innen in einem breiteren Kontext verortet und dabei auf die große Relevanz der (gesetzlichen) Rahmenbedingungen verwiesen, welche aus institutioneller Perspektive gewisse Spielräume eröffnen, aber auch Barrieren vorgeben.

Für die spezifische Situation von Early Career Wissenschaftlerinnen positiv hervorgehoben wird das COVID-Hochschulgesetz, das die Verlängerung von Verträgen ermöglichte und damit die Situation insbesondere für Prae-Docs, erleichtert habe. Auch Sonderbetreuungszeiten und ähnliche Unterstützungen haben die Befragten – im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten – gewährt. Einen Erfolgsfaktor des eigenen Handelns sehen die institutionellen Vertreter:innen darin, dass sie das, was im Rahmen des jeweils geltenden gesetzlichen Rahmens möglich war, mit großer Toleranz und möglichst unkompliziert ermöglicht hätten. Besonders deutlich kommt das in der folgenden Interviewpassage zum Ausdruck:

Wir haben das [die Anwendung der UG-Änderung des Kettenvertragsparagraphs, Anm.] an der [Name der Universität], im Gegensatz zu anderen Universitäten, sehr locker genommen. Also ich habe natürlich verlangt, dass es eine Begründung gibt, wir haben die Begründung immer so akzeptiert. Wir sind immer davon ausgegangen, dass die Situation tatsächlich so war. [...] Wir haben auch immer unsere Verlängerungen bis zum längstmöglichen Zeitpunkt gemacht. [...] wir haben Sonderbetreuungszeiten alle akzeptiert. Ganz am Anfang haben wir auch gesagt, wir kontrollieren überhaupt nicht, es können alle so lange im Homeoffice bleiben, wie es für sie notwendig ist. Wir haben immer gesagt, wir haben sogar solche Aussendungen gemacht, wir gehen davon aus, dass alle ihr Bestes geben, dass die [Name der Universität] weiterläuft. Das war unser Standpunkt von Anfang an. Das Motto war, wir vertrauen euch, wir müssen euch ins Homeoffice schicken und wir gehen davon aus, dass wir das alle gemeinsam schaffen werden.“ Und ich glaube, dass das der richtige Ansatz war. – *Expert:in 3*

---

<sup>2</sup> Diese Beschreibung kann mitunter auch im Hinblick auf das Interesse der Interviewpartner:innen an einer repräsentativen Außendarstellung ihrer Universität betrachtet werden.

Jene gesetzlichen Rahmenbedingungen betreffend lassen die diesbezüglich teilweise ambivalenten bis widersprüchlichen Interviewaussagen der Expert:innen aber auch auf ein Spannungsfeld schließen: zwischen dem Beteuern, Beschäftigte bestmöglich unterstützen und größtmögliches Vertrauen entgegenbringen zu wollen, auf der einen Seite und den – in einer großen Organisation zu einem gewissen Grad als notwendig erachteten – formalen Anforderungen und bürokratischen Abläufen auf der anderen Seite. Die folgende Aussage beschreibt dieses aus institutioneller Perspektive wahrgenommene „Dilemma“, auf individuelle Schicksale und Anliegen einzugehen, besonders treffend:

Fangen wir beim Arbeitsrecht an. Also wenn jetzt jemand sagt, wenn ich jetzt eine besonders belastende Familiensituation habe, wäre es fein, wenn meine Lehrverpflichtung reduziert wird und wenn mein Vertrag verlängert wird, ja. Und das ist nicht darstellbar, da haben wir schon allein arbeitsrechtlich nicht die Möglichkeit und vor allem da müssen wir dann anfangen darüber nachzudenken, was ist denn so eine belastende Situation, ja. [...] Und da einer Organisation zu sagen, ihr solltet auf so was Rücksicht nehmen, das verstehe ich, das kann ich absolut nachvollziehen, aber wie soll die Organisation das machen. Wie soll man das machen, ohne in die Beliebigkeit zu kommen und zu sagen, ja, bei dir, das klingt krass, ja dann machen wir das ja, oder such dir aus, was du willst. Also wir als eine große Organisation muss irgendein Raster haben, um sinnvoll entscheiden zu können. Und ich glaube da, überall da wo so ein Raster auf Individuen stößt, und das passiert regelmäßig, und die wünschen sich was anderes, ist es natürlich immer ein Problem. Und vor allem eben, wenn akademische Karriere das Ziel ist und eine wissenschaftliche Exzellenz, die eine Uni sich hart erarbeitet hat und erhalten möchte, wie sollen wir das machen, ja. Da sind die großen Reibungspunkte. – *Expert:in 1*

Ein:e weitere:r Expert:in bekräftigt, dass die eigene Organisation bereit war, *innerhalb* der gesetzlichen Möglichkeiten zu handeln, ein darüberhinausgehendes Entgegenkommen im Sinne der Beschäftigten aber – auch aus Ressourcen Gründen – nicht so einfach möglich sei:

Natürlich gab es auch Anfragen seitens des Betriebsrats, ob man über die gesetzlichen Maßnahmen hinaus Dinge macht, aber wir haben uns immer an die Verordnungen und die gesetzlichen Dinge gehalten und diese auch oft ausgereizt, aber keine zusätzlichen Maßnahmen gesetzt, weil das ist ja immer auch mit Kosten verbunden. [...] Wir haben schon Sonderbetreuungszeiten gewährt, man konnte diese Pflegeurlaube ausreizen, wir haben auch unbezahlte Urlaube gewährt im Bedarfsfall. Ja. Aber wir haben jetzt keine Dienstfreistellungen oder so gemacht. – *Expert:in 5*

Neben den formalen Grenzen der eigenen Zuständigkeiten und Möglichkeiten wird in den Expert:inneninterviews auch die Verantwortung von Einzelpersonen in Führungspositionen hervorgehoben. Die Argumentationslinie mehrerer institutioneller Vertreter:innen lässt sich damit zusammenfassen, dass es – sowohl im Kontext der Pandemie, als auch allgemein im Hinblick auf Fragen der Vereinbarkeit für Early Career Wissenschaftler:innen – schlussendlich immer darauf ankomme, wie gewisse Vorgaben in der Praxis gelebt und umgesetzt werden. Diesbezüglich wird einerseits ein Bedarf nach Bewusstseinsbildung und

Kommunikation von höchster Ebene wahrgenommen, andererseits aber auch die Notwendigkeit des Engagements („Good Will“) der Führungspersonen betont:

Die Herausforderung sehe ich immer dort, wo Leute in Führungspositionen das nicht berücksichtigen. Das Problem ist da, wo Lippenbekenntnisse da sind. [...] „Ich bin eh flexibel, aber du bist jetzt bitte um 17 Uhr bei dem Meeting dabei“ [...] Vielleicht sind auch nicht immer die Vorgesetzten schuld, sondern auch einfach der Mechanismus in der Wissenschaft, dass einfach dieses Publikationen raushauen das Non-Plus-Ultra ist. Eigentlich ist das ein ziemlich gnadenloser Mechanismus. Weil, so viele Leute können gar nicht ihre Papers irgendwo in irgendwelchen, guten Journals publiziert bekommen, die auf diesem Planeten in einem befristeten Vertrag diese Publikationen bringen müssen, das geht sich statistisch gesehen schon nicht aus. Von daher ist das schon ziemlich heftig, ja. Aber da können wir jetzt wenig tun. – *Expert:in 1*

[Expert:in antwortet auf die Frage nach offenen Baustellen bzw. Wünschen hinsichtlich Vereinbarkeitsfragen in der Organisation, Anm.] In der Bewusstseinsbildung. [...] Also, eben dass den Führungskräften mal gesagt wird, dass das ein Thema ist, das der Universität wichtig ist. Weil es ihr das tatsächlich ist. Also es ist ein bisschen unglücklich, es ist ihr tatsächlich wichtig, aber es fehlt leider das Bewusstsein, dass das mal kommuniziert werden muss. – *Expert:in 2*

Hinsichtlich des Wissenschaftssystems und seiner Logiken bringen die befragten Expert:innen sehr kritische Meinungen zum Ausdruck. Zentrale Kritikpunkte sind der Exzellenzbezug, die Leistungsanforderungen und der damit einhergehende Druck, der insbesondere auf temporär angestellten Early Career Wissenschaftler:innen lastet:

Ich finde, dass es notwendig wäre, einfach ein Stück breiter anzusetzen und Arbeit auch anders zu bewerten. Gerade im Wissenschaftsraum gibt es nämlich diesen Exzellenz- und Publikationswahn, völlig absurd, ja. Das ist ja nur Fabrikforschen, da gibt es ja nur „Ich hau das nächste Ding raus und dann mache ich mehr davon und dock da besser an“ [...] Ich denke es würde helfen nicht so ein straightes Bild von Karriereverläufen zu haben. – *Expert:in 4*

Ich glaube, man muss, wenn man jetzt einen CV angeschaut, wenn man jetzt als Professor oder als Professorin oder Leiter von wissenschaftlichen Einheiten nach geeignetem Personal sucht, diese Jahre im CV halt einfach mit dieser Brille lesen. Dass ich sage, ja, da kann ich jetzt nicht 0815 sagen, wie ist das akademische Alter und wie viele Publikationen hat die Person. Das sollte man dann schon auch mit überlegen und ich fände es auch eigentlich gut, wenn man da drüber offen spricht. Auch von mir aus in einem CV das anmerkt, dass man da quasi mit seinem Kind alleine zuhause ja war und deswegen die Leistung sehr suboptimal ist, oder was weiß ich, ja. Was auch immer da an Faktoren eine Rolle spielt. – *Expert:in 1*

Zusammenfassend legitimieren die Expert:innen Grenzen der institutionellen Unterstützungsmöglichkeiten einerseits damit, dass die Organisation selbst den breiteren gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Logik des Wissenschaftssystems unterworfen ist und die Einhaltung formaler Abläufe eine wichtige Rolle spielt, um das Funktionieren der Organisation zu gewährleisten. Andererseits sehen die institutionellen Vertreter:innen auch die Verantwortungsträger:innen und Führungskräfte auf niedrigeren Ebenen in der Verantwortung, Maßnahmen umzusetzen und ein Verständnis für die Bedürfnisse von Wissenschaftler:innen mit Betreuungspflichten in der organisationalen Wertestruktur zu verankern.

Übereinstimmend mit der Wahrnehmung betroffener Wissenschaftlerinnen (vgl. Kapitel 5.4) problematisieren die institutionellen Vertreter:innen schließlich auch die grundsätzliche Logik des Wissenschaftssystems und die darin vorherrschenden Mechanismen von Benachteiligungen und Diskriminierung.

## 5 Bedürfnisse und Empfehlungen

Basierend auf den von Interviewpartnerinnen artikulierten Problemstellen und Bedürfnissen werden im Folgenden Empfehlungen abgeleitet. Diese umfassen sowohl gesellschaftliche oder betriebliche Anforderungen wie Kinderbetreuungsangebote oder Möglichkeiten für Coaching, Mentoring und Beratung, als auch die organisationale Praxis, Maßnahmen nicht nur einzuführen, sondern auch deren Umsetzung sicherzustellen wie auch der Situiertheit von Elternteilen mit Rücksichtnahme zu begegnen. Insgesamt fallen die artikulierten Bedürfnisse überwiegend in das Erfordernis, das aktuelle Wissenschaftssystem grundsätzlich zu reformieren und u.a. sichere Beschäftigungsverhältnisse zu ermöglichen, das Arbeitsausmaß und die Arbeitsbelastung zu reduzieren wie auch eine Kultur der Kooperation und Solidarität anstelle von einzelkämpferischem Konkurrenzdruck zu etablieren.

### 5.1 Passende Kinderbetreuungsangebote

In der Frage, was sich die Interviewpartnerinnen für die Vereinbarkeit von Wissenschaftsberuf und Mutterschaft wünschen, sind zugängliche Kinderbetreuungsangebote ein immer wiederkehrendes Thema:

Kinderbetreuung ist das Allerwichtigste, das Allerwichtigste. Also das, was ich brauche, ist eine Gesellschaft, die gute Kinderbetreuung zur Verfügung stellt. Leistbar und gut. Und immer. Also das ganze Jahr, keine im Juli einen Monat zusein. Blödsinn. Auch Eltern brauchen Urlaub von den Kindern. [...] Also, wenn die Kinderbetreuung gut ist, brauche ich auch gar nicht so viel Flexibilität. Ganz einfach. Wenn ich weiß, ich kann immer wo hinbringen. Das heißt Ressourcen, Personal und auch Qualität in der Kinderbetreuung. Also das ist mir auch sehr wichtig, dass mein Kind gut betreut ist. Also damit meine ich nicht, dass man viel auf ihn schaut, sondern dass es pädagogisch wertvoll auch ist. Und das ist das Wichtigste. Und genau. das heißt halt lange Öffnungszeiten, flexible Öffnungszeiten. – *Rita (37), Post Doc, 1 Kind (3)*

Wie im Zitat angedeutet, spielen für die Befragten nicht nur die über das Jahr hinweg durchgehende Verfügbarkeit, Leistbarkeit und Qualität von Kindergärten eine Rolle, sondern insbesondere auch die Öffnungszeiten: Da Lehrveranstaltungen an Universitäten teilweise auch zu Terminen angeboten werden, die für berufstätige Studierende zugänglich sind, finden diese auch nach gängigen Lohnarbeitszeiten statt, womit die regulären Schließzeiten von Betriebskindergärten nicht immer auf die realen Bedürfnisse von Müttern, die in der akademischen Lehre arbeiten, abzielen:

Mein Kind ist im Betriebskindergärten der [Name der Universität] und die Öffnungszeiten sind von 7:30 bis 16:30. Wo ich mich schon frage, welche Wissenschaftler und Wissenschaftlerin beginnen ihre Arbeit um 7:30 und welche [beenden sie, Anm.] um 16:30? Ich meine da finden

noch Lehrveranstaltungen statt. Also, dass der Betriebskindergarten irgendwie andere Öffnungszeiten haben kann, die der Realität des Wissenschaftlers der Wissenschaftlerin eher entsprechen. [...] 16:30 ist wirklich nicht so lang. – *Paula (37), Post Doc, 1 Kind (2)*

Dadurch, dass institutionelle Unterstützung unter den gegebenen Rahmenbedingungen nicht ausgereicht hätte, um die entstandenen Herausforderungen zu bewältigen, haben individuelle Unterstützungsnetzwerke bei den Befragten eine umso wichtigere Rolle gespielt bzw. spielen sie diese auch jenseits der Pandemiehochphasen. Dazu zählen Eltern und Schwiegereltern bzw. Großeltern, aber auch andere Familienangehörige oder Personen aus dem Freundeskreis, die die Betreuung stunden- oder tageweise übernehmen und den Interviewpartnerinnen damit ein Zeitfenster für Arbeit oder auch Freizeit und Zeit mit dem Partner ermöglichen. Diese Optionen sind jedoch nicht für alle Wissenschaftlerinnen gleichermaßen zugänglich, etwa wenn die Großeltern selbst berufstätig sind oder weit entfernt wohnen, und werden vielfach auch deshalb in Anspruch genommen, weil ein Mangel struktureller und institutioneller Unterstützungsangebote kompensiert werden muss. Aus diesem Grund sind Kinderbetreuungsangebote, die auf die Bedürfnisse von Forscher:innen zugeschnitten sind und damit Ungleichheiten im Bereich Elternschaft und Wissenschaftskarrieren entgegenwirken, unabdingbar.

## 5.2 Coaching, Mentoring und Beratung

Universitäre und außeruniversitäre Coaching- und Beratungsangebote und Mentoringinitiativen stellen für Frauen und Mütter in der Wissenschaft in mehrerlei Hinsicht wichtige Formen der Unterstützung dar: Sie können Karrieremöglichkeiten aufzeigen, den Erwerb neuer Fähigkeiten unterstützen und die Vernetzung fördern. In den Interviews artikulierte Wünsche nach einem Ausbau ebensolcher Angebote unterstreichen die empfundene Wichtigkeit institutioneller Vernetzungs- und Unterstützungsmöglichkeiten und zeigen zugleich, dass hier durchaus noch Bedarfe nach zusätzlichen, auf die Bedürfnisse Early Career Wissenschaftlicherinnen mit Betreuungspflichten zugeschnittenen Angeboten bestehen:

Institutionell kann man schon auch was machen in so Personalmanagement und Personalentwicklungssachen. Ich finde, Mentoringsachen kann man ausbauen, unbedingt, ja. Ich war selbst Doktoratsmentoring als Prädoc damals an der [Name der Universität]. Ich war dann bei einer sehr guten Mentoringprogramm an der [Name einer Universität im Ausland] für Postdoc. Also ich habe das immer auch alles genutzt und gemacht und es hat mir immer geholfen und gerade in der Kindersache. [...] Diese Erfahrungen mit Kindern, und wie man da tut. Oder eben auch das Runterholen, so zu sagen „Hey, du bist jetzt Mutter und da sind die Energiereserven andere“ und wenn das wer sagt, das macht schon einen Unterschied. Also da glaube ich, hätten Institutionen, zumindest auch unsere, durchaus Nachholbedarf oder Ausbaumöglichkeiten. – *Marla (42), Post Doc, 2 Kinder (3, 8)*



Ja, sie könnten ruhig einen Workshop machen für Forscherinnen, wie das ist mit Kind, einfach nur, dass die miteinander mal reden oder sich kennen. [...] Aber ich habe den Verdacht, dass das bestimmte Gruppen tun, nur ich ausgeschlossen bin. Also ich hab mal gehört, es gibt [...] dann verschiedene Seilschaften in dem Bereich und ich bin halt nicht drinnen ja. Aber es wäre halt cool, wenn der [Name des Fördergebers] das einfach für alle Projektleiter:innen anbieten würde. – *Liliana (40), Post Doc, 2 Kinder (4, 6)*

Ein Wunsch lautet, in solchen Workshop- und Beratungsangeboten auch berufliche Möglichkeiten außerhalb der Universität aufzuzeigen und damit auch jene zu unterstützen, die ihre Zukunft auf lange Sicht nicht (nur) in der Wissenschaft sehen:

Das wäre was, das ich mir auf der Uni ein bisschen mehr wünschen würde. Dass man da irgendwie, keine Ahnung, im Sinne von einem Workshop zum Beispiel oder sowas, dass es irgendwie eine Idee dazu gibt, wie man diesen Transfer schafft von so einer wissenschaftsbasierten Uniarbeit in, muss ja nicht die Privatwirtschaft sein ja, aber vielleicht in wissenschaftsnahe Berufe, einfach, weil, es werden ja nicht alle, die einen PhD haben, dann die Wissenschaftskarriere weiter machen, also es sind ja gar nicht genug Plätze. – *Edita (32), Prae Doc, 1 Kind (2)*

Neben Angeboten wie Workshops in Gruppensettings werden auch regelmäßige Coachings im Einzelsetting als wichtiges Bedürfnis artikuliert. Wichtig für die Umsetzung solcher Angebote, die auch von den institutionellen Vertreter:innen als zentrale Maßnahmen der Unterstützung gesehen werden, ist ein niederschwelliger Zugang. Großer Bedarf besteht darin, dass Wissenschaftlerinnen besser über bereits bestehende Angebote und Vernetzungsmöglichkeiten informiert werden, wie auch, dass ihnen dazu ein kostenfreier Zugang ermöglicht wird. Dies hängt mit der Notwendigkeit eines generell stärkeren Problembewusstseins und einer Rücksichtnahme auf die Situation von Elternschaft und früher Wissenschaftskarriere in der organisationalen Praxis zusammen, wie im Folgenden erläutert wird.

### 5.3 Sensibilisierter Umgang in der organisationalen Praxis

Im Rückblick auf die Gesamtsituation überwiegen bei einigen Interviewpartnerinnen Gefühle von Enttäuschung und die Wahrnehmung eines mangelnden Verständnisses und fehlender bzw. unzureichender Unterstützung seitens der Universitäten und Fördergebenden:

Mir sind jetzt auch keine Maßnahmen bewusst, die zumindest im universitären Raum bei uns gesetzt worden wären, um Frauen, die Betreuungspflichten haben, abzuholen. [...] Also gar nichts nämlich, gar nichts, bis hin zu der Personalabteilung, die mich abtut mit „Na Sonderurlaub, das geht jetzt nicht, da fehlt ein Formular“. Gar nichts und als auch, das ist wirklich schlimm, dass das so überhaupt nicht thematisiert worden ist. – *Rita (37), Post Doc, 1 Kind (3)*

So nett der [Name des Fördergebers] ist, sie haben mir nur eine kostenneutrale Verlängerung erlaubt. Das heißt, ich darf ein halbes Jahr gratis länger arbeiten am Projekt. Und das finde ich schon sehr zynisch, weil, es waren ja teilweise die Kindergärten auch zu. [...] Also wie soll man da Forschung machen? Das ist vollkommen unmöglich. Man kann nicht einen

wissenschaftlichen Vortrag auf Zoom machen, während zwei Kinder im Hintergrund sind. Und der [Name des Fördergebers] hat das überhaupt nicht, da war überhaupt kein, kein Verständnis oder Unterstützung oder Nachfragen. – *Liliana (40), Post Doc, 2 Kinder (4, 6)*

Als wichtiger Gelingensfaktor für die Umsetzung von bestehenden unterstützenden Maßnahmen ist festzuhalten, dass diese soziale Ungleichheitslagen mehr berücksichtigen und einen möglichst unkomplizierten, unbürokratischen Zugang zu Unterstützung gewähren sollten. Während die Universitäten aus institutioneller Perspektive auf formale Vorgaben und Regelkonstrukte angewiesen sind (vgl. Kapitel 4.2), können diese für Betroffene in der Praxis mit großen Hürden einhergehen oder die Inanspruchnahme institutioneller Angebote sogar verunmöglichen. Wichtig hinsichtlich des Umgangs vonseiten der Universitäten wurde auch die Art der Kommunikation und der Umgangston erwähnt. So gab es mitunter Zweifel, ob ein „echtes“ Verständnis für die Situation der Betroffenen vorhanden war, da der schriftliche Austausch als sehr distanziert und die Handhabung formaler Regeln und Vorgaben zum Teil als unnötig kompliziert bzw. zusätzliche Hürde wahrgenommen wurden:

Von der [Name der Universität] selbst, die Emails vom Rektorat fand ich immer nur so kalt. Der Betriebsrat hat zum Beispiel immer nette Emails geschrieben. Das fand ich toll, dass die um Aufklärung bemüht waren und wenn man halt Fragen hatte, konnte man sich dort hinwenden, aber das Rektorat war immer nur so technokratisch irgendwie. [...] Die sind mir schon so auf den Keks gegangen, weil ich das Gefühl hatte, die schreiben diese Emails nur, damit ihnen rechtlich nichts passieren kann. – *Sina (35), Post Doc, 1 Kind (3)*

Die Institution in Wahrheit hat da recht wenig unterstützt, würde ich jetzt mal sagen, und wir haben eigentlich viel von der Arbeit gemacht, persönlich alle miteinander, die eigentlich Aufgabe von der Institution wäre, finde ich. Also auch irgendwie, keine Ahnung, dass wir dann auf einmal zuhause alle mit unseren eigenen Laptops und eigenem Internet und so weiter gesessen sind, da hat halt die Institution nichts dazu gemacht. Und das hat auch niemand gezahlt, dass wir auf einmal alles Zuhause ausgedruckt haben und so weiter, was wir normalerweise in der Arbeit machen. Und all diese Dinge, ja, [...] wir haben das eigentlich auch kaum reflektiert eigentlich, muss man sagen. Wir haben halt geschaut so schnell wie möglich weiter arbeiten zu können, als wäre nichts gewesen. – *Clara (39), Post Doc, 1 Kind (10)*

Schließlich lässt sich aus den Daten die zentrale Forderung ableiten, die pandemiebedingt gesunkene Produktivität hinsichtlich akademisch hoch bewerteter Leistungen bei der Vergabe von Stellen und Fördermittel zu berücksichtigen. So zeigt sich eine Sorge, dass eine anfänglich von bestimmten Universitäten suggerierte „Kulanz“ im Rückblick auf die Pandemie letzten Endes, wenn es wirklich darauf ankommt, nicht mehr da sein wird und man sich mit jenen misst, die sich in der Krisenphase auf das berufliche Vorankommen konzentrieren und produktiver sein konnten:

Ich habe das Gefühl, dass uns immer gesagt wurde „Machts euch keinen Stress, wir sind in einer Pandemie“, von Seiten der Uni, „Wir wissen, dass wir in einer Pandemie sind, wir erwarten jetzt keine Höchstleistungen, vor allem mit Kindern“. Also es wird ein Auge zugeedrückt,

wenn man nicht immer super am Schreibtisch sitzt und jede Minute arbeitet, die im Vertrag drinnen steht. Und ich habe das Gefühl, dass es Menschen gab, so wie mich, die das wirklich ernst genommen haben, weil es auch nicht anders ging, und andere, die da voll reingebissen haben, die wirklich publiziert haben was ging, die Zeit genutzt haben, weil sie vielleicht nur Online-Lehre hatten, Wegzeiten wegfielen, Konferenzzeiten wegfielen, und sich da wirklich draufgesetzt haben und gesagt haben „Ha, ich nutze das jetzt zu meinem Vorteil“. Die sind jetzt auch top da, aber es gibt ganz viele, die auf der Strecke geblieben sind, weil sie das geglaubt haben. Und es spiegelt sich aber jetzt nirgends wider, wenn jetzt ein Vorstellungsgespräch ist, sagt keiner, „Ah ja, da war ja Covid, vielleicht hast du deswegen nichts publiziert.“ Also das ist doch nicht die Realität. Wo ist das Auge zudrücken jetzt? – *Sina (35), Post Doc, 1 Kind (3)*

Dies steht im Einklang mit internationalen Beiträgen in diesem Gebiet: Auch Lerchenmüller und seine Kolleginnen empfehlen, die wegen der Corona-Pandemie gesunkene wissenschaftliche Produktivität von Early Career Wissenschaftler:innen bei der Bewertung von akademischen Leistungen zu berücksichtigen, besonders bei jungen Forscherinnen und solchen mit Versorgungspflichten (Europäische Kommission, 2023). Aber selbst jenseits des pandemiespezifischen Kontexts wurden vielfältige Problemstellen in den Interviews genannt. Geht es darum, die Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und dem Wissenschaftsberuf zu fördern und Early Career Wissenschaftlerinnen zu unterstützen, dann reicht es nicht, Maßnahmen „top down“ zu setzen, sondern diese müssen auch Teil einer organisationalen Wertestruktur werden. Die Einschätzungen der institutionellen Vertreter:innen unterstreichen dies, indem sie die Verantwortung von Führungspersonlichkeiten innerhalb der universitären Hierarchien hervorheben (vgl. Kapitel 4.2). Auf gelungene Modelle für die erleichterte Vereinbarkeit beruflicher und privater (Betreuungs-)Pflichten im universitären Kontext angesprochen, spricht ein:e Expert:in von einer Frage des „Mindsets“ jener Personen, die innerhalb der Organisation einen Handlungsspielraum und damit Einfluss im eigenen Wirkungskreis hätten:

Ich glaube man kann es nur in seinem eigenen Wirkungskreis beeinflussen. Und ich mache das für mich, in meinem Team, soweit ich es kann. Ich kriege natürlich auch Druck oft von oben, dann kann ich nicht immer, aber ich tue mein Möglichstes, um das auch selber zu leben, aber mein Wirkungskreis ist halt überschaubar. Ein Rektor, eine Rektorin hat einen anderen Wirkungskreis oder wer auch immer. Also jeder hat einen unterschiedlichen Wirkungskreis je nachdem wie viel organisatorische Macht man hat, welche Position man hat, aber was weiß ich. Und ich denke, es gibt wirklich vielleicht auch wissenschaftliche Führungskräfte, die so leben, die das auch so machen. – *Expert:in 1*

Damit einhergehend seien es auch Vorgesetzte bzw. Personen in Führungspositionen, die gesellschaftlich vorherrschende Mechanismen von Benachteiligung und Diskriminierung im Wissenschaftssystem reproduzieren:

Es gibt schon ein paar Vorgesetzte, die, also wo ich Beschwerden mitkriege, dass die, sobald sie Kinder kriegen, plötzlich nicht mehr ernstgenommen werden und so. Aber das sieht unser Rektor so, dass das ein Problem ist, das die Zeit erledigt. – *Expert:in 2*

Und was ich auch finde, ist, es ist extrem schwierig, dass diese versteckte Diskriminierung weg geht. [...] Auch bei uns, wir haben sehr viele noch männliche ältere Professoren, da gibt es sehr aufgeschlossene, aber da gibt es schon auch welche, die diese, ich will jetzt nicht sagen, offene Diskriminierung, das kann sich keiner mehr leisten, aber diese versteckte Diskriminierung schon gibt. [...] Frauen müssen einfach immer besser sein, immer besser sein als die Männer, um weiterzukommen. Sie müssen einfach besser sein. Und das macht es noch zusätzlich schwierig, weil, du hast eh schon eine Doppelbelastung und dann musst du noch besser sein, damit du weiterkommst, aus meiner Wahrnehmung. – *Expert:in 5*

Insgesamt kann den unmittelbar Vorgesetzten der Wissenschaftlerinnen für deren Erleben der beruflichen und privaten Anforderungen eine Schlüsselrolle zugeschrieben werden. Jene Forscherinnen, die ihre Vorgesetzten als verständnisvoll, entgegenkommend und flexibel erleben, heben dies in den Interviews als wichtige Säule der Ermöglichung von Vereinbarkeit hervor. Der in mehreren Erzählungen zentrale Aspekt der Vereinbarkeit wird zum Beispiel an einer flexiblen Handhabung von Arbeitszeiten und lockeren Vorgaben hinsichtlich der Büroanwesenheit festgemacht. Positiv hervorgehoben wird auch die Bereitschaft, kreative bzw. informelle Lösungen zu finden und umzusetzen, wenn formale Vorgaben eine Hürde darstellen:

Ich empfinde es wirklich so, dass ich großes Glück gehabt habe mit meiner Chefin ganz konkret, die zwar sehr fordernd ist und auch sehr, sehr schwierig sein kann in ihrem Fordern. Aber die eigentlich ganz viel persönlich auch abgefangen hat, was systemisch nicht funktioniert hat. Weil systemisch ist, jetzt benutze ich einen Kraftausdruck, auf uns Mütter von Kleinkindern im Beruf gschissen worden. [...] Meine Chefin hat halt jedes Mal abgefangen, wenn mein Sohn wieder in Quarantäne war und hat sich nach mir gerichtet mit unseren Zoom Calls und wann ich fertig bin. Weil wenn mein Sohn zu Hause war, war es mir halt nicht möglich ununterbrochen, also durchgehend zu arbeiten. Mein Mann hat dann auch wieder gearbeitet und also da hat sie uns eigentlich das Überleben ermöglicht ja, das. – *Rita (37), Post Doc, 1 Kind (3)*

Ein weiterer wichtiger und wiederkehrender Aspekt in der Beschreibung des Verhältnisses zu den Vorgesetzten ist deren Verständnis für die Doppelbelastung durch Betreuungsverpflichtungen im Home-Office. Eine diesbezüglich immer wieder zum Ausdruck gebrachte Beobachtung lautet, dass es hilfreich sei, wenn die Vorgesetzten selbst Kinder haben und damit die Situation potenziell besser nachvollziehen können. Auch Kolleg:innen, und Peers stellen mitunter eine wertvolle Ressourcen der Unterstützung dar:

Der Riesenvorteil ist auch, dass eben unsere Chefin da wirklich sehr, sehr auf uns eingegangen ist und versucht hat das so zu organisieren, dass das für uns passt und auch wirklich kein Drama draus gemacht hat, wenn wer mal wegen der Kinder wieder nicht kommen konnte, wenn die Schulen mal wieder zu waren [...] Das ist der Riesenvorteil, dass da wirklich alle Beteiligten versucht haben, einem so gut wie möglich einfach entgegenzukommen und, also das hat auf jeden Fall gut funktioniert würde ich sage, ja. – *Clara (39), Post Doc, 1 Kind (10)*

Dass passende Bedingungen und Unterstützung von Müttern in der Wissenschaft einem „Glück“ zugeschrieben oder als „Riesenvorteil“ gesehen werden, verdeutlicht ihre prekäre Lage. Zum Teil haben sich Wissenschaftlerinnen des für diese Studie befragten Interviewsamples entsprechende Netzwerke aufgebaut und diese auch oder insbesondere in den herausfordernden Phasen der Pandemie nutzen können. Auch hier wiederum wird positiv hervorgehoben, wenn Kontakt zu Personen in ähnlichen Lebenssituationen möglich ist, die die Mehrfachbelastung als Mutter in der Wissenschaft kennen und nachvollziehen können.

Bei mir in der Arbeit gibt es auch mehrere andere Wissenschaftlerinnen, die auch Mütter sind und wir treffen uns jetzt auch mit den Kids so. Und das wird bei in meinem Institut schon sehr gefördert, weil der Leiter meines Instituts jetzt auch drei Kinder hat und es war für ihn immer so klar, dass das irgendwie auch gefördert wird. – Paula (37), Post Doc, 1 Kind (2)

Eine unmittelbare Arbeitsumgebung zu haben, in der es ein Verständnis und Entgegenkommen für (kurzfristige) private Betreuungsaufwände gibt, kann einen derart zentralen Stellenwert für die Arbeitszufriedenheit und Vereinbarkeit von Forscherinnen mit Kind(ern) einnehmen, dass diese zum ausschlaggebenden Grund wird, überhaupt beruflich in der Wissenschaft verankert zu bleiben:

Ich habe das Glück, auf einem Institut zu arbeiten und in einer Arbeitsgruppe zu arbeiten, die großes Verständnis für die schwierige Situation in Familien gezeigt hat. Viel Flexibilität gezeigt hat und das gibt man in so einer Situation sehr ungern auf. Das ist es vielleicht das, was es an-dass ich eher an der gleichen Stelle geblieben bin und weniger geschaut habe, welche Karriere-möglichkeiten stehen mir abseits der Uni. – Kira (35), Prae Doc, 2 Kinder (0, 3)

Insgesamt geht es für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen nicht nur darum, Maßnahmen gegen Diskriminierung und für die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Anforderungen zu etablieren, sondern auch sicherzustellen, dass diese in der organisationalen Praxis in einem Klima des Problembewusstseins und der Zugewandtheit umgesetzt werden.

## 5.4 Grundsätzliche Reformation des Wissenschaftssystems

Zusammengenommen münden oder resultieren die artikulierten Bedürfnisse und Empfehlungen allesamt in oder aus einer Kritik an der Gesamtlogik des universitären Systems als eine Institution, die Geschlechterungleichheiten (re)produziert und durch eine Kultur der langen Arbeitszeiten und Arbeitsintensität, Konkurrenz und Entsolidarisierung wie auch prekäre Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet ist (Sang et al., 2015). Hierfür wäre eine grundsätzliche Veränderung der wissenschaftlichen Rahmenbedingungen und Forschungspraxis wie auch der Bewertung von akademischen Leistungen nötig. Das Problem

ist nicht Mutterschaft, sondern Wissenschaft als System, das in seinen Ursprüngen und weiterhin auf „männlichen Prinzipien“ bzw. Männer ohne Betreuungspflichten ausgelegt ist:

[...] dass man d'rüber redet, dass das einfach ein kompetitives System ist, wo eine Frau mit Familie einfach gar nicht so wirklich mitarbeiten kann. Und dann auch, immer wieder kommt dann das Thema "Ja die Frauenquote und die hat ja das nur bekommen wegen der Frauenquote". Wo dann auch negativ darüber gesprochen wird. Also das auch einfach dieses mindset ändern. Da gibt's sicher ganz viele Punkte, die man da ändern muss. [...] Bei uns gabs s ja auch, vor paar Jahren einen Frauencall für die Professur. Und das war auch ein Thema. Warum eine Frauenquote. Also einfach auch diese Meinungen und den mindset einfach auch ändern. Innerhalb des Systems und innerhalb der Universitäten. – *Viola (36), Post Doc, 1 Kind (3)*

Der Wunsch nach einem Abbau von Geschlechterdiskriminierung und der systematischen Benachteiligungen von Frauen und Müttern in der Wissenschaft wird eng in Verbindung gebracht mit der dominanten Logik von individuellem Wettbewerb und dem vorherrschenden Exzellenzbegriff, der als fragwürdig und mit geschlechterspezifischen Sozialisationen und Ungleichheiten verknüpft wahrgenommen wird:

Das hat schon ganz viel mit Frauen und Männern zu tun. Also dass einfach Männer wahnsinnig geübt sind, darin, ihre Exzellenz rauszuhauen und wir einfach ganz viel damit beschäftigt sind – ich und meine Umgebung auch – zu hinterfragen, ob wir jetzt exzellent genug sind oder ob das jetzt wirklich zusammenpasst. Und wo man sich dann hin positioniert. Also ich merk', ich habe viel g'lernt im System das mir auch anzuzeigen. Diese Skills, eh die man da braucht. Aber es entspricht mir jetzt persönlich im Maximum nicht. Also ich funktioniere so, wenn es sein muss, aber ich mag so nicht leben. Es tut niemandem gut. Und das sind dann schon so Themen, die mich sehr beschäftigt haben in dieser Pandemie Zeit. Das nochmal zu merken, wo es auseinander geht und wie sehr es auch auseinander geht natürlich zwischen Männern und Frauen, weil natürlich die Männer die besten Jobs und die fixeren Jobs haben und solche Geschichten. – *Franka (46), Post Doc, 4 Kinder (10, 13, 17, 19)*

Mit Exzellenzinitiativen und der strategischen Orientierung auf der Förderung von Exzellenz hat sich die Suche, das Herausbilden und Sichtbarmachen von „Spitzen“ und Elitenpositionen als Grundprinzip des Hochschulsystems etabliert (Peter, 2019). Die Wirkmächtigkeit und der Erfolg des neoliberalen Exzellenznarrativs und das Mantra der permanenten Optimierung (Bröckling & Peter, 2014) üben auf die interviewten Wissenschaftlerinnen einen großen Druck aus, der als nicht sinnvoll und unmenschlich wahrgenommen wird:

Man wird nicht exzellenter, weil man noch mehr Druck kriegt. Also ich kämpf halt immer für die Menschlichkeit oder ich bin einfach so zutiefst davon überzeugt, auch wenn wir jetzt Studierende betreuen, dass wir die von unten her so stützen müssen und ihnen so etwas zutrauen müssen und nicht von oben her mit dem Exzellenz-Schwert wacheln müssen. So lernt man nicht. – *Franka (46), Post Doc, 4 Kinder (10, 13, 17, 19)*

Diese Ansicht steht im Einklang mit den Perspektiven der befragten institutionellen Vertreter:innen (vgl. Kapitel 4.2). Grundsätzlich Kritik wird daran geübt, dass universitäre Forschung immer marktförmiger und verwertungsorientierter organisiert wird und die

Logiken der freien Wirtschaft dominieren, etwa in Form der Annahme, dass mehr Wettbewerb zu besseren Leistungen führt. Unter den Befragten zeigt sich im Gegensatz dazu vielfach der Wunsch nach Kooperation, solidarischen Netzwerken und Zusammenhalt im Wissenschaftssystem, da die aktuelle Logik zu Vereinzelung führt wie auch gemeinsame Vorgehensweisen und Verantwortungen größtenteils unterbindet. So verunmöglicht die „Einzelkämpfer:innen-Logik“, reale Arbeitsprozesse abzubilden, wenn beispielsweise zwei Personen in gleichem Ausmaß an einem Drittmittelsantrag schreiben, die Projektleitung jedoch überwiegend nur von einer Person übernommen werden kann und darf. Schließlich wird von den Befragten nahezu durchgehend auch die vielfach formulierte Forderung nach entfristeten Mittelbaustellen artikuliert:

Einfach eine Sicherheit, dass du weißt, du kannst deine Rechnungen zahlen. Ich mein, wenn ich in einer Firma mit einem unbefristeten Job arbeite, heißt es auch nicht, dass sie mich nicht irgendwann kündigen, eben, weil sie pleite sind oder sonst was. Das ist mir schon klar. Aber ich finde, es wird einfach keine Rücksicht genommen auf die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die auch 'ne Perspektive haben wollen. – *Kira (35), Prae Doc, 2 Kinder (0, 3)*

Immer Jobs mit Ablaufdatum, ich finde das wahnsinnig schwierig und es kostet halt unglaublich viel Energie, sich ständig, also eh, ich glaube es wird niemand sonst wo machen. Kein Mensch würde in der Wirtschaft so arbeiten, dass er ein Drittel seiner Zeit dafür verwendet, sich seinen Job zu sichern, möglicherweise. Mit 'ner Wahrscheinlichkeit von weiß ich nicht wie wenig Prozent, dass der Antrag irgendwie was wird. Also das ist schon ein wahnsinnig absurdes System. – *Franka (46), Post Doc, 4 Kinder (10, 13, 17, 19)*

In diesem Kontext eine Rolle spielt auch der Wunsch nach einer höheren Bezahlung, die den formalen Bildungsanforderungen und dem Leistungsaufwand gerecht wird. Bemängelt wird einhergehend damit, dass die Möglichkeit, in der Wissensproduktion an Hochschulen zu arbeiten nur unter bestimmten Ausgangsbedingungen gegeben ist, die etwa von der sozialen Herkunft abhängen. Die Ausübung von Wissenschaft als Beruf wird als privilegiertes Unterfangen gesehen, dass durch vielfältige soziale Ungleichheiten vorstrukturiert wird, etwa eigene finanzielle Ressourcen oder die ökonomische Absicherung durch den Partner:

Es gibt einfach unglaublich viele Menschen, die viel gescheiter sind als ich und nicht forschen können und das finde ich einfach hundsgemein. Und es wäre toll, wenn einfach Rücksicht genommen werden würde von den Forschungsprogrammen, dass es Menschen gibt, die viel zu sagen haben, gerade weil sie in so einer diskriminierten Position sind, weil sie das kennen, ja. Dass die forschen müssen und ihnen ermöglicht werden muss, dass sie Teil sind von Forschungsprojekten. Weil jetzt forschen die, die am privilegiertesten sind eigentlich und deswegen bleibt viel Wissen auf der Strecke, also dieses situierte Wissen, wie man es halt im Feminismus nennt. – *Liliana (40), Post Doc, 2 Kinder (4, 6)*

Insgesamt sind die konkreten Bedingungen der Forschung mit räumlichen, sozialen und zeitlichen Strukturen verbunden, die von Early Career Wissenschaftlerinnen mit

Betreuungspflichten oft nicht erfüllt werden können, wofür es den Erlebnissen der Befragten nach ein mangelndes Verständnis in der organisationalen Praxis gibt. Das Mantra, dass die Arbeit im Zentrum von Wissenschaftler:innen stehen soll, wird als derart dominant und inkorporiert wahrgenommen, dass es von einer Interviewpartnerin mit einem „Brainwash“ gleichgesetzt wird, der sogar dazu geführt hat, dass sie sich nicht über ihre Schwangerschaft freuen konnte, sondern als ersten Gedanken hatte, dass diese die Fertigstellung ihrer Doktorarbeit verzögern, behindern oder verunmöglichen würde:

Und jetzt ist es so, dass ich wieder schwanger bin. Und das war nicht geplant und der erste Gedanke, den ich hatte, war eben "Oh mein Gott, wie mache ich das mit meiner Arbeit?" Also wann schaffe ich das, diese blöde Doktor-Arbeit fertig zu machen. Und das hat mich dann eigentlich im zweiten Moment ziemlich schockiert, weil ich das Gefühl hatte, ich bin ein bisschen „gebrainwashed“ quasi also ich, meine Arbeit ist so wichtig, dass das ich, dass nichts anderes mehr Platz hat in meinem Leben und meine Kinder müssen sich auch dem unterordnen. Also wenn mein Kind zum Beispiel mal krank war, dann bin ich total nervös geworden, weil ich gedacht habe, "Ja scheiße, jetzt ist sie krank, jetzt kann ich nicht arbeiten." [...] Und ja eben als ich dann wusste, ich bin jetzt wieder schwanger, war das ein totaler Schock. Und dann eben auch aber eine doppelte Schockierung. Dass das so einen wichtigen Stellenwert einnimmt und auch so einen immensen Druck offenbar bei mir erzeugt, dass ich mich erst mal gar nicht freuen konnte. – *Edita (32), Prae Doc, 1 Kind (2)*

Damit lässt sich abschließend festhalten: Für die Verbesserung der Arbeitsstrukturen im Wissenschaftsbetrieb sind nicht nur einzelne Maßnahmen notwendig, sondern insbesondere der grundsätzliche Abbau bestehender Diskriminierungsmechanismen, der Bruch mit ökonomistischen Idealen der Effizienz- und Exzellenzmaximierung und dem inhumanen Idealtypus des prekär beschäftigten, outputfixierten, von Care-Arbeit befreiten Forschers. Demnach ist es zentral, kooperative und abgesicherte Arbeitsformen und die gleichwertige Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen im akademischen Karriereverlauf zu etablieren, um sicherzustellen, dass die wissenschaftlichen Potenziale und Perspektiven von Early Career Wissenschaftlerinnen mit Kindern nicht ausgeschlossen werden.



## 6 Literaturverzeichnis

- Bailenson, J. N. (2021). Nonverbal Overload: A Theoretical Argument for the Causes of Zoom Fatigue. *Technology, Mind, and Behavior*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/tmb0000030>
- Baron, N. (2020). Mutterschaft – Freundschaft – Wissenschaft. In S. Czerney, L. Eckert, & S. Martin (Eds.), *Mutterschaft und Wissenschaft* (pp. 133-147). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-30932-9\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-658-30932-9_10)
- Berghammer, C. (2014). The return of the male breadwinner model? Educational effects on parents' work arrangements in Austria, 1980–2009. *Work, Employment and Society*, 28(4), 611-632. <https://doi.org/10.1177/0950017013500115>
- Berghammer, C., Buber-Ennser, I., & Prskawetz, A. (2016). Childlessness intentions of young female researchers in Austria. *Zeitschrift für Familienforschung*, 28(3), 267-288.
- Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (2014). *Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung*. Springer.
- Brechelmacher, A., Park, E., Ates, G., & Campbell, D. F. J. (2015). The Rocky Road to Tenure – Career Paths in Academia. In T. Fumasoli, G. Goastellec, & B. M. Kehm (Eds.), *Academic Work and Careers in Europe: Trends, Challenges, Perspectives* (pp. 13-40). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-10720-2\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-10720-2_2)
- Breitenbach, A. (2021). *Digitale Lehre in Zeiten von Covid-19: Risiken und Chancen*. DIPF.
- Bröckling, U., & Peter, T. (2014). Mobilisieren und Optimieren. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 17(3), 129-147. <https://doi.org/10.1007/s11618-014-0526-1>
- Castellacci, F., & Viñas-Bardolet, C. (2021). Permanent contracts and job satisfaction in academia: evidence from European countries. *Studies in Higher Education*, 46(9), 1866-1880. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1711041>
- Czerney, S., Eckert, L., & Martin, S. (Eds.). (2022). *Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie: (Un-)Vereinbarkeit zwischen Kindern, Care und Krise*. Verlag Barbara Budrich.
- Dubé, L., & Robey, D. (2008). Surviving the paradoxes of virtual teamwork. *Information Systems Journal*, 19(1), 3-30.
- Eurofound und International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office.
- Europäische Kommission. (2023). *COVID-19 impact on gender equality in research & innovation : policy report*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/doi/10.2777/171804>
- Feng, Z., & Savani, K. (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8), 719-736. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202>
- Flecker, J. (2017). *Arbeit und Beschäftigung. Eine soziologische Einführung. 1. Auflage*. UTB, facultas.
- Fritsch, N.-S. (2015). At the leading edge – does gender still matter? A qualitative study of prevailing obstacles and successful coping strategies in academia. *Current Sociology*, 63(4), 547-565. <https://doi.org/0.1177/0011392115576527>
- Frølich, N., Wendt, K., Reymert, I., Tellmann, S. M., Elken, M., Kyvik, S., Vabø, A., & Larsen, E. H. (2018). *Academic career structures in Europe : Perspectives from Norway, Denmark, Sweden, Finland, the Netherlands, Austria and the UK*.

- Gaiparia, J. (2017). Capitalising on rapport, emotional labour and colluding with the neoliberal academy. *Women's Studies International Forum*, 61, 87–92.
- Gärtner, A., Gollwitzer, M., König, L. M., & Tibubos, A. N. (2021). Chancen und Herausforderungen digitaler Lehre. *Psychologische Rundschau*, 72(4), 273-275. <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000555>
- Gayet-Ageron, A., Ben Messaoud, K., Richards, M., & Schroter, S. (2021). Female authorship of covid-19 research in manuscripts submitted to 11 biomedical journals: cross sectional study. *BMJ*, 375, n2288. <https://doi.org/10.1136/bmj.n2288>
- Gläser, J., & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und Qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekunstruierender Untersuchungen*. 4. Auflage. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hess, J., & Rusconi, A. (2010). Langlebige Rollenmuster: Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern stehen meist hinten. *WZB-Mitteilungen*(129), 24-27. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/30916>
- Hollywood, A., McCarthy, D., Spencely, C., & Winstone, N. (2020). 'Overwhelmed at first': the experience of career development in early career academics. *Journal of Further and Higher Education*, 44(7), 998-1012. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2019.1636213>
- Kaiser, R. (2014). *Qualitative Experteninterviews. Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung*. Springer.
- King, M. M., & Frederickson, M. E. (2021). The Pandemic Penalty: The Gendered Effects of COVID-19 on Scientific Productivity. *Socius*, 7, 23780231211006977. <https://doi.org/10.1177/23780231211006977>
- Lawless, B. (2018). Documenting a labor of love: Emotional labor as academic labor. *Review of Communication*, 2, 85-97.
- Lerchenmüller, C., Schmallenbach, L., Jena, A. B., & Lerchenmueller, M. J. (2021). Longitudinal analyses of gender differences in first authorship publications related to COVID-19. *BMJ Open*, 11(4), e045176. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-045176>
- Minello, A., Martucci, S., & Manzo, L. K. C. (2021). The pandemic and the academic mothers: present hardships and future perspectives. *European Societies*, 23(sup1), S82-S94. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1809690>
- Moore, H. A., Acosta, K., Perry, G., & Edwards, C. (2010). Splitting the Academy: The Emotions of Intersectionality at Work. *The Sociological Quarterly* 51(2), 179-204.
- Morse, J. M., & Niehaus, L. (2009). *Mixed method design : principles and procedures*. Routledge.
- Müller, M. (2019). Emotional labour: a case of gender-specific exploitation. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, 22(7), 841-862. <https://doi.org/10.1080/13698230.2018.1438332>
- Muric, G., Lerman, K., & Ferrara, E. (2021). Gender Disparity in the Authorship of Biomedical Research Publications During the COVID-19 Pandemic: Retrospective Observational Study. *J Med Internet Res*, 23(4), e25379. <https://doi.org/10.2196/25379>
- Nöbauer, H. (2012). Affective landscapes in academia: emotional labour, vulnerability, and uncertainty in late-modern academic work. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 5(2), 132-144. <https://doi.org/10.1504/ijwoe.2012.049517>
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Fourth Edition. Sage publications.
- Peter, T. (2019). Die Kritik der Exzellenz. Zur diskursiven Umkämpftheit von Spitzenbildung Exklusive Bildung und neue Ungleichheit. In *Ergebnisse der DFG-Forschergruppe*

- "Mechanismen der Elitebildung im deutschen Bildungssystem" (pp. 25-40). Beltz Juventa.
- Pfaffel, A., Ecker, B., Spiel, C., & Keppler, B. (2022). *Zwei Jahre Pandemie: Universitätsprofessor\*innen ziehen Bilanz*. WPZ Research. [https://www.wpz-research.com/wp-content/uploads/2022/10/Zwei-Jahre-Pandemie-an-Oesterreichs-Universitaeten\\_05102022\\_final.pdf](https://www.wpz-research.com/wp-content/uploads/2022/10/Zwei-Jahre-Pandemie-an-Oesterreichs-Universitaeten_05102022_final.pdf)
- Quak, E., Girault, G., Thenint, M. A., Weyts, K., Lequesne, J., & Lasnon, C. (2021). Author Gender Inequality in Medical Imaging Journals and the COVID-19 Pandemic *Radiology*, 300(1). <https://doi.org/10.1148/radiol.2021204417>
- Sang, K., Powell, A., Finkel, R., & Richards, J. (2015). 'Being an academic is not a 9-5 job': long working hours and the 'ideal worker' in UK academia. *Labour and Industry*, 25(3), 235-249. <https://doi.org/10.1080/10301763.2015.1081723>
- Savigny, H. (2014). Women, know your limits: cultural sexism in academia. *Gender and Education*, 26(7), 794-809. <https://doi.org/10.1080/09540253.2014.970977>
- Schmidt, E.-M., Kaindl, M., & Mazal, W. (2020). *Frauen in der Arbeitswelt. Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung*. ÖIF Forschungsbericht Nr. 32.
- Schreier, M. (2014). Ways of Doing Qualitative Content Analysis: Disentangling Terms and Terminologies. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 15(1). <https://doi.org/10.17169/fqs-15.1.2043>
- Squazzoni, F., Bravo, G., Grimaldo, F., García-Costa, D., Farjam, M., & Mehmani, B. (2020). Only Second-Class Tickets for Women in the COVID-19 Race. A Study on Manuscript Submissions and Reviews in 2329 Elsevier Journals. *PLoS ONE*, 16(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257919>
- Wethal, U., Ellsworth-Krebs, K., Hansen, A., Changede, S., & Spaargaren, G. (2022). Reworking boundaries in the home-as-office: boundary traffic during COVID-19 lockdown and the future of working from home. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 18(1), 325-343. <https://doi.org/10.1080/15487733.2022.2063097>
- Witzel, A. (2000). The Problem-centered Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(1). <https://doi.org/10.17169/fqs-1.1.1132>
- Yildirim, T. M., & Eslen-Ziya, H. (2021). The differential impact of COVID-19 on the work conditions of women and men academics during the lockdown. *Gender, Work & Organization*, 28(S1 ), 243-249.