

# „Care, Prekär, Fair?!“

Podiumsdiskussion zur (Un-)Vereinbarkeit von wissenschaftlicher  
Karriere und Erziehungs- bzw. Pflegeaufgaben

am 23. April 2024, 17-19.30 Uhr

Haus auf der Mauer, Jena

## Auf dem Podium:

- Dr. Dorothee Bauernschmidt ([Wissenschaftliche Mitarbeiterin am IGPW](#) der Medizinischen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg)
- Dr. Lena Eckert ([Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft](#))
- Prof. Dr. Eva Tolasch ([Qualitative Gesundheitsforschung und Intersektionalität, Hochschule Fulda](#))
- Dr. Sigrun Fuchs (Verein [wir pflegen e.V.](#))

**Moderation:** Dörte Wehner, [Moderation & Prozessbegleitung](#)

## Organisation:

- Dr. Alexandra Bernhardt & Dr. Mariana Nold ([Genderkommission, Institut für Soziologie, FSU Jena](#))
- Dr. Gina Comos ([Professorinnenprogramm III, EAH Jena](#))

Erkenntnis-  
Fragen?

Sichtbarkeit von  
Elternschaft in  
der Wissenschaft

Selbstverständnis,  
Sichtbarkeit  
(Care CV) chnung

Vereinbarung ≠  
Verinbarkeit  
Care-CV

Speziell in der  
Wissenschaft -  
oder allgem. Problem?

Brauchen wir  
eine Mütter-  
quote?

Bessere Räume  
für das akademische  
Arbe für alle

NW Mutterschaft +  
Wissenschaft in  
28.10.2014 Jena aktiv

THEMA AUS DER  
MISCHE →  
REGELSTRUKTUR  
AN HOCHSCHULEN

Care Arbeit "kaskadieren"  
den Einzelnen aber  
gibt d. Gesellschaft

Macht der Bilder  
neue Bilder schaffen  
↳ diversere!

gesellschaftl.  
Querschnittsaufgabe  
→ strukturell

Kulturwandel:  
Ausstieg aus Wissen-  
schaft & Scheitern

Daten  
fehlen

# Thema

## Herausforderungen



## Lösungsideen & Unterstützungsangebote

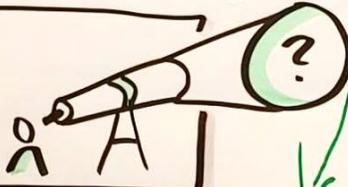


emp-wechsel

- WissZeit / VG / Befristung
- Entgrenzung in beiden Bereichen vs. Chancen / Freiheit
- Individualisierung von Pflege / nicht immer teilbar
- Vereinbarkeit: mehr Bereiche?

- Ca - Patenting
- Transparenz in Forschungsgruppen
- verlässliche Arbeitszeiten
- verlässliche Kinderbetreuungszeiten

## Unsere Vision



- Pflege - locker darüber sprechen
- ~~Arbeitszeiten die es erlaubt~~
- genug Zeit für alle Besuche zu haben

## Nächste Schritte

- Sichtbar machen dass auch Männer CARE-Arbeit leisten
- gemeinsames Verständnis / Kultur zu Vereinbarkeit
- Institutionelle Rahmung durch die Universität

erprobungsfähigkeit  
↑  
Detaillierung

ein gutes Leben haben

Freiheit zur Gestaltung des Bereichs  
Care-Arbeit ist auch selbstverständlich männlich

**Thema**  
Die bessere Hochschule für ~~late-~~Ver  
alle

**Herausforderungen**

- hoher Workload für viele
- Führungsverantwortung von Prof. ohne darauf vorbereitet zu sein
- Führungsverantwortung wird zu wenig belohnt
- Befristung / Planbarkeit

**Lösungsideen & Unterstützungsangebote**

- Mehr Sichtbarkeit für Sorgeverantwortung
- Potentiale statt Leistungen bewerten
- Flexibilität hinterfragen
- Missverhältnisse stat. festz. sichtbar machen  
↳ Anteil d. Eltern z.B.

**Unsere Vision**

- wenige Hierarchie TH der Wissenschaft
- mehr Mitsprache recht für alle auch Doktorandinnen
- Verstärkung von Hilfsangeboten  
↳ sollte strukturell verankert sein
- Machtverhältnisse hinterfragen

**Nächste Schritte**

- Erzelelz-Mythos hinterfragen
- Bewertungskriterien hinterfragen
- Quoten?  
↳ wie umsetzbar?
- Bekanntheit von Hilfsangeboten z.B. Abschlussstipendien für Doktorandinnen

## Care, Prekär, Fair?! – Themen im Überblick:

**Herausforderungen:** WissenszeitVG/Befristung, hoher Workload für viele (nicht nur für Eltern und pflegende Angehörige), Fehlende Führungsverantwortung bzw. –kompetenz von Profs. ggü. Mitarbeitenden; Mangel an Sichtbarkeit von Care-Belastungen

**Lösungsideen/Unterstützungsangebote:** Verlässliche Arbeitszeiten (während der Kernarbeitszeiten bzw. Betreuungszeiten), verlässliche Kinderbetreuung, Transparenz in Forschungsgruppe/am Lehrstuhl bzgl. Sorgeverantwortung, Co-Leitung, Equal Care und Co-Parenting, Potentiale und nicht nur Leistungen bewerten bzw. Leistungen in Kontext setzen (Akademisches Alter), mehr Sichtbarkeit und Solidarität für Menschen mit Sorgeverantwortung, Notwendigkeit von örtlicher Flexibilität hinterfragen, Missverhältnisse statistisch sichtbar machen z. B. Anteil der Promovierenden, die nicht bis zum Ende finanziert werden, insbesondere mit Sorgeverantwortung

**Unsere Vision:** ein Care-freundliches Wissenschaftssystem; genug Zeit für unterschiedliche Lebensbereiche zu haben, weniger Hierarchie in der Wissenschaft, mehr Mitspracherecht für alle, auch für Promovierende, Machtverhältnisse hinterfragen, Hilfsangebote verstetigen, Bürokratie bei Hilfsangeboten abbauen, Zugang zu Hilfsangeboten sichtbar machen, Wertschätzung für Care-Arbeit anstelle von Chancenungleichheit

**Nächste Schritte:** Exzellenz-Mythos hinterfragen und Bewertungskriterien hinterfragen -> was müsste sich hier konkret ändern?, Sichtbarmachen von Care-Arbeit, auch durch Männer, institutionelle Rahmung durch Uni hinterfragen -> was müsste sich hier konkret ändern? Welche Hilfsangebote sollten verstetigt werden? Wie kann man Bürokratie abbauen

## Fragen die diskutiert werden sollten:

- (1) Wie kann man reproduktive Arbeit wirklich fair anerkennen?  
Quoten? Schulung von Personen in Führungspositionen?, Care-CV? Effektive Arbeitszeit von mind. 50 h bei Vollzeitstelle?
  - (a) Sichtbar machen von Missständen: z. B. Wie viele Professorinnen haben ihr erstes Kind während des Studiums bekommen? Wie viele Personen, die Sorgearbeit leisten, schließen ihre Promotion nicht ab oder in der Arbeitslosigkeit? Wissenschaftliches Personal bildet Vielfalt in der Gesellschaft nicht ab -> bestimmte Gruppen werden integriert, andere nicht
  - (b) Rolle von Männlichkeit und Weiblichkeit, insbesondere Mutterschaft, sollte gezielt beforscht werden. -> Wie kann das nachhaltig umgesetzt werden?
- (1) Befristung und wissenschaftliches System an sich verhindern gute Teamarbeit in der Wissenschaft und damit gute Wissenschaft? Konkurrenz und kurzfristige Erfolge werden gefördert, nachhaltige Entwicklungen, die langfristig gut sind für Forschung und Lehre werden blockiert bzw. erschwert. -> sichtbar machen (Anknüpfungspunkt #IchBinHanna)
  - (a) Wie wären eine gute Teamarbeit und dauerhafte Qualitätssicherung (in Forschung und Lehre) möglich? Wechselseitige Unterstützung statt Konkurrenz, wie kann man das gezielt fördern?
  - (b) Welche Bewertungskriterien braucht man dafür? Welche falschen Anreize und welche richtigen Anreize gibt es und wie wirken sich diese aus? Welches Stellensystem braucht man für nachhaltig gute Arbeit in der Wissenschaft?

# Beispiel Empfehlungen Sitzungsorganisation durch Hochschule (Universität Innsbruck)

## Empfehlungen zur Sitzungsorganisation

Der Universität Innsbruck ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein wichtiges Anliegen. Eine Sitzungsorganisation, die auf diesen Aspekt und insbesondere auf familiäre Betreuungsaufgaben Rücksicht nimmt, bietet eine Chance, Stressbelastungen von MitarbeiterInnen und Studierenden zu reduzieren. Als eine der Maßnahmen aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement „uni innsbruck | gut drauf!“ sind daher die folgenden Empfehlungen entstanden:

- Die Organisationseinheit/Arbeitsgruppe/Kommission bzw. das Gremium einigt sich auf die zeitliche Lage und gegebenenfalls auf die Frequenz von Sitzungen.
- Die Sitzungstermine werden möglichst langfristig im Voraus festgelegt und nehmen auf die regulären Arbeitszeiten Rücksicht. Andere Tageszeiten werden gemieden (kein Sitzungsbeginn vor 9.00 Uhr und nach 16.00 Uhr, Sitzungsende bis 20.00 Uhr). Sitzungen an Wochenenden sind grundsätzlich nicht möglich.
- Anfang und geplantes Ende der Sitzungen werden vorab in der Einladung bekanntgegeben und eingehalten.
- Das Aussenden einer Tagesordnung erhöht die Transparenz einer Sitzung und ermöglicht den Eingeladenen einzuschätzen, zu welchen Punkten sie unbedingt anwesend sein sollten.
- Durch die Protokollierung der Ergebnisse können sich Personen, die eventuell nicht an der Sitzung bzw. an Teilen davon teilnehmen konnten, einen Überblick über die Ergebnisse verschaffen.

Wir bitten alle Führungskräfte und LeiterInnen von Kommissionen und Gremien, diesen Empfehlungen zu folgen!

Das Rektorat:

Univ.- Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Tilmann Märk, Rektor  
Univ.-Prof. Dr.-Ing. Anke Bockreis, Vizerektorin für Infrastruktur  
Ass.-Prof. Mag. Dr. Wolfgang Meixner, Vizerektor für Personal  
o. Univ.-Prof. Dr. Roland Psenner, Vizerektor für Lehre und Studierende  
Univ.-Prof. Dr. Sabine Schindler, Vizerektorin für Forschung

Das Vorsitzendenteam des AKG:

Mag. Dr. Sabine Engel  
Ao. Univ.-Prof. MMag. Dr. Esther Happacher  
Univ.-Prof. Dr. Dr. Stephan Leher