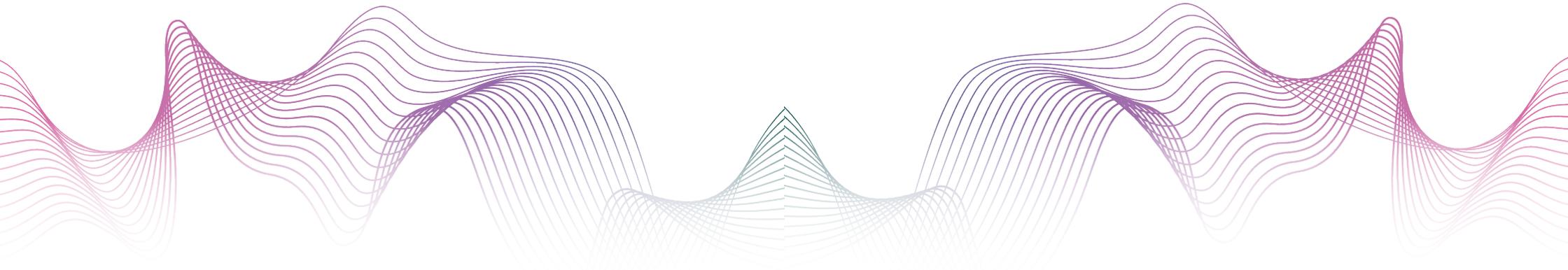


Lena Eckert, Anne Freese, Susann Hofbauer,
Katharina Storbeck, Sabrina Zucca-Soest

Care und (un)fair

Handreichung zur diskriminierungssensiblen
Berücksichtigung von Eltern und Sorgetätigen
in Forschungsförderprogrammen





Lena Eckert, Anne Freese, Susann Hofbauer,
Katharina Storbeck, Sabrina Zucca-Soest

Care und (un)fair

Handreichung zur diskriminierungssensiblen
Berücksichtigung von Eltern und Sorgetätigen
in Forschungsförderprogrammen



Impressum

(c) Netzwerk Mutterschaft & Wissenschaft

Berlin, Hamburg, Koblenz und Magdeburg 2024

Die Pilotstudie „Diskriminierungskritisch ausschreiben & fördern“ wurde durch die Max-Traeger-Stiftung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) gefördert.

Das Projekt wurde initiiert und umgesetzt durch das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft in Kooperation mit den Netzwerken SAFI und WÆ.

Der Druck der Handreichung wurde gefördert von der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr in Hamburg.

Layout, Satz und Druck
Medienzentrum, Grafikstudio und Druckerei
der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg

Inhaltsverzeichnis

Impressum	4
Inhaltsverzeichnis	5
Zusammenfassung	7
Einblicke in die Antworten.....	8
1. Einleitung.....	10
1.1 Fragestellung und Zielsetzung	10
1.2 Relevanz und Kontext.....	11
1.3 Mittelbare, institutionelle und intersektionale Diskriminierung	13
1.4 Bedeutung von Drittmitteln für die wissenschaftlich Karriere	13
1.5 Wichtige Begriffe	14
1.6 Vorgehensweise.....	16
1.7 Aufbau, Kooperation und Dank.....	16
2. Studienergebnisse.....	17
2.1 Selbstbeschreibungen der Studienteilnehmenden	18
2.2 Fördermittelgeber und konkrete Fördermaßnahmen	19
2.3 Aussagen zur diskriminierenden Wirkung der Fördermaßnahmen.....	20
a) Zugang zur Förderung	21
b) Phase der Förderung	25
2.4 Aussagen zu den Folgen der diskriminierenden Wirkung.....	28
3. Handlungsempfehlungen.....	32
3.1 Zugang zur Förderung	32
a) Alternative Auswahlkriterien	32
b) Rolling Deadlines statt Fristen.....	33
c) Akademisches Alter statt Altersgrenzen.....	33
d) Standards für nicht-diskriminierende Gutachten.....	34
3.2 Phase der Förderung	35
a) Mutterschutz und Elternzeit als Regelfall.....	35
b) Kinderbetreuungsfinanzierung bei Veranstaltungen	36
c) Kostenübernahme bei Auslandsaufenthalten	37
d) Entlastung bei mehrfachbelasteten Geförderten	37
e) Fördersätze nach Entgeltgruppe 13	38
4. Ausblick	39
Abkürzungen	40
Autorinnen	41
Bibliographie.....	42
Kontaktinformation.....	45
Spendeninformation	46

Zusammenfassung

Gute Forschung und Lehre sind divers! Und dennoch werden Eltern und andere Sorgeleistende im deutschen Wissenschaftssystem institutionell diskriminiert. Dies ging aus der vorliegenden Pilotstudie hervor, die das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft in Kooperation mit den Netzwerken SAFI und WÆ und mit Förderung durch die Max-Traeger-Stiftung der GEW erarbeitet hat. Ziel war es, diskriminierende Tendenzen im Drittmittelbereich des deutschen Forschungsfördersystems gegen Eltern und unbezahlt Sorgenden zu analysieren und sichtbar zu machen. Zu diesem Zweck haben wir eine Online-Umfragestudie zu Diskriminierungserfahrungen von Eltern und weiteren unbezahlt Sorgenden in Zusammenhang mit Forschungsförderprogrammen durchgeführt, die knapp 140 Rückläufe erhielt.

Genannt wurden vielschichtige Diskriminierungserfahrungen, die unmittelbar die wissenschaftliche Arbeit und Karriere erschwerten. Zum Beispiel werden Deadlines als diskriminierend empfunden, die direkt nach Weihnachten bzw. in oder nach den Schulferien liegen. Sie könnten durch sogenannte „Rolling Deadlines“ ersetzt werden, innerhalb derer Förderanträge fortlaufend während eines bestimmten Zeitraums entgegengenommen werden. Altersbegrenzungen als Zugangskriterium für Förderanträge betrafen insbesondere Mütter, die aufgrund von Teilzeiten, fortwährenden Betreuungsverpflichtungen und Familienarbeit als „zu alt“ von der Förderung ausgeschlossen wurden. Hier sollte entweder eine standardisierte Berechnung eines akademischen Alters abzüglich der Betreuungs- und Pflegezeiten anstelle des Lebensalters erfolgen oder Alter als Kriterium grundsätzlich abgeschafft werden. Die Fördersätze waren teilweise zu niedrig, um davon leben bzw. eine Familie ernähren zu können, weswegen diese durchgehend auf ein angemessenes Niveau angehoben werden müssen. Kinderbetreuung auf Konferenzen und Tagungen finanzieren zu können, fehlte ebenso vielen Befragten, wie auch ein substanzieller Familienzuschlag bei Auslandsaufenthalten.

Die nachhaltige Einbindung aller Talente und Potenziale in die Wissenschaft und Forschung ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch eine Frage von besseren Forschungs- und Projektergebnissen (vgl. BMBF 2024). Dennoch zeigen die Studienergebnisse eine große Varianz und massive Diskriminierung von Eltern und Sorgeleistenden im Drittmittelbereich des Wissenschaftssystems. Wollen die Drittmittelgeber*innen ihre selbst gesetzten Ansprüche von Exzellenz und Chancengleichheit erreichen, sollten die hier abgeleiteten Handlungsempfehlungen bei der Revision und Anpassung von Forschungsförderprogrammen dringend berücksichtigt werden.

Einblicke in die Antworten

„Ich bin gezwungen, für mein Kind externe Betreuung bei Dienstreisen in Anspruch zu nehmen, weil die Reisekosten von (verwandten) Bezugspersonen des Kindes nicht übernommen werden.“

„Ich kann an verschiedenen Formaten wie Evening Lectures oder an Veranstaltungen an Tagen, an denen ich die Care-Arbeit übernehme, nicht teilnehmen.“

„Förderprogramme für längere Auslandsaufenthalte sollten automatisch nicht nur Kinderzuschläge gewähren, sondern auch Unterstützung für Alleinerziehende bei der Vorbereitung von Schulwechsel, Untervermietung, Kosten für An- und Abreise, Unterkunft etc..“

„Auch nimmt die Projektzeit nicht in den Blick, ob die durchführende Person Familienaufgaben hat und somit evtl. mit mehr Ausfällen (durch Krankheit, Notbetreuung, etc.) zu rechnen ist, wodurch eine Benachteiligung entsteht, da weiterhin die vorgegebenen Fristen gelten.“

„Es ist schwierig der Familie zu erklären warum man sich fast jedes Jahr über die Feiertage oder im Familienurlaub um einen Forschungsantrag kümmern muss.“

„As a young mother I came back to the lab when my baby was eight months old. I had to apply for private long-hour childcare in Munich, to be able to work again. However, when I asked whether there is financial support for child care possible, I was told that it exists only for professors or medical doctors, not for postdocs.“

„Ich fühle mich mehrfach diskriminiert, nämlich als Mutter in der Wissenschaft, als Erstakademikerin und als Person mit einer psychischen Erkrankung. Um die gleichen Leistungen wie meine Kolleg*innen zu erbringen, brauche ich wesentlich mehr Zeit und es kostet mich deutlich mehr Kraft.“

„Familienplanung ist in Drittmittelprojekten nicht vorgesehen, d.h. eine automatische Verlängerung des Projektes um die Elternzeit gibt es nicht. Das Projekt und die Arbeitsstelle sind somit nach Ende der Elternzeit stark gefährdet.“

„One person was asked if she has responsibility for a child. The ‚yes‘ answer led to her being denied the post.“

„Ich habe bisher ca. sieben Monate Mutterschutz und Elternzeit genommen und im Anschluss Teilzeit gearbeitet. Diese Zeiten werden nicht angerechnet, sondern meine Förderung endet trotzdem so, als hätte ich keine Auszeiten gehabt.“

1. Einleitung

Gute Wissenschaft ist diverse Wissenschaft! Das bedeutet, dass sich die Vielfalt der Gesellschaft auf allen Ebenen der Wissensproduktion und des Wissenschaftsbetriebes widerspiegeln muss. Die Wissenschaft kann sich keine Diskriminierung und Exklusion leisten, auch nicht von hochqualifizierten sorgetragenden Wissenschaftler*innen, da eine hoch diverse Gesellschaft auf diverse Wissenschaftende angewiesen ist. Und dennoch erfahren gerade Eltern und pflegende An- und Zugehörige Benachteiligungen im Wissenschaftssystem.

Um der bestehenden Diskriminierung entgegenwirken zu können, muss sie zunächst sichtbar gemacht werden. Diskriminierungen aufgrund von beispielsweise strukturellem Rassismus, Sexismus, Klassismus und Ableismus im Wissenschaftssystem sind bereits in Ansätzen bekannt. Ein bisher unterbelichtetes Diskriminierungspotential liegt allerdings in der Ausgestaltung von Forschungsförderprogrammen in Hinblick auf Elternschaft und Pflegeverantwortung. Und das, obwohl das Einwerben von Drittmitteln zu einem wesentlichen Faktor für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere avanciert ist. Die Ressource Zeit ist hierbei der markanteste Faktor, der im Umgang mit der Diskriminierung von Sorgetragenden ignoriert wird.

1.1 Fragestellung und Zielsetzung

Die vorliegende Pilotstudie „Diskriminierungskritisch ausschreiben & fördern“ arbeitet heraus, welche Diskriminierungstendenzen sich aktuell gegen die Gruppe der Eltern und unbezahlt Sorgenden im Drittmittelsektor des deutschen Forschungsfördersystems feststellen lassen. Die Initiatorinnen dieser Handreichung haben sich über das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft kennengelernt und teilen die Einschätzung, dass es Wissenschaftler*innen mit Kindern bzw. in Pflegeverantwortung erschwert bis unmöglich gemacht wird, Forschungsgelder zu beantragen. Die diskriminierenden Faktoren, mit denen wissenschaftlich tätige Eltern konfrontiert sind, reichen von ausschließenden Altersgrenzen, familienunfreundlichen Deadlines, fehlender Finanzierung von Begleitpersonen auf Dienstreisen und Auslandsaufenthalten bis zur ungleichen Anrechnung von Betreuungszeiten für sorgende Väter und Mütter.

Diese Studie schließt eine Lücke in der Untersuchung der Situation von Eltern und anderen unbezahlt Care-Arbeitenden im Wissenschaftsbetrieb. Denn diese machen nicht nur vielfältige Erfahrungen mit Benachteiligungen

und Diskriminierung im Allgemeinen, sondern im Speziellen mit der Ausgestaltung von Förderprogrammen von Drittmittelgeber*innen. Deshalb fragte die vorliegende Studie in einem Fragebogen mit offenen Antwortfeldern, inwieweit Eltern und andere unbezahlt Sorgende Diskriminierung durch die Ausgestaltung und Regularien von Forschungsförderprogrammen im deutschen Wissenschaftsbetrieb erfahren haben. Ziel ist es, sowohl Sichtbarkeit für diese Erfahrungen und den dadurch entstandenen Ausschluss von öffentlichen Forschungsgeldern herzustellen, als auch durch Handlungsempfehlungen zur Entwicklung passender Maßnahmen beizutragen, um diese Diskriminierung zu beenden.

1.2 Relevanz und Kontext

Es gibt derzeit kaum belastbare und systematisch erhobene Daten dazu, wie viele Wissenschaftler*innen in Deutschland Eltern sind oder andere Care-Aufgaben übernehmen (vgl. Konsortium BuWiN 2021). Elternschaft wird nicht grundsätzlich erhoben (vgl. Christ 2022). Trotz dieser Datenlücke lässt sich eine prekäre Situation von Eltern aus einzelnen Befragungen ableiten. Es ist bekannt, dass Wissenschaftler*innen, obwohl sie einen hohen Kinderwunsch haben, generell deutlich seltener Eltern sind als Gleichaltrige in anderen Berufszweigen (vgl. BuWiN 2017). Ungefähr ein Sechstel aller Promovierenden und fast die Hälfte der Promovierten haben Kinder, Männer hingegen häufiger als Frauen. Auf der Karrierestufe Professur öffnet sich die Schere: Professorinnen sind zu fast 50% kinderlos, bei den Professoren haben mehr als 75% Kinder (vgl. BuWiN 2021). Auf der höchsten Besoldungsstufe der Professuren gibt es aktuell in Deutschland nur 20,5% Frauen (vgl. European Commission 2021). Es bleiben demnach insbesondere Wissenschaftlerinnen trotz vorhandenem Kinderwunsch häufig kinderlos (vgl. BuWiN 2021).

Eine neue Studie der Organisation *Mothers in Science* zeigt zudem, dass von den wenigen Müttern, die es in der Wissenschaft gibt, 34% ihre Vollzeitstelle in der Wissenschaft verlassen, nachdem sie ein Kind oder mehrere Kinder bekommen haben (vgl. Torres et al. 2023, Beutel & Schleifer 2022). Die Wissenschaftler*innen, die sich mit der Unvereinbarkeit zu arrangieren versuchen, kämpfen unter Anderem gegen familienunfreundliche Arbeitszeiten bei Gremiensitzungen bis in die Abendstunden, ständig befristete Verträge und die akademisch notwendige Bereitschaft zur räumlicher Flexibilität, was z.B. mit schulpflichtigen Kindern fast unmöglich ist (vgl. Zheng et al. 2022, Czerney et al. 2020).

Die Sorge- und vor allem die Mütterfeindlichkeit des Wissenschaftsbetriebs hat sich zudem mit der Corona-Pandemie ab März 2020 dramatisch verschärft (vgl. Docka-Filipek & Stone 2021). Die Pandemie hat Mütter, insbesondere von Kindern unter 5 Jahren, härter getroffen als Väter und kinderlose Menschen. Denn Mütter haben den Großteil der zusätzlichen Care-Arbeit geschultert (vgl. z.B. Kohlrausch & Zucco 2020; Hipp & Bünning 2021). Das gilt noch mehr für alleinerziehende und mehrfachdiskriminierte Mütter (vgl. Staniscuaski et al. 2021). In Deutschland haben in etwa der Hälfte der Haushalte von heterosexuellen Paaren mit Kindern Frauen die wegfallende Kinderbetreuung ohne den Partner kompensiert (vgl. Möhring et al. 2020). Als Resultat sind die Publikationen und die Teilnahmen an Konferenzen von Frauen stark zurückgegangen (vgl. European Commission 2023). Soziolog*innen warnen deshalb davor, dass durch diesen Corona Gender Gap oder auch den Corona Publication Gap eine ganze Generation von Wissenschaftlerinnen verloren gehen könne (vgl. Lerchenmüller et al. 2021; Oleschuk 2021). Denn schon kleine Unterschiede in der wissenschaftlichen Produktivität akkumulieren sich zu weitaus größeren Unterschieden über die gesamte wissenschaftliche Laufbahn hinweg (vgl. Cole & Singer 1991).

Dieser schon vor der Pandemie zu beobachtende, aber mit Corona verschärfte, Ausschluss von Müttern aus der Wissenschaft betrifft indes nicht nur die personelle Ebene, sondern auch die Inhalte von Wissenschaft und Forschung. Mit der zu befürchtenden Homogenisierung derjenigen, die Wissenschaft betreiben, ist auch die Perspektivenvielfalt und damit die Vielfalt des zukünftig generierten Wissens bedroht. Gerade die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) oder andere Geldgeber*innen sollten hier den Ungleichheitsfaktor Elternschaft und unbezahlte Sorgearbeit berücksichtigen, da sonst nicht nur diese Personen, sondern auch deren Forschungsperspektiven aus der Wissensproduktion langfristig ausgeschlossen werden. Viele Fördermittelgeber*innen tragen durch implizite Ausschlussmechanismen in Ausschreibungen maßgeblich zu diesem Prozess bei. Auch die Corona-Verlängerungen von Haushaltsstellen um sechs Monate, die pauschal an Eltern wie Nicht-Eltern vergeben wurden, tragen zur Benachteiligung bei, da der Wegfall der institutionalisierten Kinderbetreuung und die Schließungen der Schulen das Arbeiten von Eltern extrem erschwerten bis unmöglich machten (vgl. auch Czerney et al. 2022, Czerney & Eckert 2024). Die Vergrößerung des Gender Publication Gap während der Pandemie kann auf den Faktor Mutterschaft zurückgeführt werden (vgl. Madsen et al. 2022). Männer haben während der Pandemie sogar mehr publiziert als Frauen, was Väter mit einschließt (vgl. Fazackerley, 2020).

1.3 Mittelbare, institutionelle und intersektionale Diskriminierung

Mit ihrer Anlage widmet sich die Studie einer spezifischen Form der *mittelbaren Diskriminierung*. Nach der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erfolgt diese „nicht offensichtlich wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals, sondern resultiert aus scheinbar neutralen Kriterien. Diese gelten zunächst für alle gleichermaßen, in ihrem Effekt aber wirken sie sich auf bestimmte Gruppen stärker benachteiligend aus als auf andere“ (ADS 2024). Sie unterscheidet sich damit von der *unmittelbaren Diskriminierung* als einer Ungleichbehandlung aufgrund eines in § 1 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) genannten Merkmals.

Dass Eltern nicht die gleichen Zugangsmöglichkeiten zu Forschungsförderprogrammen haben, ist gleichzeitig eine Form der *institutionellen Diskriminierung*, da sie nicht auf „individuell zurechenbaren Handlungen oder Überzeugungen“ basiert, sondern auf „Strukturen und Verfahrensweisen von Institutionen“, „die auch dann diskriminierende Auswirkungen haben, wenn die handelnden Personen in der Institution weder stereotype Vorstellungen über Eigenschaften von Gruppen noch benachteiligende Absichten haben“ (Scherr 2016, o. S.).

Zu einer *intersektionalen Diskriminierung* kommt es im Bereich der Zugänglichkeit zu Forschungsförderprogrammen durch das „spezifische Zusammenwirken oder ‚Überlappen‘ von unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen“ (ADS 2024). So werden Frauen in der Wissenschaft aufgrund des Geschlechts benachteiligt, aber gleichzeitig auch aufgrund ihrer Elternschaft, ihrer sozialen Herkunft, von rassistischen Zuschreibungen oder aufgrund mangelnder Barrierefreiheit.

1.4 Bedeutung von Drittmitteln für die wissenschaftlich Karriere

Spätestens seit den 1990er Jahren sind eingeworbene nationale oder EU-Drittmittel zunehmend zu einem Indikator für den wissenschaftlichen Erfolg von Personen und ihren Heimatinstitutionen avanciert. Der Drittmittelsektor hat sich im Zuge von Ausdifferenzierungsprozessen von Forschung und Lehre zu einem kompetitiven und evaluationsgesteuerten System entwickelt. Die Drittmittel ermöglichen neben den Haushaltsmitteln der Hochschulen zunehmend die Realisierung von Forschung und werden auch als Indikator für die Qualität der jeweiligen Forschungsprojekte gewertet. Häufig gibt es

aufwendige (und intransparente) Gutachtenprozesse. Bewerber*innen müssen umfangreiche, viele Ressourcen bindende Anträge stellen. Oft sind die Erfolgchancen dieser Anträge gering und die investierte Zeit ist umsonst aufgebracht. Da etablierte, in der Drittmittelakquise erfolgreiche Personen im Wissenschaftssystem aufgrund ihrer eingeworbenen Mittel oftmals weitere akademische Erfolge generieren können (Matthäus-Effekt/Matilda-Effekt), wirkt das Antragssystem für junge und weniger gut vernetzte Wissenschaftler*innen benachteiligend. Die Ausformulierung der Ausschreibungskriterien und die konkrete Förderpraxis bilden deswegen eine entscheidende Weiche für den Erfolg bzw. Misserfolg von akademischen Karrieren.

1.5 Wichtige Begriffe

Folgende Begriffe werden in dieser Handreichung verwendet:

Assoziierte Diskriminierung: ist die die Benachteiligung einer Person aufgrund eines Näheverhältnisses zu einer anderen Person, die einer nach § 1 AGG geschützten Personengruppe angehört. Zum Beispiel die Mutter eines behinderten Kindes.

Care: Bezeichnet die Sorge- und / oder Pflegearbeit sowie alle Formen der Fürsorge, des Pflegens und des sich um jemanden Kümmerns.

Diversität: Ist ein positiv konnotierter Begriff für die existierende Vielfalt von Identitäten und Ungleichheitserfahrungen von Menschen.

Eltern: Meint die Rolle eines Elternteils für sein Kind, die sich in biologische, rechtliche und soziale Elternschaft unterteilt. Sie kann Fürsorgetätigkeiten einschließen, muss es aber nicht. Eltern sind zumeist unbezahlt bzw. unentgeltlich Sorgetragende und -leistende. Sie übernehmen für die nächste Generation Fürsorge, Pflege, Erziehung, Betreuung, (Aus-) Bildung und Unterhalt.

Gender Bias: Bezeichnet eine geschlechtsbezogene Voreingenommenheit und einen Verzerrungseffekt der Wahrnehmung aufgrund von sexistischen Vorurteilen und Stereotypen.

Glass Ceiling: Die „gläserne Decke“ symbolisiert eine unsichtbare Barriere für beispielsweise Frauen, aber auch andere gesellschaftliche Gruppen, die sie davon abhält, über eine bestimmte Ebene in einer Hierarchie hinaus aufzusteigen.

Intersektionalität: Bezeichnet die Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Formen von Diskriminierung gegenüber ein und derselben Person.

Maternal Wall: Die „Mutterschafts-Mauer“ symbolisiert verschiedene Formen der Diskriminierung, Stereotypen und Karrierehindernisse, von denen Frauen aufgrund gesellschaftlicher Erwartungen und Vorurteile im Zusammenhang mit (einer möglichen) Mutterschaft betroffen sind.

Matilda-Effekt: Beschreibt die systematische Verdrängung und Leugnung des Beitrags von Frauen in der Wissenschaft, deren Arbeit häufig ihren männlichen Kollegen zugerechnet wird.

Matthäus-Effekt: Wo dieser Effekt auftritt, entstehen aktuelle Erfolge mehr durch frühere Erfolge und weniger durch gegenwärtige Leistungen.

Motherhood/Maternity Bias: Beschreibt die Voreingenommenheit gegenüber Müttern und weiblich gelesenen Menschen als potentiellen Müttern sowie einen Verzerrungseffekt der Wahrnehmung aufgrund von Vorurteilen und Stereotypen.

Motherhood Penalty: Der Begriff „Mutterschaftsstrafe“ beschreibt, dass berufstätige Mütter am Arbeitsplatz im Vergleich zu kinderlosen Menschen hinsichtlich Gehalt, wahrgenommener Kompetenz und Sozialleistungen benachteiligt werden.

Mutter: Jede Person, die sich selbst als Mutter identifiziert – unabhängig davon, ob sie selbst schwanger war und geboren hat und welches Geschlecht sie hat.

Selbststigmatisierung: Betroffene Personen nehmen sich selbst aufgrund ihrer Sorgetätigkeit und geringeren zeitlichen Verfügbarkeit als potenzielles Risiko für den Projekterfolg wahr und stigmatisieren sich damit selbst.

Sorgetragende bzw. Sorgeleistende: Eine Person, die Fürsorgetätigkeiten für mindestens eine andere Person erbringt und damit einen Teil der verunsichtbarten Sorgearbeit leistet.

Unconscious Bias: Unbewusste Voreingenommenheit und Verzerrungseffekte der Wahrnehmung durch gesellschaftliche Diskriminierungsprozesse

1.6 Vorgehensweise

Anhand einer anonymisierten Online-Befragung haben wir die Diskriminierungserfahrungen von Eltern und weiteren unbezahlt Sorgearbeitenden in Zusammenhang mit Forschungsförderprogrammen erhoben. Die Umfrage wurde vom 08.05.2023 bis 31.01.2024 über Lime Survey durchgeführt. Sie war auf Deutsch und auf Englisch zugänglich und erhielt insgesamt 139 Rückläufe. Der Fragebogen enthielt folgende Fragen:

1. Bitte geben Sie den Namen der Fördermaßnahme (Ausschreibung/ Programm) und das Datum an, an dem Sie auf diese gestoßen sind.
2. Wer ist die fördermittelgebende Stelle für die Fördermaßnahme?
3. Bitte machen Sie Angaben zur diskriminierenden Wirkung.
[a] Für wen? (so konkret wie möglich z.B. für Mütter, Väter, Alleinerziehende, Stillende)]
4. Bitte machen Sie Angaben zur diskriminierenden Wirkung.
[b] Wodurch? (z.B. durch Gutachten, Richtlinien, Umfang der Förderung, Fristen, Voraussetzungen)]
5. Bitte machen Sie Angaben zur diskriminierenden Wirkung.
[c] Welche Wirkung? (Welche Folgen hat die Ausschreibung für die Betroffenen?)]
6. Bitte schildern Sie hier das diskriminierende Förderdetail ausführlicher.
7. Machen Sie ggf. gern Verbesserungsvorschläge.
8. Haben Sie weitere Anmerkungen?

Der Rücklauf wurde bereinigt und die Antworten in den jeweiligen Antwortfeldern mit Hilfe von MAXQDA 24 codiert. Die Ergebnisse werden im zweiten Kapitel vorgestellt.

1.7 Aufbau, Kooperation und Dank

Im zweiten Kapitel werden die Ergebnisse der Befragung ausführlich dargestellt. Es wird gezeigt, wer diskriminiert wird, welche Förderprogramme genannt wurden und welche Diskriminierungsmechanismen am häufigsten erfahren werden. Originalzitate aus der Umfrage geben einen direkten Einblick in das individuelle Diskriminierungserleben von Betroffenen. Im dritten Ka-

pitel präsentieren wir konkrete Handlungsempfehlungen zur familienfreundlichen Gestaltung von Forschungsförderprogrammen samt ihren Ausschreibungskriterien. Sie sind aus den Ergebnissen und von der hauptsächlichen Kritik in der Befragungsstudie abgeleitet. Der abschließende Ausblick identifiziert unterbelichtete Stellen und verweist auf weitere Forschungslücken.

Die Pilotstudie wurde vom [Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft](#) in Kooperation mit den Netzwerken [SAFI](#) und [WÆ](#) initiiert und mit Förderung durch die [Max-Traeger-Stiftung](#) der GEW erarbeitet. Diese Handreichung ist als Pdf auf der Website des [Netzwerkes Mutterschaft und Wissenschaft](#) zu finden.

Wir danken Sarah Czerney, Stefanie Marker und Christina Völlmecke für ihr Lektorat der vorliegenden Handreichung und für wertvolle Hinweise für die Endfassung. Wir danken zudem Kim Mason, Elisabeth Süßbauer, Susanne Siebholz, Heike Pantelmann, Andreas Keller für ihre tatkräftige Unterstützung bei der Umsetzung der Umfrage.

2. Studienergebnisse

Die Pilotstudie „Diskriminierungskritisch ausschreiben & fördern“ wurde als qualitative Online-Umfrage konzipiert. Es nahmen insgesamt 139 Personen teil, zehn von ihnen antworteten auf Englisch. Nach Durchsicht und Bereinigung aller Rückläufe ergab sich eine Größe der Stichprobe von 119 Teilnehmenden. Die Freitextantworten variieren in ihrer Ausführlichkeit stark. Einige Umfrageteilnehmende beantworteten die Fragen selektiv. Andere gaben umfassend Rückmeldung und sprachen oftmals mit einer Antwort gleich mehrere in den Diagrammen dargestellte Kategorien an. Deshalb beziehen sich die folgenden Prozentangaben auf unterschiedliche Gesamtzahlen.

Die Studie erfasst das Verständnis der eigenen Sorgearbeit (Eltern/ Mütter/Väter/Alleinerziehende etc.), die Selbstbeschreibung hinsichtlich des eigenen institutionellen und akademischen Status (Promovierende/wissenschaftliche Mitarbeiter*innen etc.) als auch die Beschreibung von weiteren intersektionalen Kategorien (Alter/Geschlecht/Krankheit und Behinderung etc.) (Kapitel 2.1). Im Kapitel 2.2 werden die Antworten auf die Frage nach der fördermittelgebenden Stelle und dem konkreten Förderprogramm dargestellt. Anschließend werden die Ergebnisse zur diskriminierenden Wirkung, unterteilt in die Phase a) Zugang zur Förderung und b) Phase der Förderung, präsentiert (Kapitel 2.3). Die mittel- und langfristigen Konsequenzen und Folgen werden im Kapitel 2.4 beschrieben.

2.1 Selbstbeschreibungen der Studienteilnehmenden

Bei der *Selbstbeschreibung* der Teilnehmenden hinsichtlich ihrer Sorgetätigkeit wird deutlich, dass sich die Mehrheit als „Eltern“ (43%) und „Mütter“ (37%) identifizierten. Die Teilnehmenden nutzten oft mehrere Attribute gleichzeitig, um zu beschreiben, wen die diskriminierende Wirkung der Fördermaßnahme betrifft. So waren Diskriminierungserfahrungen in Elternzeit und Mutterschutz für mehrere Teilnehmende von wesentlicher Bedeutung, was sich bereits in der ergänzenden Selbstbeschreibung „Menschen in Elternzeit“ und ausführlicher in den diskriminierenden Förderdetails wiederfand (siehe Kap. 2.3). Einige Teilnehmende nutzten zusätzlich die Kategorie „alleinerziehend“ und manche beschrieben sich als „Schwangere“ oder „Stillende“. Weniger als 10% der Angaben wurden in Bezug zu „Vätern“ gemacht. Noch seltener nutzten Teilnehmende die Selbstbeschreibung „Menschen mit Care-Verantwortung/Familie“ oder identifizierten sich als „Pfleger*innen“ und bezogen Pflegeaufgaben dabei sowohl auf die Betreuung von Kindern als auch auf die Pflege von Kranken.

Über die Hälfte der Befragten ordnete sich einer *wissenschaftlichen Statusgruppe* zu. Von denen, die hierzu konkrete Angaben machten, beschrieb sich die Mehrheit zu rund 35% als Promovierende und 18% als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen. Etwa 14% identifizierten sich als (angehende) (Junior-) Professor*innen oder als Postdocs und einige stellten in den Vordergrund, dass sie als Projektleitung oder wissenschaftliche Koordinator*innen tätig sind. Weniger als 10% verstanden sich als Internationals/Quereinsteiger*innen oder Teilzeit-Arbeitende. Am seltensten ordneten sich Teilnehmende als Studierende ein.

Aus *intersektionaler Perspektive* gab es neben der eigenen Beschreibung der Sorgearbeit und Einordnung in eine wissenschaftliche Statusgruppe weitere Kategorien mit Diskriminierungsrisiko, denen sich einige der Teilnehmenden ausgesetzt sahen. Am schwersten wog hier das Thema Alter, insbesondere im Hinblick auf den Ausschluss von Fördermaßnahmen durch die fehlende Berücksichtigung bzw. Anrechnung von Krankheitsphasen oder Erziehungs- und Betreuungszeiten. Weitere Kategorien der selbst beschriebenen Benachteiligung, die hier zu nennen sind, sind Krankheit (psychische/körperliche/chronische Erkrankungen) und Behinderung sowie Geschlecht. Ebenfalls der Gefahr der Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt sahen sich Erstakademiker*innen und Personen, die ihre Lebenssituation als finanziell prekär oder angespannt beschrieben, sowie insbesondere Alleinerziehende.

2.2 Fördermittelgeber und konkrete Fördermaßnahmen

Bei der Frage nach der fördermittelgebenden Stelle (Abb. 1) und der konkreten Fördermaßnahme wurden folgende Angaben von den Teilnehmenden gemacht.

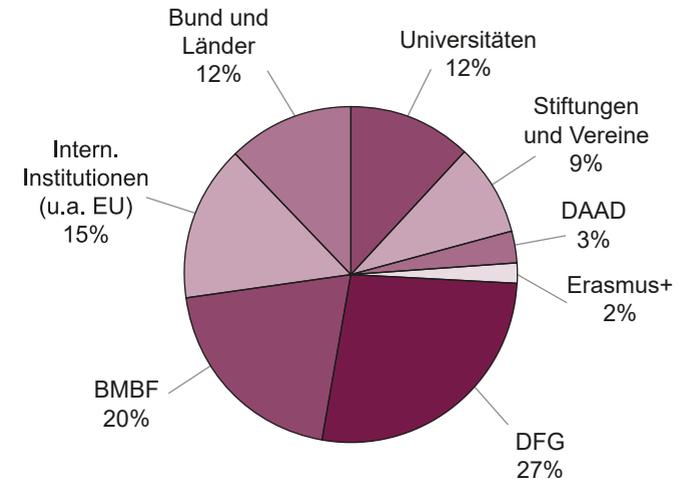


Abbildung 1: benannte Fördermittelgeber

Am häufigsten wurde mit 27% die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) als Fördermittelgeber benannt. Mit einem kleinen Abstand folgten das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit 20% und anschließend internationale Förderinstitutionen u.a. Europäische Union (EU) mit 15%. Gleichauf liegen danach Bund und Länder und die Universitäten als fördermittelgebende Stellen mit jeweils 12%. Zum Schluss folgten Stiftungen und Vereine mit 9%, der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) mit 3% und das Erasmus+ Programm mit 2%.

Nachfolgend werden die meistgenannten Fördermaßnahmen der ersten drei genannten Fördermittelgeber DFG, BMBF und internationalen Förderinstitutionen aufgeführt.

DFG

- ★ DFG-Sachbeihilfe (z.B. Eigene Stelle)
- ★ Emmy Noether-Programm
- ★ Graduiertenkolleg
- ★ Forschungsgruppe

BMBF

- ★ die allgemeine Förderpraxis (Förderrichtlinien und Umsetzung)
- ★ Professorinnen-Programm
- ★ Nachwuchsförderung (Sozial-Ökologisch/Bildungsforschung)
- ★ Kompetenzzentrum für digitales Unterrichten
- ★ Qualitätsoffensive Lehrer*innenbildung

Internationale Förderinstitutionen (u.a. EU)

- ★ Starting Grant
- ★ Advanced Grant
- ★ Horizon 2020
- ★ Marie Skłodowska-Curie Actions

2.3 Aussagen zur diskriminierenden Wirkung der Fördermaßnahmen

Im Folgenden werden die Ergebnisse dargestellt, die sich aus den Antworten auf die Frage nach der diskriminierenden Wirkung der Fördermaßnahme ergeben haben. Zum besseren Verständnis wurden die Antworten der Studienteilnehmenden in zwei Bereiche eingeteilt, die sich thematisch teilweise überschneiden: a) Zugang zur Förderung und b) Phase der Förderung.

Der erste Bereich a) behandelt die Zugangshürden zur Fördermaßnahme. Es wird deutlich, warum sich die Teilnehmenden von Fördermaßnahmen ausgeschlossen oder benachteiligt fühlten und welche diskriminierenden Erfahrungen sie während des Bewerbungsprozesses machen mussten. Die Mehrheit der Teilnehmenden, die zur diskriminierenden Wirkung Angaben machte, befand sich bereits in einer Förderung und erlebte in dieser Phase

die größten Benachteiligungen. Diese Erfahrungen werden im zweiten Bereich b) der Ergebnisse abgebildet.

a) Zugang zur Förderung

Das folgende Diagramm (Abb. 2) bietet eine Übersicht über die genannten Zugangshürden, denen sich die Studienteilnehmenden vor der Antragstellung oder während des Bewerbungsprozesses ausgesetzt sahen. Diese Hürden führten dazu, dass sich die Teilnehmenden von einer Fördermaßnahme ausgeschlossen fühlten und bereits zu Beginn des Bewerbungsprozesses, basierend auf den festgelegten Kriterien und Fristen der Fördermittelgeber, eine abwägende Entscheidung für oder gegen die Antragstellung treffen mussten.

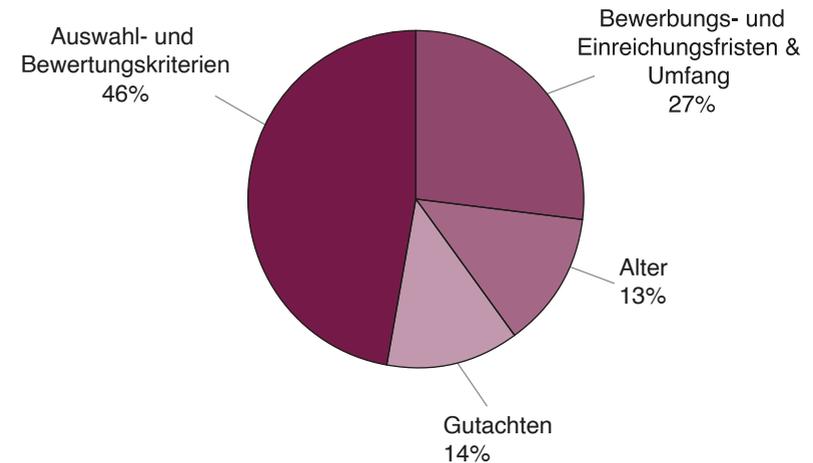


Abbildung 2: benannte diskriminierende Wirkung

Bei 46% der Angaben zur diskriminierenden Wirkung im Bereich a) beschrieben die Studienteilnehmenden Auswahl- und Bewertungskriterien von Fördermaßnahmen als stärkste diskriminierende Zugangshürde, aufgrund derer sie sich nicht bewerben konnten oder die zum Entschluss führten, sich nicht zu bewerben. Hierzu führten die Studienteilnehmenden mit Kindern mehrheitlich den für sie nachteilig ausfallenden Vergleich mit Wissenschaftler*innen ohne Kinder an, da sie nicht mit ausreichend Ausgleich seitens der fördermittelgebenden Stelle rechnen konnten. Dies äußerte sich unter anderem mit Bezug auf folgende Beispiele:

- ★ die fehlende/mangelhafte Anrechnung von Kindererziehungszeiten (insbesondere vor der Promotion)
- ★ die Erwartung an Mobilität/die Verpflichtung zu reisen
- ★ die Anzahl an Publikationen/die Benachteiligung durch Brüche in der Publikationstätigkeit
- ★ fehlender Kinderzuschlag/fehlende finanzielle Unterstützung und Organisation der Kinderbetreuung (abhängig vom Wohnort)
- ★ unberücksichtigter Mehraufwand bei Mehrlingsgeburten
- ★ mangelnde Berücksichtigung von Fehlgeburten, da nicht über Zeitangaben wie Geburtsjahre oder Sorgezeitangaben abgedeckt

„Bei fehlendem Kinderzuschlag können sich Eltern, für die gerade eine Kurzzeitdozentur von Interesse wäre, gar nicht erst bewerben. [...] Es ist nicht möglich, die Zusatzkosten für Kinder im Ausland mit der finanziellen Unterstützung der eigenen Person abzufedern! Kurz gesagt: die komplette Förderlinie ist nur etwas für reiche Menschen, Kinderlose oder solche, die ihre Kinder zu Hause lassen.“

Viele Eltern erlebten eine Verschärfung der Benachteiligungen durch die Corona-Pandemie, beispielsweise bei der Anrechnung von Kindererziehungszeiten oder der vorausgesetzten Publikationstätigkeit und kritisierten das dafür fehlende Bewusstsein seitens der Fördermittelgeber.

„Als alleinerziehende Mutter eines Kleinkindes in der Pandemie war es mir durch Care-Verpflichtungen nicht möglich, die gleichen Leistungen zu erzielen wie Menschen ohne kleine Kinder bzw. männliche Kollegen. Ich wurde als leistungsschwach bezeichnet und verlor meine Position.“

Zudem fühlten sich sorgetätige Väter im Vergleich mit Müttern diskriminiert, da Müttern bei einzelnen Ausschreibungen mehr Kinderbetreuungszeiten angerechnet wurden.

In 27% der Antworten sahen sich die Studienteilnehmenden durch ungünstige, zu knappe Bewerbungs- und Einreichungsfristen sowie den hohen zeitlichen und arbeitsintensiven Aufwand für die Bereitstellung der umfang-

reichen Bewerbungsunterlagen benachteiligt. Dabei wurden insbesondere Abgabetermine kurz nach oder während der Schulferien/Feiertage kritisiert, sowie der Umfang von Anträgen, der beispielsweise bei der ersten Einreichung bereits detaillierte und zeitintensive Finanzpläne erforderte. Zugleich kamen Zu- oder Absagen später als angegeben bei den Antragsteller*innen an, was die Planungsunsicherheiten verstärkte.

„Man muss die kompletten Ferien bzw. Urlaub/Feiertage mit Familie dafür ‚opfern‘, den Antrag schreiben zu können.“

„Der Ausschreibungszeitraum war sehr kurz und über die Weihnachtsferien. Das ist eine Zumutung für alle [...]. Im Prinzip können sich nur Leute beteiligen, die schon die notwendigen Kontakte haben und Pläne in der Schublade haben. Auch sind sie von entgegenkommenden Verwaltungsstellen abhängig, die einigen unserer Partner*innen deutlich gesagt haben, über die Weihnachtsferien könnte keine Genehmigung eines Antrags erfolgen.“

Am dritthäufigsten wurden Angaben zu den Themen Alter (13%) und Gutachten (14%) gemacht. Beim Thema Alter kritisierten die Teilnehmenden, dass die Anrechnung des Lebensalters statt des akademischen Alters (siehe Kapitel 3.1c) zu Altersdiskriminierung und Ausschluss von Fördermaßnahmen führe. Die Ressource Zeit und damit verbunden auch das Alter stehen in engem Zusammenhang mit Elternschaft. Durch die Übernahme von Sorgetätigkeiten verlaufen individuelle Lebensläufe nicht mehr kontinuierlich und geradlinig, was sich in der Darstellung von Publikations- und Forschungsleistungen widerspiegelt. Kriterien, die weniger das Lebensalter an sich als vielmehr bestimmte Perioden berücksichtigen (nicht mehr als xx Jahre nach der Doktorarbeit/angebunden sein an eine Universität), wurden ebenfalls als altersdiskriminierend wahrgenommen. Zudem gibt es widersprechende Positionen zum Begriff des „Nachwuchswissenschaftlers“/der „Nachwuchswissenschaftlerin“, was im deutschen Verständnis zwar einerseits einen Status (Nicht-Professor*in) meint, zugleich aber andererseits mit der Vorstellung eines bestimmten Alters (u-40) verknüpft ist. Personen, die dem Status entsprachen, wurden schlussendlich aufgrund ihres Alters aus der Förderung ausgeschlossen.

„Von Bewerber*innen wird verlangt, dass sie sowohl nicht älter als 36 Jahre sind, als auch sich bereits ‚durch mehrjährige eigenständige Forschungsleistungen‘ auszeichnen. Beides in Kombination ist nur mit sehr ‚stromlinienförmigen‘ Lebensläufen möglich.“

Weiterhin wurde die diskriminierende Einschätzung von Gutachter*innen als Grund für Diskriminierungserfahrungen während des Bewerbungsprozesses angegeben. Selbst wenn das Lebensalter im individuellen Fall keinen Ausschluss von der Antragstellung begründete, so wurde die Produktivität einer begutachteten Person – ohne die Berücksichtigung von hinderlichen Umständen – in den Gutachten zur Sprache gebracht. Die Umstände für diskontinuierliche Karrieren und Publikationslücken wurden wiederum nur dann relevant, wenn diese zur Begründung einer Absage verwendet wurden. Auch Muttersein wurde in einem Gutachten als Hürde beschrieben. Vorurteile der Begutachtenden gegenüber Müttern waren in einem Fall auch im Kolleg*innenkreis der Antragstellenden bekannt, so dass weibliche Namen aus dem Forschungsantrag entfernt wurden, um die Erfolgchancen des Antrags zu verbessern.

„Ein Gutachter stellte in Frage, ob ich als Mutter von drei Kindern einer eigenen Stelle gewachsen wäre.“

„Im Gutachten wurde explizit auf ‚auffällig lange Promotionsdauer‘ verwiesen (es waren 6 Jahre), unberücksichtigt blieb, dass zwei Kinder in dieser Zeit geboren wurden.“

„Mir wurde im Gutachten attestiert, dass meine Forschungsleistung in den letzten Jahren nicht so gut sei. Dass ich während Corona als Neuberufene unter widrigsten Umständen meinen Lehrstuhl aufgebaut hatte (Kindergarten fast 4 Monate geschlossen, aus dem Homeoffice heraus), wurde nicht gesehen. Mir scheint, niemand denkt mehr an die Belastungen durch Corona. Das ist völlig in Vergessenheit geraten.“

b) Phase der Förderung

Das folgende Diagramm (Abb. 3) bildet solche Diskriminierungserfahrungen ab, die die Studienteilnehmenden während der Förderung durch einen Fördermittelgeber machten. Im Vergleich zu den Zugangshürden wog die Benachteiligung in der Phase der Förderung noch stärker.

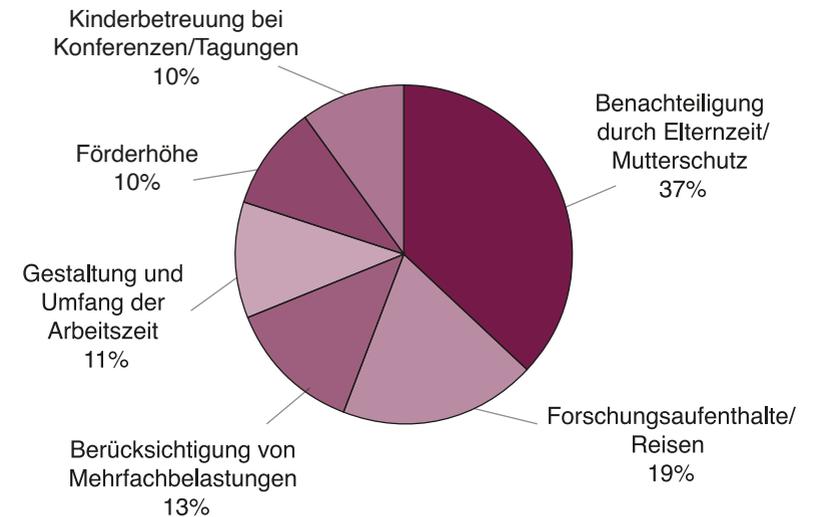


Abbildung 3: benannte diskriminierende Wirkung

Die Benachteiligung aufgrund von Elternzeit/Mutterschutz, die sich bereits in den Selbstbeschreibungen der Teilnehmenden zeigte, kristallisierte sich mit 37% als das zentrale Thema während der Förderphase heraus. Zum einen sahen Projekte oder universitäre Einheiten keine *zusätzlichen* Mittel vor, um die Projektlaufzeit für Wissenschaftler*innen in Elternzeit oder Mutterschutz zu verlängern. Vertretungen waren während der Elternzeit einigen Angaben zufolge nicht vorgesehen. Dies führte unter anderem zu Selbststigmatisierung, sobald eine Familienplanung in Betracht gezogen wurde.

„Universitäre Einheiten (z.B. Lehrstühle) bekommen keine Kompensation für den Ausfall von Müttern im Mutterschutz. Für die Elternzeit kann eine Vertretung angestellt werden, aber der Mutterschutz muss einfach aus eigenen Mitteln oder durch einspringende Kolleg*innen gefüllt werden. Warum können Universitäten hierfür keine Mittel freimachen, um die einzelnen Einheiten zu unterstützen?“

„Ich wurde in einem 1-jährigen Drittmittelprojekt eingestellt, obwohl ich schwanger war und während der Projektphase meinen Sohn zur Welt gebracht habe. Ich durfte zwar offene Mittel am Ende des Projektes noch aufbrauchen, aber mein Projekt hatte einen großen Nachteil durch meine Einstellung. Mein Mutterschutz (habe schon extra keine Pause eingelegt), wurde [...] nicht mit einer zusätzlichen Kraft finanziert. Begründung war das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Ich hatte Glück, dass ich trotzdem eingestellt wurde, aber empfinde es als unerträglich, dass ich für mein Team eine Belastung dargestellt habe.“

Zum anderen bestand Unklarheit und Unsicherheit hinsichtlich *kostenneutraler* Projektverlängerungen, so dass Studienteilnehmende von der Angst berichteten, das Projekt könne womöglich gekürzt werden oder aber Fördergelder entzogen werden. Gleichzeitig fielen oftmals standardisierte und unflexible Abgabefristen in die Elternzeit. Zudem beschrieben Wiedereinsteiger*innen nach der Elternzeit, dass sie durch Unflexibilität daran gehindert wurden, mit einem kleineren, auf ihre Bedürfnisse angepassten Stellenumfang als Teilzeitmodell wieder einzusteigen. Als drastische Konsequenz führten die genannten Faktoren und das Problem der nicht-reduzierbaren Arbeitszeit schlussendlich dazu, dass einige Wissenschaftler*innen (insbesondere Väter) davon absahen, überhaupt Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Entsprechend ist die Gestaltung und der Umfang der Arbeitszeit (11%) ein wichtiges und daran anschließendes Thema, welches zugleich im Kontext des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) mitgedacht wurde. So wurde die familienpolitische Komponente des Gesetzes von mehreren Teilnehmenden als wirkungslos erachtet.

„Ich habe bisher ca. sieben Monate Mutterschutz und Elternzeit genommen und im Anschluss Teilzeit gearbeitet. Diese Zeiten werden nicht angerechnet, sondern meine Förderung endet trotzdem so, als hätte ich keine Auszeiten gehabt.“

„Wenn man nur kurz in Elternzeit ist, ist das kein Problem. Ich war zwei Jahre in Elternzeit. Als ich in meine Position zurückkehrte, waren alle meine Forschungen zum Erliegen gekommen und es gab keine Möglichkeit, Anschubsfinanzierungen oder etwas Ähnliches zu beantragen. Selbst jetzt, 1,5 Jahre nach meiner Rückkehr, merke ich das noch. [...] Selbstverständlich habe ich all dies auch schon an meiner Universität angemerkt – aber Hilfe kam nicht. Ich bin sehr forschungstark GEWESEN.“

Der hohe Anspruch an internationale Mobilität, der als Ausdruck wissenschaftlichen Karrierestrebens gilt, steht im Widerspruch zu den kaum bis gar nicht vorhandenen Möglichkeiten zur Kostenerstattung für mitreisende Kinder während Forschungsaufenthalten und Reisen sowie deren Unterbringung und Betreuung. 19% der Antworten verweisen auf dieses Problem.

„Obwohl wir im Antrag auf Sachmittel ausgeführt haben, dass ich Mutter (und firstgen) bin und ein Kleinkind mit auf meine Feldforschung nehmen muss, wurden keine Gleichstellungsmittel genehmigt und aufgrund des Reisekostengesetzes [...] kann ich auch keine Kosten für Reise und Unterkunft für mein Kind erstatten lassen.“

In 10% der Angaben kritisierten die Teilnehmenden zudem das fehlende Angebot oder die fehlende Finanzierung von Kinderbetreuung während der Teilnahme an Konferenzen und Tagungen. Allgemein kamen hier auch die Nichtberücksichtigung des Mehraufwands für die zeitintensive Organisation der Betreuung von Kindern und die Einschränkung der Mobilität zu sprechen.

In weiteren 13% der Antworten ging es um die fehlende Berücksichtigung der individuellen Mehrfachbelastungen. Gerade in Zeiten von eigenen Erkrankungen oder Krankheitsphasen der Kinder fühlen sich Eltern im Stich gelassen. Zu den Mehrfachbelastungen zählen zudem nach wie vor die Folgen der Einschränkungen der Forschungsarbeit während der Zeit der Corona-Pandemie. Über Projekte finanzierte Wissenschaftler*innen erhielten keine Corona-Verlängerung und die Qualifikationen konnten nicht fertiggestellt werden. Wissenschaftler*innen mit Behinderungen fühlten sich generell ausgegrenzt, da sie in Forschungsförderungsprogrammen nicht aktiv berücksichtigt wurden – nicht einmal bei Mitteln für Gleichstellungsmaßnahmen.

„Das Thema Care-Arbeit wird an sich zu kurz gedacht. Auch die Frage nach Pflegeverantwortung und Auszeiten wegen Pflegezeiten MÜSSEN in Förderbedingungen abgebildet und unterstützt werden. Auch eine inklusive Perspektive fehlt oft. Auch Frauen mit Behinderungen müssen aktiv mitgedacht und gemeint sein bei solchen Programmen. Darüber hinaus könnten sie auch selbst Kinder oder Familienangehörige mit Behinderung/ chron. Erkrankung haben. Dies ist ein Aspekt von Vielfalt in der Wissenschaft und macht deutlich, dass nicht ‚nur‘ das Geschlecht ‚w‘ benachteiligt, sondern Frauen* vielfältige Lebensrealitäten haben!“

Zusätzlich kam hinzu, dass Kinderzuschläge in der Förderhöhe nicht immer vorgesehen waren oder diese zu gering ausfielen. Erhöhte (bundeslandabhängige) Betreuungskosten – insbesondere durch die Teilnahme der geförderten Wissenschaftler*innen mit Kind(ern) an Veranstaltungen am Nachmittag und Abend – wurden nur unzureichend abgedeckt. In weiteren Angaben zur Förderhöhe (10%) ging es unter anderem um Kürzungen oder in einem Fall darum, dass die Vollförderung eines Förderprogramms unter der Grundsicherung (Hartz-IV-Satz) (inkl. drei Kinder) lag und kein Zuverdienst möglich war – was es für die Hauptverdienerin der Familie unmöglich machte, den Familienunterhalt zu sichern.

In der Folge ergaben sich neben Geldeinbußen auch Konsequenzen für den weiteren beruflichen und privaten Werdegang der antragstellenden bzw. geförderten Personen sowie Folgen für den Alltag der gesamten Familie und teilweise sogar für die eigene Gesundheit.

2.4 Aussagen zu den Folgen der diskriminierenden Wirkung

Das nachfolgende Diagramm stellt dar, welche Folgen bzw. kontextuellen sowie mittel- bis langfristigen Konsequenzen sich aus den Wirkungen der Diskriminierungserfahrungen für die Teilnehmenden ergaben. Über drei Viertel der Teilnehmenden äußerten sich hierzu, die Mehrheit machte Mehrfachangaben zu den folgenden Kategorien (Abb. 4).

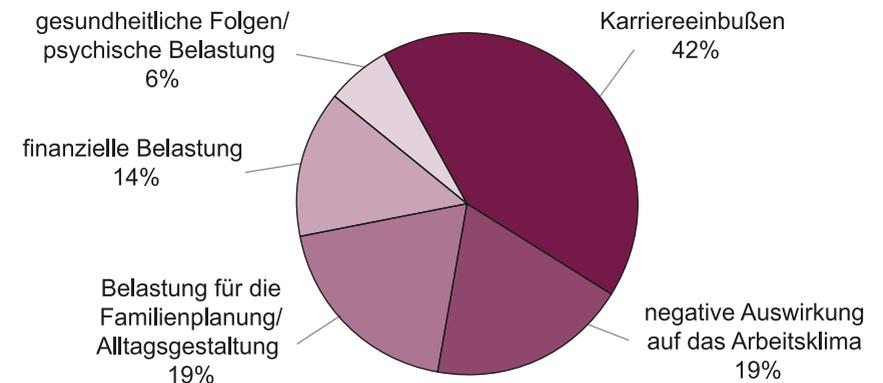


Abbildung 4: benannte diskriminierende Folgen

Die häufigste Folge diskriminierender Fördermaßnahmen kann hier mit 42% der Angaben als Karriereeinbußen zusammengefasst werden. Die folgenden Problematiken, die bereits in den Kapiteln zur diskriminierenden Wirkung näher erläutert wurden, stellen für die Teilnehmenden starke Einschnitte und Benachteiligungen ihrer wissenschaftlichen Karrieren dar:

- ★ allgemein der Ausschluss von (weiteren) Fördermaßnahmen
- ★ unabgeschlossene bzw. abgebrochene Forschungsprojekte und Qualifikationsarbeiten
- ★ die erschwerte Teilnahme an Kongressen, Dienstreisen oder Auslandsaufenthalten
- ★ (drohende) Arbeitslosigkeit oder Austritt aus der Wissenschaft

„Moreover, I was also denied a Technical Assistant (TA) (we had two TAs in the lab during that time, but both of them had ‚more important‘ projects). So I had to work on the weekend, at least 6h a week, to compensate for my shorter hours in the lab and get experiments done. At the end, the time I could spend in the lab was not enough to bring my project to publication level, so I had to quit my dream of becoming a Principal Investigator (PI).“

„Aufgrund der pandemiebedingten Care-Arbeit bin ich in den 3 Jahren Förderzeit leider nicht bis zum Abschluss meiner Promotion gekommen. Alle Personen, die auf Haushaltsstellen an meiner Uni promovieren, können in derselben Situation eine pandemiebedingte Vertragsverlängerung um ein Jahr erwirken (sogenanntes ‚Corona-Jahr‘). Auch Personen ohne Care-Verpflichtung in der Pandemie können das beantragen. Der Fördermittelgeber hält so eine Möglichkeit leider nicht vor, sodass ich in die schwierige Situation komme, meine Qualifikationsarbeit ggf. nicht fertig stellen zu können.“

Gleichauf liegen an zweiter Stelle mit 19% die negativen Auswirkungen auf das Arbeitsklima und die Belastung für die Familienplanung bzw. die Alltagsgestaltung innerhalb der Familien.

Als negative Auswirkungen auf das Arbeitsklima wurden insbesondere Stress, hoher Arbeitsdruck, aber auch fehlende Transparenz und das Gefühl der Ungleichbehandlung beschrieben. Die an der Studie teilnehmenden Eltern empfanden es besonders häufig als Ungerechtigkeit, dass sie wie kinderlose Personen bewertet wurden. Der Vergleich der antizipierten zukünftigen Leistungen von Wissenschaftler*innen mit Kindern und ohne Kinder führte u.a. vereinzelt zu Mobbing, Exklusion oder Manipulation am Arbeitsplatz seitens Vorgesetzter, Kolleg*innen und institutioneller Vertreter*innen der Universität (z.B. des Dekanats). Dies trat bereits ein, sobald eine Schwangerschaft verkündet wurde. Angegeben wurde auch, dass in der Folge keine anschließenden Verträge mehr ausgestellt wurden.

„Ich hatte eine Zusage für eine Postdoc-Stelle in einem Graduiertenkolleg. Anstatt aber einen Jahres- oder Zweijahresvertrag zu bekommen, bekam ich nur monatliche Werkverträge. Als bekannt wurde, dass ich schwanger bin, habe ich keine Verträge mehr bekommen.“

Bei der Belastung für die Familienplanung/Alltagsgestaltung spielte insbesondere das häufig genannte Thema Elternzeit (Kapitel 2.3b) eine zentrale Rolle. Viele Teilnehmende sahen sich unter Druck, früh aus der Elternzeit zurückzukehren oder währenddessen zu arbeiten. Oftmals fehlte die Möglichkeit auf kostenneutrale Projektverlängerungen. Einige Väter mit Versorgungsverantwortung gaben an, dass sie unter dem Verzicht auf oder der Reduktion von Elternzeit litten. Viele Teilnehmende stellten insgesamt fest, dass drittmittelfinanzierte Projekte nur schwer eine Familienplanung ermöglichten und insbesondere Frauen sich gezwungen sahen, diese aufzuschieben. In

ihrem Wunsch nach einer Work-Life-Balance sahen sie sich benachteiligt und thematisierten darüber hinaus, dass die Mobilität bzw. die Verpflichtung zu reisen die Alltagsgestaltung mit einer Familie nur schwer ermöglichen und zu schmerzhaften Trennungserfahrungen führe.

„Meine Sicht: Musste 12 Monate ohne Familie verbringen; Sicht meiner Ehefrau: Musste 12 Monate alleine den Familienalltag wuppen.“

„I was in the program leaving my kids behind in my PhD hosting country and my kids were suffering of missing me and I was on the program in a scattered heart.c

In einer „Entweder-oder“-Situation und einem Zustand der inneren Zerrissenheit fühlten sich befragte Eltern weder der erfolgreichen Umsetzung des Projekts noch den eigenen Bedürfnissen oder den Bedürfnissen der Familie gewachsen. Scheiterte das Projekt, so scheiterte die Finanzierung der Qualifizierung einerseits, aber auch der Lebensunterhalt für die Familie andererseits. Hier knüpft das Thema der finanziellen Belastung (14%) an. So stellten auch das Aufbringen eigener finanzieller Mittel für die Kinderbetreuung bei Tagungen/ Konferenzen oder Forschungsaufenthalten eine zusätzliche Belastung dar.

„Es ist kein sicherer Arbeitsplatz – die Zukunft scheint finanziell stark gefährdet. Man ist komplett auf den Drittmittelgeber angewiesen, d.h. es besteht eine einseitige existentielle Abhängigkeit.“

Nicht zuletzt litten einige der Teilnehmenden als Konsequenz der Benachteiligungs- und Diskriminierungserfahrungen an gesundheitlichen Folgen bzw. psychischen Belastungen (6%). Die Teilnehmenden gaben beispielsweise an, dass sie belastende Selbstzweifel plagten oder von der Angst begleitet wurden, in der Wissenschaft zu scheitern. Hier ist zu bedenken, dass gesundheitliche und psychische Folgen weitestgehend unsichtbar sind, jedoch großen Einfluss auf die Zukunft der Forschenden haben.

„Das Projekt kann in keinem gesunden Zustand erfolgreich beendet werden; es bzw. man selbst droht zu scheitern. Selbstzweifel und gesundheitliche Auswirkungen sind die Folge.“

3. Handlungsempfehlungen

Diese Pilotstudie hat die vielfache Diskriminierung von Eltern durch Forschungsförderprogramme sichtbar gemacht – und dies auf vielen Ebenen, auf denen sich die wissenschaftliche Karriere abspielt. Um die mehrfache Benachteiligung von Eltern abzubauen, müssen Gegenmaßnahmen sowohl auf struktureller Ebene (Rahmenbedingungen) als auch auf individueller Ebene (flexible Einzelfalllösungen) ergriffen werden.

Die folgenden Maßnahmen gliedern sich wie im vorangegangenen Kapitel in den Zugang zur Förderung und in die Phase der Förderung. Die aus den Studienergebnissen abgeleiteten Vorschläge sollen zum einen als Forderungen angesichts unhaltbarer Zustände und zum anderen als erste Handlungsanleitung für die zukünftige Ausgestaltung von Fördermaßnahmen im Wissenschaftsbetrieb verstanden werden.

3.1 Zugang zur Förderung

a) Alternative Auswahlkriterien

Die Auswahl der Kriterien, nach denen eine Förderung vergeben wird, ist ein Bereich, in dem Eltern sich durch Drittmittelprogramme diskriminiert sehen. Elternzeiten und Kindererziehungszeiten werden mangelhaft oder gar nicht in die Leistungsbewertung einbezogen. Dass wissenschaftliche Qualität insbesondere anhand der Quantität von Publikationen gemessen wird, benachteiligt Eltern und Sorgeverantwortliche direkt (vgl. Mason et al. 2013).

Handlungsempfehlung: Auswahlkriterien

- ★ Persönliche Umstände, welche die eigene Leistungsfähigkeit beeinflussen haben und weiterhin beeinflussen (Krankheit, Geburt und Betreuung kleiner Kinder, Corona-Pandemie, Pflegetätigkeiten, Einzelfallsituationen etc.), müssen im Bewerbungsformular angegeben und angemessen berücksichtigt werden (siehe z.B. CV-Template der DFG, VW-Stiftung).
- ★ Altersgrenzen für die Antragstellung auf Förderung sollten abgeschafft werden.

- ★ Auswahlkriterien wie Publikationsanzahl und Auslandserfahrung müssen einen geringeren Stellenwert einnehmen; hervorzuheben sind z.B. Qualität des Forschungsantrags, Gremienarbeit, Lehrevaluation.
- ★ Alternative qualitative Leistungsmesser müssen eingeführt werden, wie von beispielsweise Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA) und Declaration on Research Assessment (DORA) gefordert.

b) Rolling Deadlines statt Fristen

In der Studie wurden kurze Bewerbungs- und Einreichungsfristen sowie Fristen rund um Feiertage, Schul- und Kindergartenferien sowie Weihnachten, Ostern oder Ramadan als ein direkt von der Förderung ausschließendes Kriterium benannt. Die Betreuung von pflegebedürftigen Personen ist in diesen Zeiten um ein Vielfaches intensiver, was die Erarbeitung von aufwendigen Anträgen unmöglich macht oder extrem erschwert.

Handlungsempfehlung: Rolling Deadlines

- ★ Fristen sollten in „Rolling Deadlines“ umgewandelt werden, d.h. Abgabezeiträume, innerhalb derer Förderanträge fortlaufend entgegengenommen werden.
- ★ Für Sorgetätige schwer bis unmöglich zu erreichende Deadlines nach Weihnachten, Ostern und jeglichen Ferien sollten in care-freundliche Fristen abgewandelt werden.

c) Akademisches Alter statt Altersgrenzen

Die Existenz von Altersgrenzen ist eine der größten Zugangshürden bei Förderprogrammen von Drittmittelgebern. Oft existieren allgemeine Lebensaltersgrenzen bei der Antragstellung, die Sorgetätige und Eltern gegenüber Antragstellenden ohne Kinder direkt benachteiligen. Das Instrument des „akademischen Alters“ wird dagegen in Deutschland noch nicht standardisiert genutzt. So werden oft beliebige Maßstäbe angesetzt und das akademische Alter wird nicht zwingend zur Grundlage von Entscheidungen gemacht. Zur Berechnung des akademischen Alters gehören Betreuungszeiten, Aus-

fall durch lange Krankheiten, die besonderen Betreuungsverpflichtungen während der Corona-Pandemie oder auch Teilzeiten.

Handlungsempfehlung: Akademisches Alter

- ★ Allgemeine Altersgrenzen sollten konsequent und standardisiert durch akademische Altersgrenzen ersetzt werden. Um die bekannten Negativauswirkungen des Unconscious Bias zu vermeiden, sollte ein automatisiertes Verfahren auf der Grundlage der Empfehlungen des Schweizer Nationalfonds umgesetzt werden: https://www.snf.ch/media/de/Of9kzylTRoaTliiN/SNF_Netto-akademisches-Alter.pdf
- ★ Die Abfrage von persönlichen Care-Zeiten sollte für **alle** Antragsteller*innen gelten, um Care-Arbeit im Sinne eines Kulturwandels sichtbarer zu machen und zu normalisieren.
- ★ Es sollten nicht nur in der Förderzeit geborene Kinder, sondern auch bereits davor geborene und weiterhin betreuungspflichtige Kinder, in die Berechnung einbezogen werden.
- ★ Ausfall- bzw. Betreuungszeiten sollten für alle Geschlechter auf Grundlage der tatsächlichen und nachzuweisenden Sorgearbeit berechnet werden und nicht pauschal.
- ★ Krankheiten und insbesondere Betreuungsverpflichtungen während der Corona-Pandemie sollten bei der Berechnung des akademischen Alters explizit berücksichtigt werden.

d) Standards für nicht-diskriminierende Gutachten

Teilnehmende der Studie machten negative Erfahrungen mit Gutachter*innen, die ihnen mit Vorurteilen und diskriminierenden Äußerungen (beispielsweise in Hinblick auf Geschlecht und Alter) begegneten. Bei der Bewertung der Publikationsleistung wird die Sorgetätigkeit und die dadurch entstehende Ressourcenknappheit außer Acht gelassen; manchmal sogar den Antragstellenden besonders zur Last gelegt. So fanden z.B. bei der Bewertung einer längeren Promotionsdauer die Auswirkungen der Corona-Pandemie oft keine Berücksichtigung. Erschwerend kommen oft Abhängigkeitsverhältnisse der Antragstellenden von den Begutachtenden sowie von den Förderinstitutionen hinzu. Diese verhindern zusätzlich, dass Antragstellende gegen diskriminierende Gutachten vorgehen.

Handlungsempfehlung: Standards

- ★ Für die Gutachtenerstellung müssen caresensible Standards etabliert werden.
- ★ Für die Leistungseinschätzung in Gutachten muss das akademische Alter zu Grunde gelegt werden. Hierzu müssen klare Richtlinien vom Fördermittelgeber für die Gutachten erlassen sein.
- ★ Die Mehrfachbelastung von Müttern und Sorgetätigen in der Corona-Pandemie, sowie die dadurch entstandenen Verzögerungen müssen in den Gutachten berücksichtigt werden.
- ★ Es muss immer die Möglichkeit für ein Drittgutachten bei zwei gegensätzlichen Gutachten ermöglicht werden.
- ★ Diskriminierende Gutachten müssen identifiziert und dürfen nicht in die Bewertung einbezogen werden.
- ★ Begutachtende sollten verpflichtende Trainings zur Erstellung von standardisierten und antidiskriminierenden Gutachten durchlaufen.
- ★ Projektorientierte Ausschreibungen können im Gegensatz zu personenbezogenen Ausschreibungen die Qualität und Innovation des vorgeschlagenen Forschungsprojektes besser in den Mittelpunkt stellen.

3.2 Phase der Förderung

a) Mutterschutz und Elternzeit als Regelfall

Wenn Studienteilnehmende Mutterschutz und Elternzeit während ihrer Förderung in Anspruch nahmen, ergaben sich dabei verschiedene Diskriminierungseffekte in der Förderpraxis. Arbeitsverträge bzw. die Förderung können unter Umständen nicht oder nur erschwert um den entsprechenden Zeitraum verlängert werden. Die Mittel für die Einstellung einer Vertretung während Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit fehlen. Das Elterngeld fällt sehr niedrig aus. Arbeitszeitreduzierte Teilzeitmodelle und dafür verlängerbare Projektlaufzeiten sind nicht vorgesehen. Der Einstieg nach der Elternzeit ist erschwert. So müssen Projekte und damit verbundene Qualifikationsarbeiten im Falle eines „Ausscheidens“ aufgrund von Mutterschutz oder Elternzeit abgebrochen werden. Die Fördermittel müssen ggf. zurückgegeben werden. Frauen werden zu Unsicherheitsfaktoren und Männer zu Erfolgsgaranten (vgl. van den Brink & Benschop 2012).

Handlungsempfehlung: Elternzeit als Regelfall

- ★ Die Möglichkeit von Schwangerschaft, Geburt und Fehlgeburt, sowie Erkrankungen müssen systematisch in die Förderpraxis einbezogen werden. Die (zeitliche und personelle) Übertragbarkeit der Mittel und unbürokratische Einzelfalllösungen sind unabdingbar.
- ★ Projektlaufzeiten, die Förderung und die Arbeitsverträge müssen immer um Mutterschutz und Elternzeit verlängerbar sein.
- ★ Mittel für Vertretungseinstellungen müssen alternativ bereitgestellt werden.
- ★ Pflege- und betreuungsbedingte Teilzeitmodelle müssen ermöglicht werden.
- ★ Fördersatzes müssen angemessen berechnet sein, um ein existenzsicherndes Elterngeld zu ermöglichen.

b) Kinderbetreuungsfinanzierung bei Veranstaltungen

Fehlende Kinderzuschläge sowie fehlende finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung auf Abendveranstaltungen, Konferenzen und Dienstreisen führen zu starken finanziellen Belastungen von Familien. Oftmals wird vor Ort keine Kinderbetreuung angeboten, keine Betreuung am Wohnort für nicht-mitreisende Kinder übernommen und auch keine Begleitperson (Bezugsperson) bei z.B. Stillkindern finanziert. Dies führt dazu, dass Eltern entweder gar nicht an den notwendigen wissenschaftlichen Tagungen teilnehmen können oder durch die Aufwendung privater Mittel für Kinderbetreuung finanziell benachteiligt werden.

Handlungsempfehlung: Kinderbetreuung

- ★ Betreuungs- und Reisekosten, die zusätzlich bei wissenschaftlichen Veranstaltungen, Reisen und Aufenthalten für die Mitnahme von Kindern entstehen, sollten angemessen in die Förderung einkalkuliert werden.
- ★ Die Kosten für mitreisende Bezugs- und Betreuungspersonen z.B. bei Stillkindern sowie in zusätzlichen begründbaren Fällen sollten angesichts fehlender Alternativen übernommen werden.

c) Kostenübernahme bei Auslandsaufenthalten

Ein Auslandsaufenthalt bedeutet für Wissenschaftler*innen mit Kind(ern) häufig einen großen finanziellen Aufwand in Sachen Reisekosten, Unterbringung und Betreuung bzw. Beschulung von mitreisenden Kindern. Ebenso muss der Kita- oder Schulplatz in Deutschland oftmals weiter bezahlt werden, um diesen nicht zu verlieren. Die internationalen Mobilitätsanforderungen führen zu hohen Kosten für Familien und oftmals zu einer Re-Tradionalisierung der Geschlechterrollen (vgl. França & Padilla 2017, Jöns 2011).

Handlungsempfehlung: Kostenübernahme

- ★ Reise-, Unterbringungs- und Betreuungs- bzw. Beschulungskosten für Kinder bei wissenschaftlichen Auslandsaufenthalten sollten angemessen in die Förderung einkalkuliert werden.
- ★ Bereits in den Ausschreibungen müssen explizit angemessene und existenzsichernde Zuschläge für alle Kinder (und nicht nur bis zu drei) für die Forschungstätigkeit im Ausland ausgewiesen sein. Die Höhe muss dem jeweiligen Land angemessen sein und sollte sich nach dem tatsächlichen Bedarf richten.

d) Entlastung bei mehrfachbelasteten Geförderten

Die bereits schon mehrfach belasteten Alleinerziehenden werden in ihrer vulnerablen Situation in der Förderpraxis selten beachtet. Die Förderungspraxis ist oft auf eine traditionelle Familie mit zwei Elternteilen ausgerichtet. Auch Menschen, die die Pflege von Zu- oder Angehörigen übernehmen, müssen gesondert gefördert werden. Die besondere (zeitliche und finanzielle als auch emotionale) Belastung einer Pflege von an Demenz erkrankten oder sterbenden Menschen muss Beachtung finden. Auch bei einer Behinderung der antragstellenden Person müssen besondere Unterstützungen gezahlt werden und bei assoziierten Diskriminierungen wie durch ein behindertes Kind müssen zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt werden, da hier zum Beispiel Mobilität eine große Herausforderung bedeutet.

Handlungsempfehlung: Entlastung

- ★ Care-Arbeit muss allgemein breiter gedacht werden – es sollten Pflegeverantwortung und Auszeiten wegen Pflegezeiten sowie eine inklusive Perspektive auf Wissenschaftler*innen mit Behinderungen oder assoziierte Diskriminierung durch ein behindertes Kind verstärkt in den Förderbedingungen abgebildet werden.
- ★ Finanzielle Unterstützung bzw. Entlastungsmaßnahmen für Allein-erziehende, Menschen mit Behinderung oder pflegende Menschen in der Förderung müssen angeboten werden.
- ★ Teilzeitmodelle für Stipendiat*innen mit Behinderung oder Care-Verantwortung müssen angeboten und normalisiert sein.

e) Fördersätze nach Entgeltgruppe 13

Die Fördersätze liegen oftmals nicht in existenzsichernder Höhe. So kam es tatsächlich bei Studienteilnehmenden vor, dass eine Vollförderung unter der Grundsicherung lag. Auch das Qualifikationsniveau der Geförderten wurde so nicht angemessen vergütet. Da Stipendien zudem oft nicht sozialversicherungspflichtig sind, ergeben sich für die geförderte Person große Nachteile im Hinblick auf Rentenpunkte und finanzielle Absicherung nach dem Stipendium, da kein ALG1-Anspruch entsteht und im Fall einer sich anschließenden Elternschaft nur der Mindestsatz des Elterngeldes gezahlt wird (300€).

Handlungsempfehlung: Fördersätze

- ★ Vollfördersätze müssen inklusive Kinderzuschlägen deutlich über der Grundsicherung (Hartz-IV-Satz) liegen und mindestens einer TV L/E 13 entsprechen.
- ★ Die Stipendien sollten Zuschläge für die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen enthalten.

4. Ausblick

Die Diskriminierung von hochqualifizierten Eltern und Sorgetragenden in der Wissenschaft durch Drittmittelprogramme ist nicht hinnehmbar. Sie mindert den Qualitätsanspruch von drittmittelfinanzierter Forschung durch den Ausschluss einer spezifischen Gruppe von Forschenden. Dies passiert, obwohl die bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie als übergeordnetes Politikziel des BMBF festgeschrieben ist (vgl. BMBF 2024) und vielfältige Perspektiven in der Forschung und die Berücksichtigung der Erfahrungen und Eigenschaften aller wissenschaftlich tätigen Menschen als wichtige Voraussetzungen für exzellente Wissenschaft (vgl. DFG 2024) von den meisten Förderinstitutionen anerkannt werden. Neben den oben vorgelegten Handlungsempfehlungen ist es deshalb notwendig, folgende weiterführende Schritte zu gehen:

Sorgetätigkeit durchgehend erheben

Elternschaft und Care-Verpflichtungen werden in der Datenerhebung von Universitäten und Wissenschaftseinrichtungen bislang nicht standardisiert und angemessen berücksichtigt. Zu jeder professionellen Förderpraxis gehört aber ein angemessenes Controlling – ansonsten bleibt strukturelle Diskriminierung unsichtbar und vermeintliche Unterstützungsmaßnahmen laufen fehl.

Care geht alle an

Während Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung vom BMBF als Querschnittsthemen in allen Arbeitsbereichen berücksichtigt werden sollen (vgl. BMBF 2024), haben Eltern keinen eigenen Status und sind nicht angemessen durch ein entsprechendes Merkmal im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt. Oftmals werden unterstützende Maßnahmen für Familien als Frauenförderung deklariert und organisiert. Die Behandlung der Elternfrage als Frauenfrage führt aber zu einer Retraditionalisierung der Geschlechterrollen, verhindert Chancengleichheit und verfestigt unsichtbare Diskriminierung. Zudem muss Care als Basis der Gesellschaft Anerkennung finden und entsprechend berücksichtigt, bewertet und honoriert werden. Hierzu ist ein Kulturwandel in Gesellschaft und Wissenschaft unerlässlich. Die Wissenschaft sollte als gutes Beispiel vorangehen.

Rechtliche Prüfung der gängigen Praxis und Forschung

Es bedarf dringend weiterer Forschung, um die Elternfrage in der wissenschaftlichen Förderpraxis angemessen zu erschließen. Dazu gehört auch juristische Fachexpertise, die die bestehende diskriminierende Situation von Eltern in der Förderpraxis im Gesamten betrachtet. Denn obwohl viele Förderinstitutionen durch öffentliche Gelder finanziert werden, richtet sich die Vergabep Praxis oft nicht nach dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG). Daher muss eine Finanzierung durch öffentliche Mittel auch die satzungsmäßige Bindung der Förderinstitutionen an das BGleIG nach sich ziehen.

Ziel unserer Kritik ist eine diskriminierungsfreie Förderpraxis, die die individuellen Talente und Kompetenzen aller Mitglieder und Angehörigen in der Wissenschaft fördert und ausbaut, gleiche Zugangschancen zu Karrierewegen ermöglicht sowie konkrete wie strukturelle Benachteiligungen in Karriereverläufen erkennt und abbaut.

Abkürzungen

ADS	Antidiskriminierungsstelle des Bundes
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BGleIG	Bundesgleichstellungsgesetz
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BuWiN	Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs
DAAD	Deutsche Akademische Auslandsdienst
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
EU	Europäische Union
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Autorinnen

Dr. Lena Eckert ist Genderwissenschaftlerin sowie Schreib- und Bildungsforscherin. 2021 hat sie zusammen mit Dr. Sarah Czerney das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft gegründet. Seit 2024 ist sie Geschäftsführerin des *icp - institute for critique and practice* und Co-Leiterin der Sektion „Transnationale und intersektionale Herrschaftskritik“ der Justus-Liebig-Universität Gießen. Ihre Forschung konzentriert sich auf die Kritik von Macht- und Herrschaftsverhältnissen in Wissenschaft und Gesellschaft. Sie publiziert international zu Themen der kritischen Gender Studies und bringt Aktivismus, Kunst und Wissenschaft zusammen. Sie ist außerdem als Coach und Beraterin zu den Themen Vereinbarkeit, Diversity und wissenschaftliches Schreiben tätig. www.lenaeckert.org

Dr. Anne Freese ist Koordinatorin für Diversität und Inklusion am Deutschen Elektronen-Synchrotron (DESY) in Hamburg und unterstützt als freie Mitarbeiterin das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft. Sie arbeitet als freiberufliche Historikerin und Geschlechterforscherin zu wechselnden Themen sowie als Trainerin im Bereich Antidiskriminierung und Inklusion in der Wissenschaft. Ihre thematischen Schwerpunkte und Interessen sind Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung, Traumahistoriographie und Historische Mutterschafts- und Geschlechterforschung. www.anne-freese.de

Dr. Susann Hofbauer vertritt aktuell die Professur für Allgemeine Pädagogik an der Universität Koblenz. Sie ist Sprecherin im Sprecher*Innenkreis der Kommission Wissenschaftsforschung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Derzeit forscht sie zum Matilda-Effekt, illustriert am Beispiel des Verschwindens des machts- und herrschaftsanalytischen Ansatzes der ersten Professorin für Erziehungswissenschaft, Mathilde Vaerting (1884–1977). Darüber hinaus arbeitet sie zur inneren und äußeren Steuerung von Wissenschaft und Forschung durch Evaluationen, Rankings und deren Folgen.

Katharina Storbeck unterstützt seit Oktober 2022 das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft als freie Mitarbeiterin. Sie studiert im Master Geschlechterforschung und Sozialwissenschaftliche Diversitätsforschung an der Georg-August-Universität in Göttingen und schreibt aktuell an ihrer Masterarbeit über Positionierungen von Nachwendekindern im Ost-Diskurs. Weiterhin interessiert sie sich für feministischen Aktivismus, Antidiskriminierung, Intersektionalität und Klassismus, insbesondere mit Fokus auf Ostdeutschland.

Dr. Sabrina Zucca-Soest ist wissenschaftliche Mitarbeiterin (Postdoc) an der Professur für Politikwissenschaft und Referentin im Forschungsbüro an der Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg. Als Sprecherin von SAFI (Societas Feminarum Apertia in Iuris Theoria) forscht sie zu Normativität und Legitimität als gesellschaftlichen Grundkategorien und erarbeitet und betreut Projekte zu struktureller Gewalt und Chancengerechtigkeit.

Bibliographie

- ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Mittelbare, unmittelbare und intersektionale Diskriminierung, <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/diskriminierungsformen/diskriminierungsformen-node.html> (letzter Zugriff: 9.9.2024).
- Beutel, Ann M. und Cyrus Schleifer: Family Structure, Gender, and Wages in STEM work. In: Sociological Perspectives, Jg. 65, Nr. 4 (2022), 790–819.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung: Gleichstellung und Vielfalt im Wissenschaftssystem, <https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/gleichstellung-vielfalt-wissenschaftssystem-node.html> (letzter Zugriff: 9.9.2024).
- Christ, Birte (2022): Kinder Denken. Parental Status als Intersektionale Identitäts- und Analysekategorie. In: Marie Fröhlich; Ronja Schütz und Katharina Wolf (Hrsg.): Politiken der Reproduktion. Umkämpfte Forschungsperspektiven und Praxisfelder, Bielefeld, 113–126.
- Cole, Jonathan R. und Burton Singer (1991): A Theory of Limited Differences: Explaining the Productivity Puzzle in Science. In: Harriet Zuckerman, Jonathan R. Cole und John T. Bruer (Hrsg.): The Outer Circle: Women in the Scientific Community, New York, 277–323.
- Czerney, Sarah und Lena Eckert (2024): Alma Mater auch für Mütter* – Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft. In: Andreas Keller und Yasmin Frommont (Hrsg.): Perspektiven für Hanna. Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft. Bielefeld, 111–127.
- Czerney, Sarah, Lena Eckert und Silke Martin (2022): Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie. (Un-)Vereinbarkeit zwischen Kindern, Care und Krise, Opladen.
- Czerney, Sarah, Lena Eckert und Silke Martin (2020): Mutterschaft und Wissenschaft. Die (Un-) Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit, Wiesbaden.
- DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft: Lebenslauf – FAQ, <https://www.dfg.de/de/foerderung/antrag-foerderprozess/faq/lebenslauf-faq> (letzter Zugriff: 9.9.2024).
- Docka-Filipek, Danielle and Lindsey B. Stone: Twice a “Housewife”: On Academic Precarity, “Hysterical” Women, Faculty Mental Health, and Service as Gendered Care Work for the “University Family” in Pandemic Times. In: Gender, Work & Organization Jg. 28, Nr. 6 (2021), 2158–2179.

- European Commission (2021): She Figures 2021. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicator, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1> (letzter Zugriff: 9.9.2024).
- European Commission (2023): COVID-19 Impact on Gender Equality in Research & Innovation. Policy report, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cee1e9a7-ea92-11ed-a05c-01aa75ed71a1/language-en> (letzter Zugriff: 9.9.2024).
- Fazackerley, Anna (2020): Women’s research plummets during lockdown – But articles from men increase. The Guardian (12.05.2020), URL: <https://www.theguardian.com/education/2020/may/12/womens-research-plummets-during-lockdown-but-articles-from-men-increase> (letzter Zugriff: 9.9.2024).
- França, Thais and Beatriz Padilla: Reflecting on International Academic Mobility through Feminist Lenses: Moving Beyond the Obvious. In: Comparative Cultural Studies – European and Latin American Perspectives, Jg. 2, Nr. 3 (2017), 43–54.
- Hipp, Lena und Mareike Bünning (2021): Parenthood as a driver of increased gender inequality during COVID-19? Exploratory evidence from Germany. In: European Societies, Jg. 23, Nr. Sup1 (2021), S658–S673.
- Jöns, Heike: Transnational academic mobility and gender. In: Globalisation, Societies and Education, Jg. 9, Nr. 2 (2011), 183 – 209.
- Kohlrausch, Bettina und Aline Zucco (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. In: Policy Brief WSI, Jg. 40, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007676 (letzter Zugriff: 9.9.2024).
- Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2017, <https://www.buwin.de/buwin-2017> (letzter Zugriff: 9.9.2024).
- Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (2021). Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, <https://www.buwin.de/> (letzter Zugriff: 9.9.2024).
- Lerchenmüller, Carolin, Leo Schmallenbach und Marc J. Lerchenmüller (2021): „Gender Publication Gap“ 2020 größer geworden. In: Forschung und Lehre, <https://www.forschung-und-lehre.de/forschung/gender-publication-gap-2020-groesser-geworden-4086> (letzter Zugriff: 9.9.2024).
- Madsen, E.B., M.W. Nielsen, J. Bjørnholm, R. Jagsi, and J.P. Andersen (2022): Meta-Research: Individual-Level Researcher Data Confirm the Widening Gender Gap in Publishing Rates during COVID-19, ELife, Vol. 11, March 16.
- Mason, Mary Ann, Nicholas Wolfinger und Mark Goulden (2013): Do babies matter? Gender and family in the ivory tower. Rutgers University Press.

Möhring, Katja; Elias Naumann, Maximiliane Reifenscheid, Andreas Weiland, Annelies G. Blom, Alexander Wenz, Tobias Rettig, Roni Lehrer, Ulrich Krieger, Sebastian Juhl, Sabine Friedel, Marina Fikel und Carina Cornesse: Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zur Nutzung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland während des Corona-Lockdowns (09.07.2020), https://madoc.bib.uni-mannheim.de/55628/1/MannheimerCoronaStudie_Homeoffice_2020-07-09.pdf (letzter Zugriff: 9.9.2024).

Oleschuk, Merin (2021): Gender Equity Considerations for Promotion & Tenure during COVID-19, unveröffentlichter Vortrag im Kolloquium des IPN Kiel am 29.03.2021.

Scherr, Albert (2016): Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen, in ApuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte, 26.02.2016. Online verfügbar: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/221573/diskriminierung-antidiskriminierung-begriffe-und-grundlagen/> (letzter Zugriff: 9.9.2024).

Staniscuaski, Fernanda, Livia Kmetzsch, Rossana C. Soletti, Fernanda Reichert, Eugenia Zandonà, Zelia M. C. Ludwig, Eliade F. Lima, Adriana Neumann, Ida V. D. Schwartz, Pamela B. Mello-Carpes, Alessandra S. K. Tamajusuku, Fernanda P. Werneck, Felipe K. Ricachenevsky, Camila Infanger, Adriana Seixas, Charley C. Staats und Leticia de Oliveira: Gender, Race and Parenthood Impact Academic Productivity During the COVID-19 Pandemic: From Survey to Action. In: Frontiers in Psychology, Jg. 12 (2021), 1640.

Torres, Isabel L, Rayven-Nikkita Collins, Anaelle Hertz and Martta Liukkonen (2023): Policy Proposals to Promote Inclusion of Caregivers in the Research Funding System: A Call for Change. Preprint. SocArXiv. <https://osf.io/n473p> (letzter Zugriff 9.9.2024).

Van den Brink, Marieke und Yvonne Benschop: Gender Practices in the Construction of academic Excellence: Sheep with five Legs. In: Organization, Jg. 19, Nr. 4 (2012), 507–524.

Zheng, Xiang, Haimiao Yuan und Chaoqun Ni: Meta-Research: How parenthood contributes to gender gaps in academia. In: Elife (13.07.2022) 11:e78909.

Software:

MAXQDA, Software für qualitative Datenanalyse, 1989 – 2024, VERBI Software. Consult. Sozialforschung GmbH, Berlin, Deutschland.

Kontaktinformation

Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft

Dr. Lena Eckert & Dr. Sarah Czerney

mail@mutterschaft-wissenschaft.de

<https://www.mutterschaft-wissenschaft.de/>

SAFI

Societas Feminarum Apertia in Iuris Theoria

Dr. Sabrina Zucca-Soest

safi@hsu-hh.de

<https://safi-network.org>

WÆ

Womxn from Arts to Engineering Community

Prof. Dr. Stefanie Marker & Prof. Dr. Christina Völlmecke

info@wae-festival.de

<https://www.festival.wae-community.org/>

Spendeninformation

Kontodaten

Name: *icp – institute for critique and practice* (gGmbH)

(Trägerinstitution des Netzwerks Mutterschaft & Wissenschaft)

IBAN: DE96 1009 0000 2975 2440 00

BIC: BEVODEBBXXX

Verwendungszweck: Spende Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft

Das *icp – institute for critique and practice* (gGmbH) unterstützt das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft und ist mit Bescheid des Finanzamtes Charlottenburg in Berlin vom 12.04.2024 als gemeinnützig anerkannt.

[Zum Spendenformular](#)



