



Technische
Universität
Braunschweig



Umfrage zur Corona-Care-Situation 2020/21

Wissenschaftlicher Nachwuchs der TU Braunschweig

Projektbericht

15.03.22 | Ulrike Wrobel, Malte Schäfer, Liseth Pérez | AG Care Work & Corona

Mitglieder der Arbeitsgruppe

Familienbüro

Anne-Christin Eggers

Graduiertenakademie GradTUBS

Martina Hohls

Kommission für Gleichstellung

Dr. Liseth Pérez

Koordination wiss. PE | Forschungsservice

Dr. Anne Fleige

Rat der Promovierenden

Lena Bittermann

Rat der wissenschaftlichen Mitarbeitenden

Malte Schäfer

Stabsstelle Chancengleichheit

Ulrike Wrobel

Wissenschaftliche Begleitung

Prof. Dr. Beate Muschalla

cand.-psych. Anke Sondhof

Institut für Psychologie

Methode

Online-Umfrage mit 84 Items zur wissenschaftlichen Arbeit in Forschung und Lehre und zur Belastung durch Care Work. Befragung der Zielgruppe (Promovierende, Postdocs und Juniorprofessor*innen) der TU Braunschweig zu ihrer wissenschaftlichen und Care Work Situation während der Corona-Pandemie.

Erfassungszeitraum März und April 2021

Teilnehmer*innen der Umfrage

Teilnehmendenstatistik

Teilnehmer*innen; 504 Teilnehmende, davon **346 auswertbare** und überwiegend vollständige Datensätze:

128 Frauen (38%)

211 Männer (62%)

3 divers

4 keine Angabe

durchschnittliches Alter 32 Jahre | **92% befristet beschäftigt**

251 Doktorand*innen: 64 % m | 35 % w | 1 % d

89 Post-Docs: 54 % m | 46 % w

4 Professor*innen ohne TT: m

2 Professor*innen mit TT: m | w

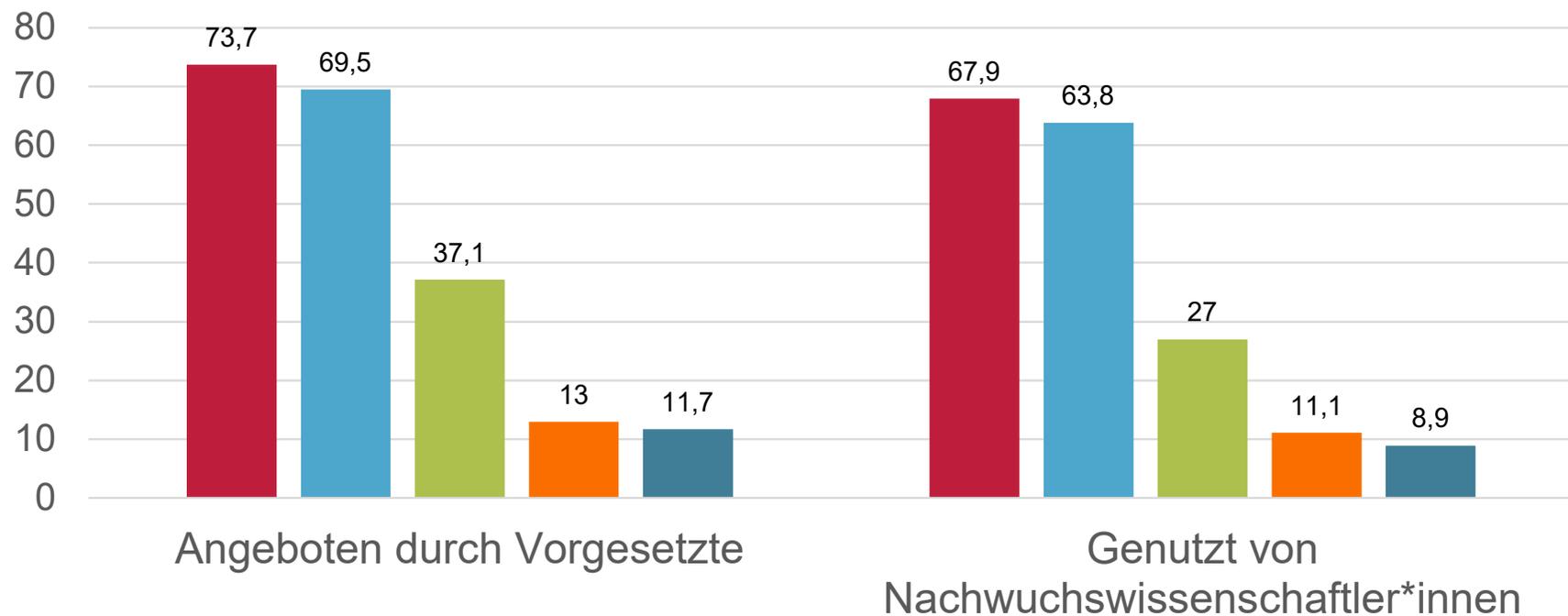
51 % der Befragten geben an, dass sie Care Aufgaben haben

40 % der Befragten leben in einem Haushalt mit betreuungsbedürftigen Kindern

6 % der Befragten pflegen Angehörige

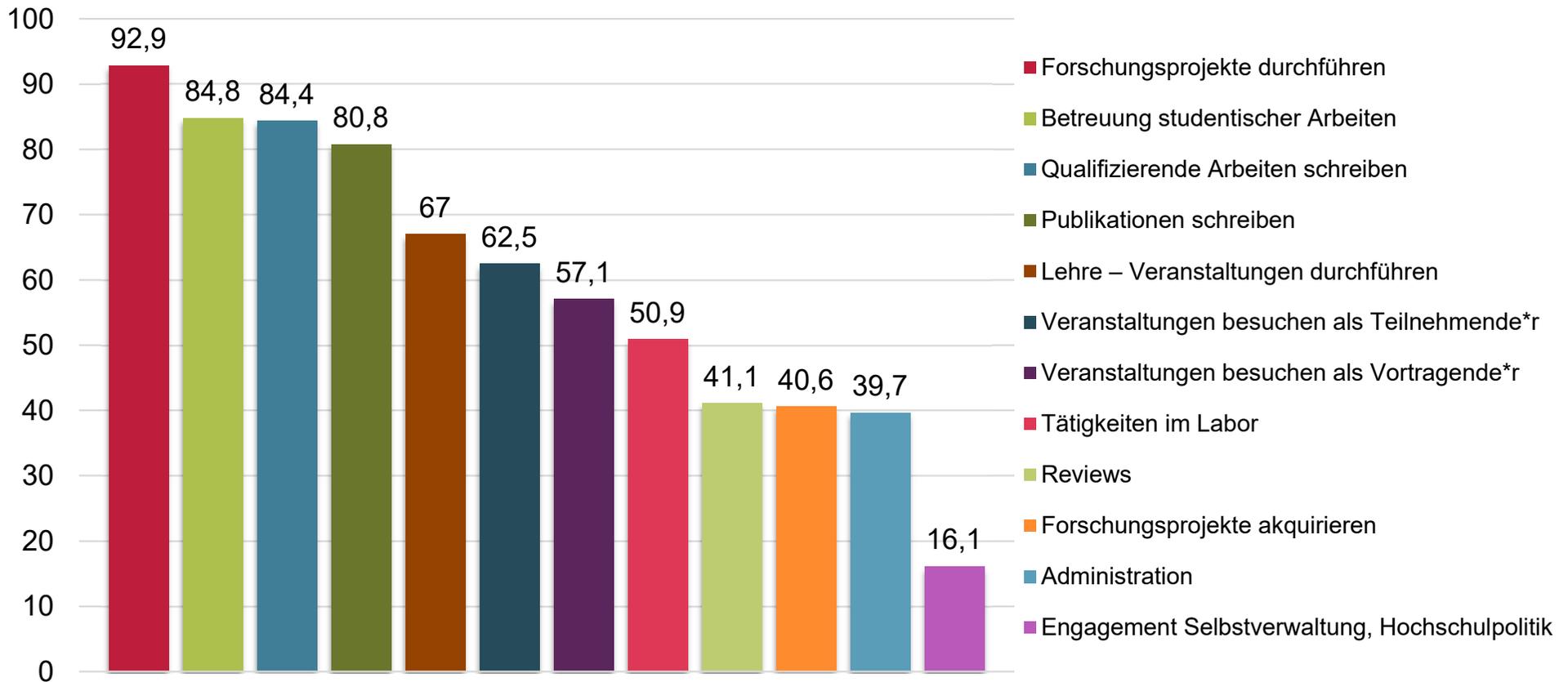
TOP 5 Unterstützungsmöglichkeiten für den wiss. Nachwuchs

- Flexible Arbeitszeiten
- Priorität Homeoffice
- regelmäßige Gespräche
- Priorität Büro
- Anpassung Leistungserwartung



73 % aller Befragten sind Promovierende

Promovierende sind im 1. Abschnitt ihrer beruflichen Karriere und haben vielfältige Aufgaben



und selbstständiges wissenschaftliches Arbeiten erlernen, Networking, Karriereplanung, überfachliche Qualifizierungsmöglichkeiten wahrnehmen, ...

Situation von Promovierenden: Freitextantworten

Mein/meine Betreuer*in hat uns **viele Freiheiten** eingeräumt um uns zu schützen. Wenn Fragen oder Hilfenotwendigkeiten entstehen ist sie immer erreichbar.

Von meinen Vorgesetzten fühle ich mich **sehr gut betreut**.

Die Online Konferenzen sind grundsätzlich erstmal eine gute Alternative, das **Networking** dort ist aber gerade als junger Wissenschaftler ungemein schwierig.

Die **Kommunikation** zwischen Kolleg*innen hat abgenommen, da wir jedoch jeder mit der eigenen Doktorarbeit beschäftigt sind, hat das auf die Arbeit keine großen Auswirkungen.

Seitens meiner Vorgesetzten kamen **keine Unterstützungsangebote**, im Gegenteil. Ich habe mehr Aufgaben aufgetragen bekommen und kann inzwischen nicht mehr an meiner Dissertation arbeiten.

Abbruch des PhDs.

Doktorand*innen haben mehr **Druck, Zeitverträge** laufen aus, keine Verlängerungen dadurch mehr **Stress** und **Spannung** unter Kollegen

Damit Projekte und Lehre/ Betreuung von studentischen Arbeiten ungestört weiter laufen, ist ein spürbarer mehr Aufwand gegeben. **Zur Arbeit an der Dissertation komme ich fast gar nicht mehr.**

Verlängerung der Promotion primär durch den Wegfall der Labortätigkeit Anfang/Mitte 2020 und den gestiegenen Aufwand von online Studentenbetreuung.



Maßnahme: **Betreuungsbedingung von Promovierenden**

Während gute Betreuungsbedingungen für Nachwuchswissenschaftler*innen die Konsequenzen von Krisen wie der Corona Pandemie sowie die zusätzliche Belastung durch Care Work mildern können, verhält es sich umgekehrt genauso: **schlechte Betreuungsbedingungen können hier als Verstärker wirken.**

Gute Betreuungsbedingungen:

- Betreuungsvereinbarung schließen (Ziel: aktive Betreuung der Promotion)
- zeitliche Strukturierung der Promotion
- vorläufiges Thema festlegen
- regelmäßige Betreuungsgespräche führen
- gegenseitige Erreichbarkeit sicherstellen
- wissenschaftliche Einbindung (Publikationen, Konferenzen, Networking)
- Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten
- Karriereperspektiven diskutieren
- Betreuungsteam erweitern

Maßnahme: Leitlinien zur Führungskultur an der Hochschule

Führungsverantwortung/Führungskompetenz ist ein Anspruch an Professorinnen und Professoren sowie in weiten Teilen der Verwaltung, den wir implizit erwarten, aber nicht explizit äußern und z.B. derzeit **nicht in Stellenausschreibungen für Professuren** deutlich adressieren.

Führungskompetenzen werden zwar erwartet, aber ob diese mitgebracht werden, vertieft werden müssten oder ob grundlegende Kompetenzen angeeignet werden müssen, ist meistens freiwillige Angelegenheit der Führungspersonen und unterliegt damit auch nur der **subjektiven Selbsteinschätzung** diesbezüglicher Kompetenzen.

Ebenso wird **vorhandene kompetente Führung** als eine der wichtigsten Leistungen für einen sich immer weiterentwickelnden wissenschaftlichen Betrieb nicht sichtbar, nicht diskutiert und nicht honoriert.

Dagegen werden in verschiedenen Umfragen **Probleme zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen** immer wieder artikuliert, ohne dass das Thema bisher im Rahmen von Strategieprozessen adressiert wird.

Maßnahme: Leitlinien zur Führungskultur an der Hochschule

Wir möchten mit dem Vorschlag, **Leitlinien guter Führung an der Hochschule** zu erarbeiten, einen Anstoß geben, gute Führung als **wichtiges Element für Leistung und Motivation** in Wissenschaft und Verwaltung zu begreifen, die Diskussion über das Thema im Sinne eines **Kulturwandels** anregen, positive Beispiele als **Role model** hervorheben, und dafür werben, dass Führungskompetenzen auch entwickelt werden können und müssen.

Gute Führung bedeutet dabei nicht, dass alle Mitarbeiter*innen immer zufrieden mit dem Vorgesetzten sind und es keine Konflikte mehr gibt. Gute Führung bedeutet auch, **Schlichtungsstellen** einzurichten, an die sich auch Führungskräfte jederzeit wenden können.

Statements zum Thema Führung

Homeoffice ermöglichen, nicht **torpedieren**

Wertschätzung der Leistung (Leistung wird oft nachts oder am Wochenende erbracht)

Der Druck und die Mehrbelastung der Führungsriege wurde an Mitarbeitende weitergereicht

Organisation im Team auf Corona-situation anpassen

Subtil **wird erwartet, vor Ort zu sein**. Gerade das subtile Verhalten erschwert das ganze nochmals.

Mein/meine Betreuer*in hat uns **viele Freiheiten eingeräumt um uns zu schützen**. Wenn Fragen oder Hilfenotwendigkeiten entstehen, ist sie **immer erreichbar**

Chef*in **sieht Probleme und Überlastungen im Team nicht** oder bemüht sich nicht um entlastende Maßnahmen

Meine Vorgesetzten sind von der Situation **genauso überfordert** gewesen wie jeder hier.

Leider ist die **Kommunikation** mit der oder dem Vorgesetzten durch Corona nur sehr schwer möglich.

Es gab nie die Option etwas nicht anzubieten [Lehre]. Es **muss alles funktionieren**, komme was wolle. Der Mehraufwand zur Umstellung wird nicht bei anderen Projekten berücksichtigt.

Viele Professor*innen/Teamleiter*innen/direkte Ansprechpartner*innen haben eine **gute Betreuung versäumt**. Auch die Ängste zu nehmen, da man in praktischer Laborarbeit aufgrund der Beschränkungen deutlich langsamer vorankommt.

Situation der Carys während der Pandemie: Bewältigungsstrategien

Nachhaltig

- Partnerschaftliche Aufteilung
- Familiäre Unterstützung, z.B. Großeltern
- Flexible Arbeitszeiten
- Verständnis und Unterstützung von Vorgesetzten
- Selbstfürsorge, Prioritäten setzen
- Sportliche Aktivitäten

Temporär (Überarbeitung und Entgrenzung als mögliche Folgen)

- Arbeiten in Randzeiten und am Wochenende

„Ich arbeite häufiger früh morgens wenn noch alle schlafen, wegen Corona und Care Work.“

„Abends und wochenends zu arbeiten ist dadurch für mich in der Pandemie Standard geworden, um meine Aufgaben zu bewältigen.“

Maßnahmen: Bedürfnisse der Carys berücksichtigen

- **Sensibilisierung/Arbeitskultur**

„höhere Akzeptanz des Spagats zwischen Kinderbetreuung und beruflichen Pflichten ohne immer wieder in die Rechtfertigungsschiene gedrückt zu werden.“

Im Rahmen von Prozessen wie z.B. der Entwicklung von Leitlinien zur Führungskultur und Kommunikationsformaten sollte die **Lebensrealität von Mitarbeiter*innen** beschrieben und konsequent berücksichtigt werden.

- **Flexibilisierung von Arbeitszeit und –ort**

„Die Ermöglichung von Homeoffice hat klar zur Vereinbarkeit von CareArbeit und wissenschaftlicher Arbeit beigetragen, anders wäre es gar nicht möglich gewesen.“

Viele Carys berichten von **positiven Effekten von Homeoffice und flexible Arbeitszeiten**. Teilweise wurde aber auch eine **Entgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben** beobachtet.

- **Gesundheitsmanagement**

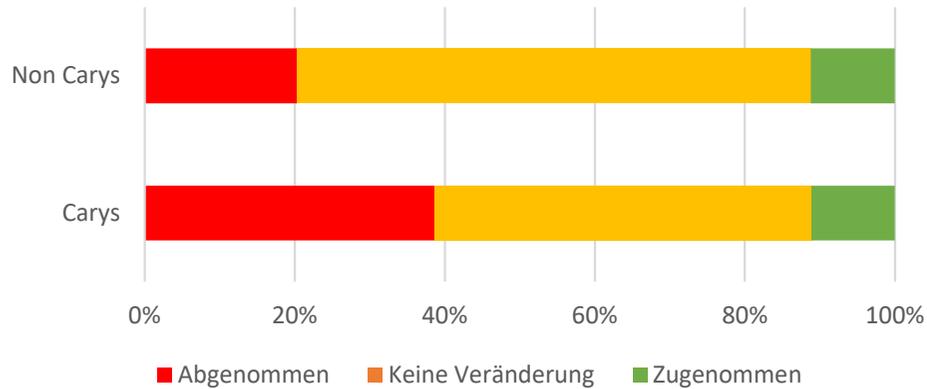
„Erst wenn die Kinder schlafen, habe ich Ruhe zu arbeiten. Zumindest an den Tagen, an denen die Kinder keine Betreuung außerhalb haben.“

Die teilweise extremen Arbeitsbedingungen haben besonders Eltern stark belastet. Arbeitszeiten wurden in die frühen Morgen- bzw. späten Abendstunden verlegt, dazwischen mussten Kinder betreut und beschult werden. Zeit für Ausgleich oder Freizeit (z.B. Sport) teilweise kaum oder nicht vorhanden.

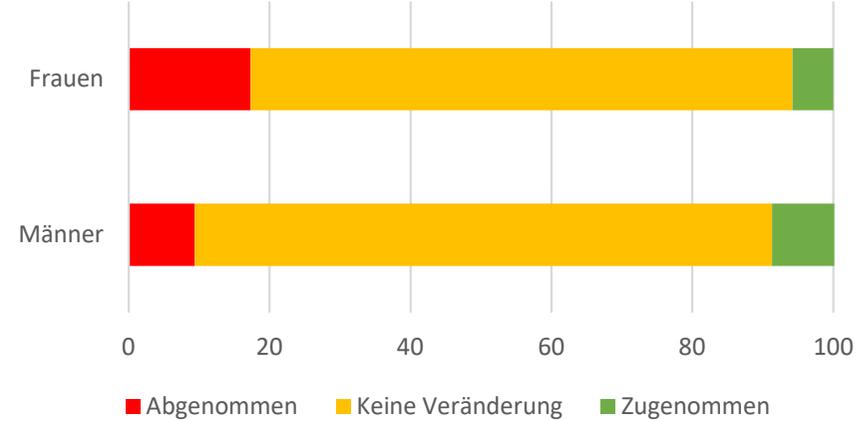
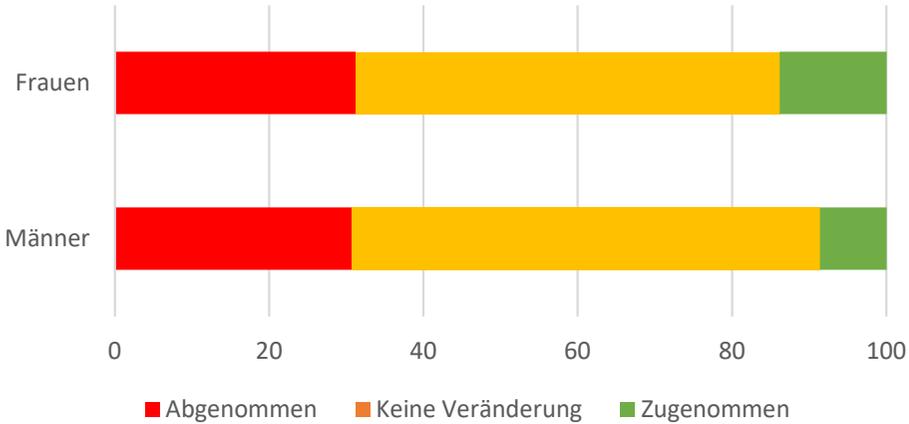
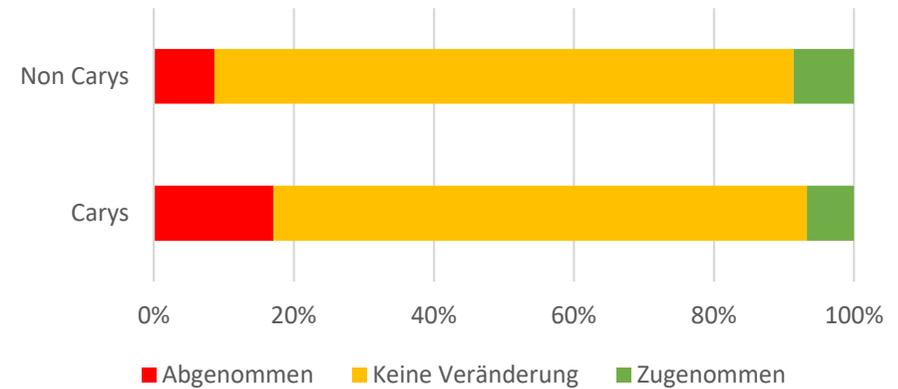
Spezifische Angebote durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement könnten den Folgen dieser Belastung entgegenwirken.

Wissenschaftliche Produktivität: Carys und Non-Carys

Anzahl Publikationen im Vergleich zum Vorjahr



Anzahl Reviews im Vergleich zum Vorjahr



➤ Mehr als doppelt so viele Carys wie Non-Carys geben an, dass sie weniger publiziert haben

Maßnahme: Stellenverlängerung und Anpassung der Leistungsbeurteilung

- Junior- und TT-Professuren: **Verlängerungsmöglichkeit**
- **Einsatz** zur Verlängerung von Doktoranden- und PostDoc-Stellen (mit Beginn 2020-2021)
- Berücksichtigung von **Eltern- und Pflegezeiten** sowie pandemiebedingten **Einschränkungen** bei Berufungen, Stellenbesetzungen, Zwischen- und Endevaluation sowie Zielvereinbarungen:
 - Aufnahme in Richtlinien, z.B. Nennung im Selbstbericht in Evaluationen
 - Optionales Freitextfeld in der Eingabemaske im Bewerbungsportal, z.B. mit der Frage: “Gibt es Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ihre wissenschaftliche Karriereentwicklung, die Sie uns mitteilen möchten, z.B. durch die Schließung von Kitas und Schulen? Wie lange?” (Quelle: Uni Konstanz)
 - Vorschlag: Reduktion um 30 % pauschal und Härtefallprüfung (in Zielvereinbarungen bei der Evaluation von Juniorprofessor*innen)
- Stärkung von **Mentoringangeboten**

Maßnahme: Flexibilisierung der Arbeit

- Empfehlungen zu **flexibler Arbeit und Homeoffice**: Für alle Wissenschaftler*innen, vor allem Nachwuchs-wissenschaftler*innen mit Care Work
„Homeoffice verkürzt die Wege zur Care Work.“
- Die Führungskräfte (FK) sollten ihre **Gesprächsangebote** ausbauen und dabei Regelmäßigkeit und Transparenz herstellen.
- Was ist im Homeoffice zu leisten und wo sind die **Grenzen?** – konkrete **Absprachen** im Team sind wichtig, familiäre und private Erfordernisse sollten berücksichtigt werden.
- Selbstverständlichkeit der **Produktivität** im Homeoffice und **Sichtbarkeit** von Carys:
“Ich habe das Gefühl, dass sie aufgrund meiner Nicht-Anwesenheit im Institut davon ausgehen, dass ich weniger arbeite. Meine Arbeit ist unsichtbarer geworden, das ist ein sehr schlimmes Problem.“
- Die Aufgaben im Team müssen **gerecht und fair** verteilt werden: *„Einige Kolleg*innen kommen seit längerem nicht mehr zur Uni; Aufgaben die nur vor Ort erledigt werden können werden somit wie selbstverständlich auf Kolleg*innen abgewälzt, die noch wechselweise ins Büro kommen. Z.B. vor Ort Betreuung von HiWis und Student*innen, Administration, etc.“*

Vielen Dank!

Zukunfts- fragen – kontrovers konfliktuell

In Zusammenarbeit mit
Haus der Wissenschaft Braunschweig
Stabsstelle Chancengleichheit
Kommission für Gleichstellung
Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften



**HAUS DER
WISSENSCHAFT**
BRAUNSCHWEIG



www.tu-braunschweig.de/zukunftsfragen