

Research Report Series 223/2023

COVID-19 und die veränderten Arbeits- bedingungen von Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung

Florian Holzinger, Julia Greithanner, Lisa Schön, John Sokol

ISSN 2218-6441

Auftraggeber:

 **Bundesministerium**
Klimaschutz, Umwelt,
Energie, Mobilität,
Innovation und Technologie

Wien, Graz, im Dezember 2022

COVID-19 und die veränderten Arbeits- bedingungen von Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung

Florian Holzinger, Julia Greithanner, Lisa Schön, John Sokol

JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH
Institut für Wirtschafts-, Sozial- und Innovationsforschung

Büro Graz

Leonhardstraße 59
8010 Graz, Austria
Tel.: +43-316-876 1488
E-Mail: policies@joanneum.at

Büro Wien

Haus der Forschung, Sensengasse 1
1090 Wien, Austria
Tel.: +43-1-581 7520
E-Mail: policies@joanneum.at

Büro Klagenfurt

Lakeside B08a, EG
9020 Klagenfurt am Wörthersee
Tel.: +43-1-876 7553
E-Mail: policies@joanneum.at

Inhaltsverzeichnis

0	DANKSAGUNG.....	2
1	EINLEITUNG.....	3
2	LITERATURÜBERBLICK.....	5
3	METHODE UND STICHPROBE.....	9
4	ERGEBNISSE.....	12
4.1	Homeoffice.....	12
4.2	Vereinbarkeit.....	16
4.3	Arbeitsintensität und Arbeitszeiten.....	19
4.4	Konzentrations- und Leistungsfähigkeit.....	23
4.5	Kurzarbeit.....	23
4.6	Karriere und Publikationen.....	24
4.7	Führung.....	25
5	ZUSAMMENFASSUNG UND DISKUSSION.....	28
6	BIBLIOGRAPHIE.....	32

0 Danksagung

Die Autor:innen bedanken sich sehr herzlich bei den außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen, die die Rekrutierung von Wissenschaftler:innen für Fokusgruppen unterstützt haben. Zudem möchten wir uns auch bei den Fokusgruppen-Teilnehmer:innen für die investierte Zeit und die engagierten wie aufschlussreichen Diskussionen bedanken. Ohne diese wertvollen Beiträge wäre die Durchführung dieser Studie nicht möglich gewesen.

1 Einleitung

Mit dem Ausbruch der COVID-19 Pandemie hat sich die Arbeitswelt seit März 2020 in Österreich grundlegend verändert. Dies trifft auch auf den Bereich Wissenschaft und Innovation zu. Die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitsbedingungen und Karrierechancen von Wissenschaftler:innen sind allerdings nicht gleichmäßig verteilt, wie aktuelle Forschungsarbeiten zeigen konnten (siehe Kapitel 2). Insbesondere die Schließung von Kindergärten und Schulen hat zu einer intensivierten Mehrfachbelastung von Personen mit Kinderbetreuungspflichten geführt und sich auf die Arbeitsproduktivität gemessen an Publikationen, Konferenzbesuchen und -beiträgen oder eingereichten Forschungsanträgen ausgewirkt (Cardel et al. 2020; Frize et al. 2021; Gottenburg et al. 2021). Da nach wie vor Frauen hauptverantwortlich für die Betreuung von Kindern in Österreich (wie in vielen anderen Ländern) sind, sind sie von den Auswirkungen der Pandemie stärker betroffen als ihre männlichen Kollegen und Lebensgefährten. Der gemeinsame Tenor dieser Forschungsarbeiten ist, dass die Pandemie zu einer Verschärfung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in der Gesellschaft insgesamt und auch im Bereich Wissenschaft und Innovation beigetragen und erzielte Fortschritte wieder rückgängig gemacht hat.

Für Österreich liegen zwar Studien vor, die sich mit der Situation von Frauen am Arbeitsmarkt vor und während der COVID-19 Krise beschäftigen (Bock-Schappelwein u. Famira-Mühlberger 2021), aber für den Wissenschafts- und Innovationssektor stehen umfassende Analysen noch aus. Die Gleichstellungserhebung 2020 hat im Rahmen einer Online-Befragung erste Daten zu den Auswirkungen von COVID-19 auf wissenschaftliche Beschäftigte in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung vorgelegt (Holzinger et al. 2020). Diese bestätigen, dass die Arbeitsbelastung vor allem bei Wissenschaftlerinnen mit Betreuungspflichten während der Pandemie zugenommen hat, während ansonsten die Arbeitsbelastung gegenüber einer Erhebung aus 2016 relativ konstant geblieben ist – allerdings bei einer deutlich niedrigeren Anzahl von Überstunden.

Daher soll sich die Schwerpunktstudie im Rahmen der Gleichstellungserhebung 2022 den Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf die Arbeitssituation und -belastung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung mit qualitativen Methoden annähern. Dabei haben folgende Fragestellungen die Studie angeleitet:

- Wie haben sich die Arbeits- und Lebensbedingungen der wissenschaftlichen Beschäftigten in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung durch die COVID-19 Pandemie verändert?
- Wie konnten berufliche und neue private Herausforderungen, verursacht durch Lockdowns, Quarantäne und Homeschooling etc., bewältigt werden? Lassen sich Unterschiede in Hinblick auf die Betroffenheit zwischen Mitarbeiter:innen feststellen?
- Welche Maßnahmen haben die außeruniversitären Forschungseinrichtungen gesetzt, um die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen abzufedern? Welche Strategien haben die Mitarbeiter:innen selbst entwickelt?
- Welche Rolle haben Führungskräfte im Zuge der Pandemie-Bewältigung gespielt? Inwiefern haben sich Führungsaufgaben durch die Pandemie verändert?
- Inwiefern hat sich dadurch ein (nachhaltiger) Wandel in der Arbeitskultur in außeruniversitären Forschungseinrichtungen ergeben?

Der vorliegende Bericht ist folgendermaßen strukturiert: zunächst werden Ergebnisse aus der internationalen Fachliteratur zu Auswirkungen von COVID-19 auf die Gleichstellung der Geschlechter zusammengefasst, die für die Entwicklung der Leitfragen der Datenerhebungsinstrumente und für die Datenanalyse herangezogen wurden. Die methodische Herangehensweise wird im Kapitel 3 vorgestellt. Im Kapitel 4 werden die Ergebnisse der Studie entlang der leitenden Themen präsentiert, während Kapitel 5 diese zusammenfasst und diskutiert.

2 Literaturüberblick

Zwar ist die COVID-19 Pandemie zum Zeitpunkt der Durchführung dieser Studie im Jahr 2022 noch keineswegs beendet und die langfristigen Auswirkungen auf den Bereich Wissenschaft und Innovation sowie die gesamte Gesellschaft noch nicht vollständig absehbar, trotzdem gibt es bereits Studien, wie sich die Arbeitsbedingungen und die Gleichstellung der Geschlechter durch die Pandemie verändert haben. So zeigte die im April 2020 veröffentlichte Studie zu den ökonomischen Effekten von COVID-19 auf Frauen (Bock-Schappelwein et al. 2020) keinen signifikanten Unterschied beim Anstieg der Arbeitslosigkeit zwischen den Geschlechtern in Österreich. Zum damaligen Zeitpunkt war der durchschnittliche Beschäftigungsrückgang bei Frauen sogar geringer als bei Männern, was sich jedoch mit der weiblichen Überrepräsentation in den sogenannten systemrelevanten Berufen erklären ließ (Ramos 2020). Allerdings zeigen Studien aus anderen Ländern, dass Frauen insgesamt häufiger als Männer den Job verloren haben, was häufig mit der Beschäftigung in prekären Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen erklärt werden konnte (Hupkau & Petrongolo 2020).

Während der Beginn der Pandemie durch strenge Lockdowns und Verkehrsbeschränkungen gekennzeichnet war, konnten viele der Forschungseinrichtungen, Labore und Universitäten aber auch Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen mit Fortschritt der Pandemie und mit den damit einhergehenden Anpassungen der COVID-19 Schutzmaßnahmen oder wieder in einen relativ normalen Regelbetrieb zurückkehren. Dennoch sind Veränderungen im Arbeitsalltag von Wissenschaftler:innen erhalten geblieben (Radtke & Burian, 2021). Diese sollen im Folgenden kurz beschrieben werden.

Karriere & Publikationen

Bereits die ersten Untersuchungen nach Beginn der Pandemie zeigten, dass Wissenschaftlerinnen deutlich weniger in Fachzeitschriften publizierten als zuvor und als ihre männlichen Kollegen (Kitchener 2020; Matthews 2020). Diese, bereits früh beobachtete, Entwicklung (Boncori 2020) hat sich nicht nur gehalten, sondern eventuell sogar noch intensiviert (Kortendiek et al. 2021). Während die Anzahl an eingereichten Publikationen seit der Pandemie zwar insgesamt angestiegen ist, lagen die Zuwächse für Männer bei knapp 42 Prozent und für Autorinnen bei nur 11 Prozent (Bell & Fong 2021). Angesichts der großen Bedeutung, die Publikationen und Zitationen im akademischen Betrieb zukommt, sind die Auswirkungen dieser Unterrepräsentation potentiell erheblich (Squazzoni et al. 2020). Der Anstieg der wissenschaftlichen Publikationen in allen Elsevier-Journalen lag in den ersten Monaten der COVID-19 Pandemie bei einem Drittel der üblichen Rate (Squazzoni et al. 2020). Durch die ebenfalls angestiegene Nachfrage für Peer-Reviews und spezielle Fast-Tracks sank die Zahl der Reviewer pro Publikation und mit ihr die weibliche Teilnahme an Review-Prozessen (Eisen et al. 2020).

Laut Krukowski et al. (2021) gab es während der Pandemie zwischen den Geschlechtern keinen Unterschied bei den pro Woche geleisteten Arbeitsstunden an Hochschulen. Wissenschaftlerinnen mit Kindern unter fünf Jahren übernahmen während der Pandemie allerdings weniger Peer-Reviews und reichten weniger Artikel als Erstautorinnen ein als davor (ebd.). Männliche Wissenschaftler sind daher möglicherweise nun besser positioniert, um Stipendien, Festanstellung und Beförderung zu bekommen (ebd.). Durch die Pandemie erhöhte sich demnach zwar der Bedarf nach Forschung zu COVID-19 und den daraus resultierenden ökonomischen wie gesellschaftlichen Veränderungen, und damit erhöhte sich

auch der Publikationsoutput von Wissenschaftler:innen, es haben sich aber auch bestehende Ungleichheiten in Wissenschaft und Innovation verstärkt (Myers et al. 2020). King et al. weisen daher darauf hin, dass es möglicherweise bereits zu spät sei, die Zuwächse im geschlechterspezifischen Produktivitätsgefälle wieder zu verringern (King et al. 2021).

Dies wird noch weiter befördert durch Verschiebungen der Forschungsprioritäten (Wyplosz 2020). So etwa im Fall gänzlich neuer Teilbereiche wie den „COVID-Economics“, wo die Publikationstätigkeit rasant zugenommen hat, Ökonominnen aber, laut Amano-Patiño et al. (2020), dazu nicht annähernd so viel veröffentlichten wie ihre männlichen Kollegen. Eine Entwicklung, die, laut den Autor:innen, auf die Folgen der Lockdowns und der damit verbundenen ungleichen Verteilung von Haus- und Betreuungsarbeit zurückgeführt werden kann (Amano-Patiño et al. 2020; Wyplosz 2020; Deryugina et al. 2021). Diese haben sich demnach für Frauen nachteilig ausgewirkt, da sie die wenig verbliebenen Zeitressourcen neben Kinderbetreuung und Hausarbeit eher darauf verwendet haben, an bereits begonnener Forschung weiterzuarbeiten und keine Zeit hatten, ein neues Thema aufzunehmen (Amano-Patiño et al. 2020). Insgesamt verfassten Frauen kaum 30 Prozent der Artikel zu COVID-19 (Bell & Fong, 2021). Das ist wenig, verglichen mit ihrem Anteil an veröffentlichten Artikeln in denselben Zeitschriften im Vorjahr (Andersen et al. 2020). Die gestiegenen Anforderungen im Zusammenhang mit der Pandemie haben das geschlechtsspezifische Produktionsgefälle verstärkt (ebd.). Somit könnten die Auswirkungen auf die Produktivität von Frauen eine sekundäre Epidemie in Form eines Mangels an Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen bringen (Cardel et al., 2020).

Mehrfachbelastungen & Kinderbetreuung

Die Mehrfachbelastung ist, wie bereits in den Absätzen davor angesprochen, keinesfalls ein zu vernachlässigendes Thema. Im Gegenteil, die Mehrheit der verfügbaren Literatur scheint sich darin einig zu sein, dass sie ein zentrales Problem für die Gleichstellung in Zeiten der Pandemie darstellt (Fisher & Ryan 2021). So spricht etwa vieles dafür, dass sich die allgemeinen geschlechterspezifischen Unterschiede in der wissenschaftlichen Produktivität nicht vorrangig durch direkte Diskriminierung im Wissenschaftsbetrieb erklären lassen (Huang et al., 2020). Stattdessen liegen die Unterschiede zwischen den Geschlechtern darin begründet, dass die Möglichkeiten, wissenschaftliches Arbeiten und Publizieren kontinuierlich über die gesamte wissenschaftliche Karriere hinweg aufrechtzuerhalten, zwischen den Geschlechtern unterschiedlich verteilt sind (ebd.). Auch die EU-Kommission warnte bereits früh davor, dass Frauen ihre berufliche Arbeitszeit Pandemie bedingt reduzieren würden (Blasko et al. 2020).

Einer globalen Zeitbudgeterhebung unter Wissenschaftler:innen (Deryugina et al. 2021) zufolge, kam es seit dem Beginn der Pandemie tatsächlich zu einem erheblichen Anstieg an Kinderbetreuungs- und Hausarbeitsbelastungen, wobei Frauen einen signifikant größeren Anstieg vermeldeten. Jene unter den Befragten mit Kindern berichteten von einer überproportionalen Verkürzung der verfügbaren beruflichen Arbeitszeit, sowohl im Vergleich zu kinderlosen Männern und Frauen als auch zu Männern mit Kindern (ebd.; Yildirim & Eslen-Zyia 2020). Wissenschaftlerinnen in etwas fortgeschrittenen Karrierestufen waren am meisten benachteiligt (Collins et al. 2021), da die größten Unterschiede in Haushalten mit kleinen Kindern festgestellt wurden (Myers et al. 2020). Es wird außerdem vermutet, dass viele Studien die verlorene Arbeitszeit sogar noch unterschätzen, da die am stärksten belasteten

Wissenschaftler:innen, sich eventuell nicht in der Lage oder willens sahen, Umfragen zu beantworten (Deryugina et al. 2021).

Laut Blasko et al. (2020) laufen Wissenschaftler:innen Gefahr, als Konsequenz der Pandemie massiver psychischer Belastung ausgesetzt zu sein. Für diese Thematik von großer Relevanz ist die Überlegung, dass die erwähnten Erhebungen nicht berücksichtigen, inwiefern selbst jene Wissenschaftler:innen, die genauso viele Veröffentlichungen wie vor COVID-19 vorweisen können, die verlorene Zeit durch intensiveres Arbeiten ausgeglichen haben (Deryugina et al. 2021). Ob diese vermeintlich erfolgreiche Bewältigung der Doppelbelastung, mit erheblichem Verlust an Lebensqualität, mit erhöhten psychischen wie physischen Belastungen oder mit verringerter sozialer Teilhabe erkaufte wurden, bleibt aber bisher ungeklärt (Minello et al. 2021). Weitere Umstände, wie die größere Häufigkeit von Teilzeitbeschäftigung und prekären Arbeitsverhältnissen bei Frauen in Wissenschaft und Innovation, stellen ebenfalls wichtige zusätzliche Belastungsfaktoren dar (Europäische Kommission 2021).

Aktuelle Ergebnisse aus einer Erhebung der Oberösterreichischen Arbeiterkammer (2021) zeigen, dass sich eine erhöhte psychische Belastung für Frauen hierzulande bereits abzeichnet. So sehen sich mehr weibliche (65%) als männliche (61%) Personen seit der Pandemie mit zwei oder mehreren starken psychischen Belastungsszenarien konfrontiert (AKOÖ/IFES 2022). Vor der Pandemie waren es noch jeweils 42% (ebd.). Der ungedeckte Bedarf an psychisch-medizinischer Versorgung hat in der EU insgesamt zugenommen, wobei der Bedarf bei Frauen mit einem Anstieg von 24% am höchsten ist (Ahrendt et al. 2021).

Führung & Homeoffice

Es gibt aber auch gute Nachrichten. Laut dem jährlichen „She figures“ Report der Generaldirektion für Forschung und Innovation der Europäischen Kommission (2021) zeigen die Daten tatsächlich einige positive Tendenzen, wie einen leichten Anstieg des Anteils von Frauen in den höheren akademischen Positionen (26,2%) im Vergleich zur letzten Ausgabe (24,1%). Dem entsprechen auch die Ergebnisse der aktuellen Gleichstellungserhebung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich (Holzinger et al. 2022), die auch keinen Rückgang bei der Partizipation von Frauen als Wissenschaftler:innen verzeichnet. Demnach ist der Anteil an Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären Forschung von 27% im Jahr 2019 auf 29% im Jahr 2021 angestiegen (ebd.). Auch in den Vereinigten Staaten (USA) zeigt sich zumindest kein Rückgang im Verhältnis der Geschlechter bei Festanstellungen an Hochschulen (National Center for Education Statistics 2018 – 2021). Als Hintergrund hierfür können automatische Verlängerungs- und Wiederanerkenntungsverfahren identifiziert werden, die vielerorts implementiert wurden (Deryugina et al. 2021).

Hierzu meinen Kasymova et al. (2021) allerdings, dass jene geschlechtsneutrale Verlängerung der Beschäftigung nicht ausreicht, um den durch die Pandemie verursachten Produktivitätsverlust auszugleichen. Das liegt daran, dass etwa kinderlose Akademiker:innen mehr davon profitieren könnten als Mütter und Väter (King et al. 2021). Die zusätzliche Bereitstellung von Kinderbetreuungsprogrammen und -zuschüssen sowie Arbeitsbefreiungs- und Urlaubsregelungen und das Anpassen von Richtlinien für Festanstellungen und Beförderungen sind daher von großer Bedeutung, um die entstandenen Ungleichheiten ausgleichen zu können (ebd.; Kasymova et al. 2021). In dieser Hinsicht erscheint eine erweiterte Konzeptualisierung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten im Wissenschaftsbetrieb äußerst notwendig (Pereira, 2021). Ein Positivbeispiel hierfür liefert das

Kanadische Institut für Gesundheitsforschung (CIHR), wo eine Verlängerung der Anstellung und Entschädigungszahlungen spezifisch für Betreuungspersonen sowie eine Verdopplung des Elternurlaubs und das optionale Einreichen einer Folgenabschätzung für Zuschüsse implementiert wurden (Witteman et al. 2021). Derartige Unterstützung nach expliziten Kriterien, wie Geschlecht und Mehrfachbelastung, können auch dazu beitragen, dass benachteiligte Wissenschaftler:innen in der Forschungsförderung trotzdem gleiche Chancen haben und Rückstände aufgeholt werden können (ebd.).

Laut einer weltweiten repräsentativen Umfrage zum Thema Homeoffice (Frize et al. 2021) unter Beschäftigten in MINT-Feldern ist zumindest dort die Arbeitsteilung zu Hause auch deutlich ausgeglichener als noch vor wenigen Jahrzehnten. Antonacopoulou und Georgiadou (2020) sind außerdem der Meinung, dass durch die Umstellung auf Homeoffice neue Formen der Zusammenarbeit und Führung möglich werden. Ihnen zufolge gibt es Hoffnung auf positive Multiplikator-Effekte der veränderten Arbeitsformen, durch welche Managementpraktiken, Entscheidungsfindung und Unternehmensführung neu organisiert werden und auch das Potential zur Inklusion wächst (ebd.).

Zusammenfassung

In Anbetracht der hier diskutierten Forschungsergebnisse kann eindeutig von zusätzlichen Negativeffekten gesprochen werden, was die Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlerinnen seit Ausbruch der Pandemie betrifft. Als zentrales Problem kann der Zuwachs an informeller Arbeit identifiziert werden, der ,im Kontext traditioneller geschlechtsspezifischer Rollenbilder, vor allem Wissenschaftlerinnen betroffen hat, die dadurch weniger Zeit und Aufmerksamkeit für ihre Karriere aufwenden konnten. Da in der Wissenschaft tätige Frauen durchschnittlich jünger und auf niedrigeren Karrierestufen als ihre männlichen Kollegen sowie eher in Teilzeitverhältnissen angestellt sind, haben sich die Zusatzbelastungen durch die verstärkte Kinderbetreuung vor allem auf diese Gruppe negativ ausgewirkt (Deryugina et al., 2021; Holzinger et al. 2020; Europäischen Kommission 2021). Wie sich diese Veränderungen und Unterschiede auf die Karriereverläufe von Frauen und Männern sowie auf ihre Chancen im wissenschaftlichen Wettbewerb um Ressourcen, Stellen und Prestige auswirken, wird erst in einer längerfristigen Perspektive geklärt werden können.

3 Methode und Stichprobe

Um Daten zu den Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf die Arbeits- und Lebensbedingungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung zu erheben, wurden leitfadengestützte, teilstrukturierte und moderierte Fokusgruppen durchgeführt. Aufgrund des noch immer starken Pandemiegeschehens im Frühsommer 2022 wurden die Fokusgruppen für die Schwerpunktstudie 2022 virtuell abgehalten. Virtuelle Echtzeit-Fokusgruppen sind den Fokusgruppen vor Ort sehr ähnlich und bringen zudem noch weitere Vorteile mit sich. So können bei Online-Fokusgruppen Personen ortsunabhängig teilnehmen und müssen keine Anreise auf sich nehmen. Dadurch können breitere Personengruppen angesprochen und in die Erhebung miteinbezogen werden. Da durch die COVID-19 Pandemie die Zusammenarbeit in Wissenschaft und Innovation weitgehend auf Online-Kommunikation umgestellt wurde, stellte weder die technische Ausstattung noch der Umgang mit Videokonferenzsoftware eine Hürde für die Teilnahme an den Fokusgruppen dar (siehe zu Online-Fokusgruppen Nobrega et al. 2021; Murgado-Armenteros et al. 2012).

Rekrutierung und Sample

Die Fokusgruppen-Teilnehmer:innen wurden aus wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich rekrutiert. Dazu wurden alle Forschungseinrichtungen, die auch im Zuge der Gleichstellungserhebung 2022 angeschrieben wurden, gebeten, ein Email mit einem Informationsschreiben zu den Zielen und Zwecken der Studie sowie einem Link zu einem kurzen Online-Survey an ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen weiterzuleiten¹. Über den Online-Survey konnten sich interessierte Personen für die Fokusgruppen registrieren und gleichzeitig wurden soziodemographische Daten zu diesen Personen gesammelt sowie die Zustimmung zur Verarbeitung ihrer Daten eingeholt. Insgesamt haben 151 Personen am Online-Survey teilgenommen und Interesse an einer Teilnahme bekundet. Allerdings mussten 91 Personen für das weitere Vorgehen ausgeschlossen werden. Gründe hierfür waren, dass sie keine Emailadresse angegeben hatten, dass sie in Einrichtungen gearbeitet haben, die nicht der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung zuzurechnen sind oder dass sie aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse nicht an einer deutschsprachigen Fokusgruppe teilnehmen konnten. Daher sind 60 Registrierungen von Wissenschaftler:innen für die Teilnahme an einer Fokusgruppe verblieben.

Auf Basis der Erkenntnisse aus der Literaturrecherche und der Fragestellungen wurde die Zusammensetzung der Fokusgruppen folgendermaßen strukturiert: eine Fokusgruppe sollte ausschließlich Wissenschaftler:innen mit Betreuungspflichten umfassen, eine andere Wissenschaftler:innen ohne Betreuungspflichten und die dritte Fokusgruppe sollte mit Führungskräften besetzt sein, wobei Betreuungspflichten hier kein Auswahlkriterium waren. Daher sind in der Gruppe der Führungskräfte auch Personen mit und ohne Betreuungspflichten enthalten. Dies ermöglichte es in weiterer Folge, die Daten der drei Fokusgruppen einerseits miteinander zu vergleichen, aber auch Gemeinsamkeiten zwischen den Diskussionen der

¹ Eine Liste der Forschungseinrichtungen ist in Holzinger et al. 2022 enthalten: https://www.joanneum.at/fileadmin/user_upload/News/Policies/JR_Gleichstellungserhebung2022_Bericht_Monitoring_fina1.pdf

unterschiedlichen Fokusgruppen zu identifizieren. Die Daten aus dem Online-Survey ermöglichten es, die interessierten Teilnehmer:innen diesen drei Fokusgruppen zuzuordnen. Für jede Fokusgruppe wurde ein Termin festgelegt, der den angegebenen zeitlichen Präferenzen der Teilnehmer:innen am besten entsprochen hat und eine neuerliche Einladung zum konkreten Termin mit der Bitte zur verbindlichen Zu- bzw. Absage verschickt. Teilnehmer:innen, die auf diese erste Einladung nicht reagiert hatten, erhielten vom Projektteam weitere Erinnerungen.

Insgesamt bestanden die Fokusgruppen mit Wissenschaftler:innen mit Betreuungspflichten und mit Führungskräften jeweils aus zehn Teilnehmer:innen, während an der Fokusgruppe mit Wissenschaftler:innen ohne Betreuungspflichten acht Personen teilgenommen haben. In Hinblick auf soziodemografische Merkmale wie Geschlecht, Alter oder Forschungseinrichtung wurde darauf geachtet, dass die drei Fokusgruppen möglichst heterogen zusammengesetzt sind. Allerdings zeigt Tabelle 1, dass dies in den drei Fokusgruppen für die drei Merkmale unterschiedlich gut gelungen ist. Trotzdem können die Fokusgruppen als ausreichend heterogen betrachtet werden, um unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen in den Diskussionen abzubilden.

Tabelle 1: Zusammensetzung der drei Fokusgruppen nach Geschlecht, Alter und Forschungseinrichtungen sowie Kinderbetreuungspflichten

		mit Betreuungs- pflichten	ohne Betreuungs- pflichten	Führungs- kräfte
Geschlecht	weiblich	7	3	5
	männlich	3	5	5
Alter	Spannweite	35 - 43 Jahre	25 - 51 Jahre	34 - 60 Jahre
	Median	41	29	44
	Mittelwert	41	33	45
Varianz der Forschungseinrichtungen ²		50%	87,5%	90%
(Kinder)Betreuungs- pflichten	ja	10	0	5
	nein	0	8	5

Durchführung der Fokusgruppen

Die drei Fokusgruppen wurden im Juni 2022 über gotomeeting³ abgehalten und die Diskussionen digital aufgezeichnet. Für die Durchführung der Fokusgruppen wurde ein detaillierter Ablaufplan entwickelt, der eine Aufwärmphase, eine Erhebungsphase und eine Feedbackphase umfasste. Die Dauer einer Online-Fokusgruppe hat rund 120 Minuten

² Je höher der %-Anteil, desto weniger Teilnehmer:innen arbeiten in der gleichen Forschungseinrichtung.

³ <https://www.goto.com/de/meeting>

betragen, sodass ausreichend Zeit vorhanden war, die einzelnen Fragen in der Tiefe und Breite zu diskutieren und auch spontane Fragen zuzulassen.

Dokumentation und Auswertung

Die Fokusgruppen wurden mittels eines digitalen Audiorecorders aufgenommen und wortgenau transkribiert. Die Transkripte bildeten die Grundlage für die inhaltsanalytische Auswertung der Fokusgruppen, wobei die Texte entlang der definierten Fragestellungen kodiert und zentrale Themen in den Texten identifiziert wurden. Die inhaltsanalytische Auswertung der Daten wurde durch die Kodierung von relevanten Textstellen strukturiert, wobei die Codes zunächst deduktiv aus den Ergebnissen der Literaturanalyse und den zentralen Fragestellungen entwickelt wurden. Im Zuge der Analyse wurden die Codes induktiv aus dem empirischen Material heraus erweitert. Die einzelnen Codes wurden entlang der drei Fokusgruppen ausgewertet, miteinander verglichen und die Ergebnisse gegenübergestellt. Die Auswertung der Fokusgruppen zeigte, dass die Erzählungen nicht nur zwischen den Fokusgruppen deutlich variieren, sondern auch innerhalb der Fokusgruppen unterschiedliche Sichtweisen, Erfahrungen und Erzählungen identifiziert werden konnten, so dass auch gemeinsame oder ähnliche Erfahrungen zwischen Teilnehmer:innen verschiedener Fokusgruppen festgehalten wurden.

Kodierte Textstellen wurden zusätzlich noch entsprechend dem Geschlecht der Sprecher:innen codiert, um allfällige Unterschiede in den Erfahrungen und Erzählungen von Frauen und Männern analysieren zu können. Diese Auswertung hat aber gezeigt, dass zwischen den binären biologischen Geschlechtskategorien keine systematischen Unterschiede festgestellt werden konnten, da diese vielmehr entlang von Betreuungspflichten verlaufen. Daher wurde der Analyse ein anderes Verständnis von Geschlecht zu Grunde gelegt, das nicht auf das biologische Geschlecht fokussiert, sondern Geschlecht als soziale Zuschreibungen und Rollen versteht. Dieses soziale bzw. sozial konstruierte Geschlecht kann unabhängig von einem konkreten biologischen Geschlecht gedacht werden. So werden in Österreich nach wie vor Kinderbetreuungspflichten und andere formelle und informelle Pflegearbeiten von Frauen übernommen, während Männer deutlich weniger Zeit in derartige Tätigkeiten investieren und auch in Pflegeberufen unterrepräsentiert sind (Leitner & Dibiasi 2015). Obwohl diese Rollen als empathische Pflegerinnen, Fürsorgerinnen vor allem Frauen zugeschrieben werden, werden sie auch von Männern übernommen, wenn auch deutlich seltener. Trotzdem können Männer, die sich stärker in die Kinderbetreuung und Hausarbeit involvieren, mit ähnlichen Herausforderungen und Problemen konfrontiert sein wie Frauen. Daher verlaufen die geschlechtsspezifischen Unterschiede, die von dieser Studie aufgezeigt werden können, nicht entlang eines biologisch bedingten Geschlechtsunterschieds, sondern zwischen unterschiedlichen sozialen Rollen, die zwar bestimmten Geschlechtern zugeschrieben werden, aber nicht auf ein biologisches Geschlecht reduziert werden können.

4 Ergebnisse

4.1 HOMEOFFICE

Fokusgruppe Betreuungspflichten

Durch den Ausbruch der Pandemie und die Schließungen von Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen, aber auch Arbeitsstätten wie Büros und Laboren, wurde die räumliche Trennung von Privatleben, Kinderbetreuung und Beruf nahezu vollkommen aufgehoben. Die Einführung von Homeoffice führte einerseits dazu, dass die Arbeit zumindest teilweise von zu Hause aus weitergeführt werden konnte, zeigte aber auch deutliche Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten auf. Die Einschätzungen der Fokusgruppe in Hinblick auf die neuen Möglichkeiten des Homeoffice sind durchaus gespalten, wobei die Wissenschaftler:innen gleichzeitig sowohl von Vorteilen als auch von Nachteilen des Homeoffice berichten.

Ein überwiegender Teil der Teilnehmer:innen betont, dass die Arbeit von zu Hause aus durchaus als Bereicherung empfunden wurde und freute sich über die zunehmende Akzeptanz gegenüber Homeoffice durch Führungskräfte wie Arbeitgeber:innen. Denn mit dem Homeoffice war auch ein höheres Maß an Arbeitszeitflexibilität verbunden, das vor allem zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben geführt hat. Durch die flexiblere Gestaltung der Arbeitszeiten haben sich für diese Gruppe zahlreiche Vorteile ergeben: Die Arbeitszeiten können auf Büro und Homeoffice sowie über den Tag flexibel aufgeteilt werden. So berichten manche, dass sie ihre beruflichen Aufgaben so einteilen können, dass sie diese zu ihrer individuell produktiven Arbeitszeit erledigen und dazwischen Haushalts- und Betreuungsaufgaben übernehmen können. Der Arbeitsalltag ist damit nicht mehr klar räumlich und zeitlich in einen Büroalltag und ein Zuhause getrennt. Aus Sicht der Teilnehmer:innen dieser Fokusgruppe führt dies nicht nur zu einer höheren Arbeitsproduktivität im Beruf, sondern erhöht auch die Effizienz der Haushalts- und Betreuungsaufgaben. Ein zusätzlicher Benefit, der von einigen Wissenschaftler:innen betont wird, bezieht sich auf die Verbesserung der IT-Ausstattung und -Betreuung im Zuge des Wechsels ins Homeoffice.

Allerdings berichteten die Teilnehmer:innen auch, dass die Entgrenzung von Beruf und Privatleben durchaus mit Nachteilen oder Schwierigkeiten verbunden war. Denn die Vereinbarkeit war nicht zu jedem Zeitpunkt der Pandemie für alle Teilnehmer:innen gleichermaßen gut zu bewältigen. Die Teilnehmer:innen dieser Fokusgruppe berichteten von einer hohen Erwartungshaltung der Führungskräfte gegenüber den Wissenschaftler:innen, ohne Rücksicht auf die Doppelbelastung mit Kindern zu nehmen. So hatten einige Teilnehmer:innen den Eindruck, es wird von ihnen erwartet, neben der Betreuung der Kinder während der Lockdowns ihrer beruflichen Arbeit weiterhin im gleichen Umfang nachzugehen und allzeit erreichbar und verfügbar zu sein. Hier werden die Anforderungen an einen „idealen Wissenschaftler“ (sic!) (Parson et al. 2021; Zanhour & Sumpter 2022) deutlich, nämlich, dass diese keine privaten/familiären Verpflichtungen haben, die ihre Arbeit(szeit) und zeitliche wie geistige Verfügbarkeit beschränken.

„Was aber denk ich ein bisschen erwartet wurde, war, dass das Homeoffice gleichzusetzen mit Kinderbetreuung ist.“

„Aber ich finde, es hat eine Erwartungshaltung mitgeschwebt, dass nur weil man die Möglichkeit hat im Homeoffice zu sein, dass man tatsächlich wie einen Pflegeurlaub oder so etwas eh nicht mehr braucht, weil man kann ja theoretisch, wenn man für die Betreuung des Kindes zuständig ist und zuhause bleibt, eh immer arbeiten. (...) Also, insofern Homeoffice gut aber für mich auch irgendwie ein bisschen nachteilig, weil die Erwartungshaltung seitens der [Führungskräfte] da ist.“

„Und bei uns [...] war es so, dass wir von Anfang an schon immer, also ungeachtet der Pandemie, wir hatten immer Laptops, weil wir viel unterwegs sind und wir konnten immer und überall arbeiten. Insofern ist das an uns auch so herangetragen worden, dass die Arbeit am Beginn der Pandemie und durch die ganze Pandemie in gleicher Art und Weise erfolgen muss und kann. Und das war der Stress, mit dem ich persönlich am meisten zu kämpfen hatten. Weil es war einfach nicht so.“

Das war allerdings so nicht der Fall. Denn sowohl kleinere Kinder, die an sich noch eine intensivere Betreuung benötigen als auch Schulkinder und Teenager, die unter anderem Unterstützung bei der Bearbeitung der Schulaufgaben benötigten, erforderten die vermehrte Aufmerksamkeit der Eltern und erschwerten das konzentrierte berufliche Arbeiten der Wissenschaftler:innen. Einige Teilnehmer:innen berichteten darüber, dass Führungskräfte dafür wenig Verständnis hatten und es daher auch nicht so einfach war, Pflegeurlaub oder Kurzarbeitszeit für derartige Situationen zu erhalten.

Ein weiteres Thema, das die Gruppe im Rahmen der Diskussion sehr beschäftigt hat, ist der Kontakt zu den Kolleg:innen, die sich über eine längere Zeit im Homeoffice befunden haben. Die Teilnehmer:innen berichteten davon, dass sie Hemmungen verspürt haben, Kolleg:innen im Homeoffice anzurufen, um sich schnell abzustimmen oder bestimmte Informationen zu erhalten. Diese Hemmungen wären bei Anwesenheit im Büro nicht vorhanden, denn da würde man sich unkomplizierter austauschen. Dies hat Kommunikationswege verlangsamt und Arbeits- bzw. Entscheidungsprozesse verzögert. Jene Kolleg:innen, die längere Zeit im Homeoffice verbringen, würden als isoliert wahrgenommen und die Teilnehmer:innen haben dahingehend Bedenken geäußert, dass diese Kolleg:innen nicht vollständig über alle arbeitsrelevanten Angelegenheiten und Prozessschritte informiert seien. Wenn einige Mitarbeiter:innen relativ kontinuierlich im Homeoffice arbeiten und andere Mitarbeiter:innen mehr vor Ort im Büro, besteht das Risiko, dass es zu asymmetrischen Informationsständen der Mitarbeiter:innen kommt, da nicht mehr alle an (informeller) Kommunikation in gleicher Weise teilhaben können wie zuvor als die Mehrheit der Mitarbeiter:innen im Büro gearbeitet hat.

Fokusgruppe ohne Betreuungspflichten

Auch die Teilnehmer:innen dieser Gruppe assoziieren mit Homeoffice ein höheres Maß an Flexibilität. Allerdings geht es dabei nicht um die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten, sondern um die Vereinbarkeit mit anderen Verpflichtungen (z.B. Terminen bei Ärzt:innen oder Haushaltsaufgaben) und um eine generell flexiblere Gestaltung der eigenen Arbeitszeiten. Auf der anderen Seite haben viele Wissenschaftler:innen aus dieser Gruppe genauso wie in den anderen Gruppen Schwierigkeiten, Kolleg:innen, die im

Homeoffice sind, zu kontaktieren. Die Hemmschwelle, Kolleg:innen bei Fragen anzurufen, ist deutlich höher als sie im Büro direkt anzusprechen.

Auch Konzentrationsprobleme sind für die Teilnehmer:innen dieser Fokusgruppe eine Herausforderung, die mit dem Homeoffice einhergeht (siehe Kapitel 4.4). Zudem leiden die Wissenschaftler:innen dieser Gruppe unter der Eintönigkeit und der fehlenden Bewegung bei der Arbeit im Homeoffice, was beispielsweise in der Fokusgruppe mit Betreuungspflichten gar nicht thematisiert wurde.

„Morgens aufgestanden, bin 3 Meter gelaufen, hab mich dann an meinen Schreibtisch gesetzt, hab dann 12 bis 13 Stunden mit der Mittagspause gearbeitet und bin dann wieder ins Bett gegangen; und dass man sich wirklich zwingen musste, mal einen Spaziergang zu machen, um überhaupt rauszukommen an den Tagen, an denen man nicht einkaufen musste.“

So berichten einzelne von kleinen Pausen zwischendurch, in denen zum Beispiel der Geschirrspüler ausgeräumt wird, um die Konzentration wieder zu erhöhen. Das Büro wird von einigen als besseres Arbeitsumfeld empfunden, da dort der Tagesablauf stärker geregelt ist und der Weg zur Arbeit eine Abgrenzung der Arbeit vom Privatleben ermöglicht. Andererseits wird auch davon gesprochen, dass für gewisse Aufgaben, wie etwa das Schreiben an Publikationen, das Homeoffice bevorzugt wird, da es dort nicht so leicht zur Ablenkung durch Kolleg:innen kommen kann.

Im Vergleich zu den Teilnehmer:innen der Fokusgruppe mit Betreuungspflichten wird das Homeoffice während der Pandemie in dieser Gruppe nicht mit einer Doppelbelastung oder mehr Stress in Verbindung gebracht. Die Herausforderungen für diese Gruppe lagen vor allem in einer Entgrenzung von Arbeit und Privatleben, die dazu führt, dass in einigen Fällen die Arbeitszeit nahezu den ganzen Tag eingenommen hat.

Fokusgruppe Führungsfunktion

Die Gruppe, die aus Projekt- und Teamleitungen bestand, hatte im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen etwas unterschiedliche Perspektiven auf das Thema Homeoffice. Denn einerseits spiegeln sich in der Diskussion die eigenen Erfahrungen mit Homeoffice wider und andererseits reflektieren sie auch die Herausforderungen bei der Umsetzung von Homeoffice im Rahmen der Pandemie für die von ihnen geführten Mitarbeiter:innen.

Aus der persönlichen Perspektive heraus beschreiben die Teilnehmer:innen dieser Fokusgruppe ähnliche Vorteile von Homeoffice wie die anderen Gruppen. Auch die Führungskräfte betonen die verbesserte Work-Life-Balance sowie die dazugewonnene Flexibilität. Zu den Vorteilen zählt auch das Wegfallen des Arbeitsweges, was dazu führt, dass deutlich weniger Zeit fürs Pendeln verbraucht wird, die wiederum für andere Tätigkeiten verwendet werden kann. Zu den Nachteilen zählen die Führungskräfte, ähnlich wie einige Mitarbeiter:innen vor allem in der Gruppe ohne Betreuungspflichten, dass es schwerer ist, sich im Homeoffice von der Arbeit abzugrenzen und tatsächlich „Feierabend“ zu machen.

Ähnlich wie bei der Gruppe mit Betreuungspflichten wurden auch von dieser Gruppe die außerordentliche Belastung von Mitarbeiter:innen mit Kindern im Homeoffice benannt und die Vereinbarkeitsprobleme betont. Einige weibliche Führungskräfte, die selbst Kinder zu betreuen haben, hatten auch die Erfahrung gemacht, dass es äußerst schwer war, neben der Arbeit im Homeoffice gleichzeitig für die Kinderbetreuung verantwortlich zu sein:

„Die Work-Life-Balance und Homeoffice mit Kindern, die nicht im Kindergarten oder in der Schule betreut werden [aufgrund von Lockdowns], da kann ich nicht zustimmen, dass das gar keinen Einfluss hat. Also die Arbeit war nicht zu machen, weil es auch schwierig ist, die Austausch Meetings usw. kann man nicht 100% aufs Wochenende oder die Nacht verschaffen. Und die Kinder sind zu betreuen. Also wenn die Schulen offen sind, geht das mit Homeoffice gut.“

„Also am Anfang der Einstieg war relativ einfach, die Katastrophen kamen dann nachher, wenn ich ein online Meeting habe und ich was sagen muss und dann die Kinder hinter mir stehen, das funktioniert nicht.“

Aber auch für sich selbst erkannten die Führungskräfte, dass es leichter ist, ein Projekt oder Team vor Ort als virtuell zu leiten. In ihrer Verantwortung als Führungskräfte mussten sie häufig auch Regelungen für ihre Mitarbeiter:innen aufstellen und die unterschiedlichen Bedürfnisse ausbalancieren. Denn mit Ausbruch der Pandemie konnten zum einen einige Wissenschaftler:innen, die im Labor arbeiteten, ihre Tätigkeiten nicht ins Homeoffice verlegen und andere Mitarbeiter:innen wollten sobald als möglich wieder mehr im Büro arbeiten. Zum anderen forderten andere Mitarbeiter:innen einen Anspruch auf mehr Homeoffice-Zeiten auch über die Lockdowns hinaus. So mussten die Führungskräfte Regelungen erarbeiten, die möglichst allen gerecht wurden. Das nimmt diese Gruppe als zusätzlichen Koordinationsaufwand wahr. Dabei sehen sich die Führungskräfte in einem Dilemma gefangen, da sie den unterschiedlichen und teils widersprüchlichen Ansprüchen aus ihrer Sicht nicht gerecht werden konnten.

„Wir haben versucht die Leute wieder möglichst bald ins Büro zu bringen. Wir haben jetzt die Regelung mit einem Homeofficetag [pro Woche]. Aber man ist dann schon die böse [Führung], für die die gute Homeoffice Einrichtungen zuhause haben. Das ist schon eine Herausforderung.“

Die Diskussion der Führungskräfte zeigte auch, wie unterschiedlich das Homeoffice in den Forschungseinrichtungen angeboten wurde und wird. Die meisten Einrichtungen boten ihren Angestellten ein Modell an, das für alle Mitarbeitenden verbindlich sei. In vielen Forschungseinrichtungen wird ein oder maximal zwei Tage pro Woche Homeoffice gewährt. Andere Einrichtungen regeln den Anspruch auf Homeoffice entsprechend dem Beschäftigungsgrad – je höher der Beschäftigungsgrad, desto mehr Homeoffice-Tage können in Anspruch genommen werden. Manche Einrichtungen haben ihren Angestellten auch verschiedene Modelle zur Auswahl gestellt, um so den unterschiedlichen Bedürfnissen gerechter zu werden. So konnten diese zwischen einem Tag, der Hälfte oder 80% der Arbeitszeit, dann allerdings ohne festen Arbeitsplatz, im Homeoffice wählen. Die Führungskräfte haben beobachtet, dass zu Beginn der Pandemie Homeoffice häufiger in Anspruch genommen wurde, als es mittlerweile der Fall ist. Nun seien die meisten Angestellten, sowohl mit als auch ohne Kinder, nur mehr einen Tag in der Woche im Homeoffice.

„Wir haben das versucht sehr liberal zu machen und haben den Mitarbeitern relativ viel Homeoffice zu Verfügung gestellt. Interessanter Weise war das am Anfang viel und das hat sich wieder eingependelt. Obwohl bis zu 3 Tage möglich wären, hat sich das von alleine reguliert. Man hat als Management keinen Druck

ausgeübt. Das hat sich von alleine eingependelt. Das war auch interessant zu beobachten. Die die Kinder haben oder nicht, also ein Tag ist es bei den meisten.“

Die Führungskräfte betonen in ihrer Diskussion stärker, dass die Mitarbeiter:innen nach der ersten Zeit im Homeoffice – bedingt durch die Lockdowns – wieder verstärkt ins Büro zurück kommen wollen und sie daher eher wenig Bedarf für flexiblere und umfassendere Homeoffice-Regelungen sehen. Dies habe nichts mit dem Vertrauen in die Selbständigkeit der Mitarbeiter:innen zu tun, sondern reflektiere die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen. Zudem, so berichten die Führungskräfte, beobachteten sie bei ihren Mitarbeiter:innen, dass mehr als drei Tage pro Woche im Homeoffice zu arbeiten, das Gefühl hervorbringt, sozial nicht mehr so gut in das Team eingebunden zu sein. Da im Zuge der Pandemie viele Mitarbeiter:innen alleine im Homeoffice oder Labor arbeiteten und mit ihren Kolleg:innen nur virtuell zusammen kamen, war das für einige Wissenschaftler:innen demotivierend und belastend. Dies sei nicht nur eine Herausforderung für das Teamgefüge, die Arbeitsabläufe und den (informellen) Informationsfluss innerhalb der Teams gewesen, sondern diese stark empfundene Vereinzelung habe in ein paar Fällen auch dazu geführt, dass Mitarbeiter:innen die Forschungseinrichtungen verlassen haben.

Eine weitere Herausforderung, die sich für die Leitungen im Zuge der Verbreitung von Homeoffice in der Pandemie gestellt hat, war die Einarbeitung von neu angestellten Wissenschaftler:innen. Dies sei bedingt durch das Homeoffice schwerer gefallen, denn diese hatten Schwierigkeiten an Informationen zu kommen sowie auch sozial integriert zu werden und sich dazugehörig zu fühlen.

4.2 VEREINBARKEIT

Fokusgruppe Betreuungspflichten

Die Erfahrungen zu diesem Thema sind innerhalb der Gruppe mit Betreuungspflichten zu einem Großteil ähnlich. Zu Beginn der Pandemie und den strengen Lockdowns war es für alle Wissenschaftler:innen mit Familie ziemlich schwer. Der rasche Wechsel zu Homeschooling und Homeoffice im März 2020 brachte für diese Gruppe einige Herausforderungen mit sich:

- Die Kinder mussten nun zu Hause betreut und beim Lernen (stärker) unterstützt werden. Gleichzeitig ist ein zumeist sehr vielschichtiges Unterstützungsnetzwerk aus Großeltern, Freunden und informellen Haushaltshilfen ausgefallen, das eine stärkere Konzentration auf die berufliche Arbeit ermöglicht hatte. Dies erforderte eine neue Aufteilung der Kinderbetreuungspflichten und der Arbeiten im Haushalt zwischen den Haushaltsmitgliedern.
- Gleichzeitig, so berichten die Teilnehmer:innen dieser Fokusgruppe, mussten die beruflichen Aufgaben und Anforderungen weiterhin wie zuvor von Zuhause aus ohne Verzögerung erfüllt werden. Diese Erwartungshaltungen der Führungskräfte, wie sie bereits im Kapitel zum Homeoffice beschrieben wurden, erschwerten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie während der Lockdowns.

„Und diese Erwartungshaltung, das war wirklich so ein gespalten sein, zwischen, man muss für die Kinder da sein, man muss für das Büro da sein.“

„Wobei die Erwartungshaltung an die Eltern während der Pandemie sehr anstrengend war, weil man eben auch die Psyche der Kinder im Kopf hat und versucht, dass es für sie irgendwie passt und für einen selber, also für mich selber und für meinen Mann passt. Das alles unter einem Hut zu bekommen und gleichzeitig berufstätig voll da zu sein und alles weiterzumachen und besser zu werden und zu zeigen das alles funktioniert trotz Homeoffice. Ich find da war schon viel Druck drauf, oder ist viel Druck drauf.“

- Ein weiteres Problem, das von dieser Gruppe thematisiert wurde, war, dass die Wohnungen nicht für den Fall, dass alle Familienmitglieder gleichzeitig zuhause ungestört arbeiten/lernen müssen, ausgerichtet sind. Dies beginnt mit einem ruhigen Arbeitsplatz (ergonomische Anforderungen wurden nicht thematisiert) und geht bis zur technischen Infrastruktur, dass teilweise nicht genug mobile Arbeitsgeräte verfügbar waren und auch die Bandbreite des Internets zuhause nicht ausgereicht hatte, um das mobile Arbeiten für alle gleichzeitig zu ermöglichen.

Die Gruppe war sich dahingehend einig, dass sich Kinderbetreuung neben und parallel zur Arbeit nicht ausgeht – unabhängig vom Alter der Kinder, da diese jeweils andere Bedürfnisse hatten und die Eltern vor andere Herausforderungen gestellt haben. Darüber hinaus war die Kinderbetreuung während der Pandemie mit besonderen Herausforderungen konfrontiert, die aus der außergewöhnlichen Situation (Corona-Maßnahmen, Lockdowns, Ungewissheit etc.) resultiert sind und Kinder wie Eltern psychisch belastet haben. Insofern hat dies die Betreuungsarbeit aus Sicht der Eltern nochmals vor neue Aufgaben gestellt und zusätzliche Zeit und Energie in Anspruch genommen. Allerdings war dies nicht in allen Fällen gleich, denn andere Teilnehmende beobachteten auch, dass die Kinder sich auch leicht an die neue Situation und die damit verbundenen Regeln anpassen konnten. Jedenfalls stellten die Wissenschaftler:innen fest, dass sie zwischen der Betreuung der Kinder und der Arbeit abwägen mussten, was zu Konflikten und Dilemmas geführt hat. Zudem ist, wie bereits weiter oben beschrieben, auch die Unterstützung durch die Großeltern oder Freunde weggefallen, da man diese vor einer möglichen Infektion bewahren wollte und auch im Zuge der Lockdown Regelungen regelmäßige Besuche eigentlich nicht erlaubt waren. Deshalb haben die Teilnehmenden dieser Gruppe die Kinderbetreuungsarbeit und teilweise auch die Hausarbeit innerhalb der Familie neu abgestimmt und aufgeteilt. Einige Teilnehmer:innen der Fokusgruppe berichten, dass sie während der Lockdowns Schichtsysteme eingeführt haben, um den beruflichen Verpflichtungen und der Kinderbetreuung nachkommen zu können. Dies bedeutete, dass die Elternteile sich die Kinderbetreuung und berufliche Arbeit in abwechselnden Schichten aufgeteilt haben und zu vereinbarten Tageszeiten die Schichten getauscht wurden.

Wie bereits weiter oben kurz beschrieben, mussten manche Familien neben der Arbeit und der Kinderbetreuung nun auch die Haushaltstätigkeiten, die sie normalerweise ausgelagert hatten, wieder übernehmen und neu unter sich aufteilen. Da die Betreuungseinrichtungen während den Lockdowns geschlossen blieben, mussten die Kinder nun Zuhause versorgt und ein Mittagessen gekocht werden. Viele nahmen dies als weitere Belastung wahr, die nun neben all den anderen Aufgaben auch noch zu erledigen war. Andererseits war das Kochen für manche Wissenschaftler:innen eine angenehme Abwechslung zwischen Arbeit und Kinderbetreuung und das Zubereiten einer frischen Mahlzeit wurde wieder bewusster genossen. Eine Teilnehmerin berichtet, dass dies zu einer nachhaltigen Neuorganisation der

Arbeits- und Familienzeit geführt hat, die als Verbesserung der Lebensqualität wahrgenommen wird.

„Ich geh zu Mittag nach Hause esse mit den Kindern, wir spielen am Nachmittag im Hof und dann arbeite ich meine restlichen [Stunden] am Abend ab. Da ist sehr viel Lebensqualität dadurch jetzt geblieben.“

Mit der Zeit und den Veränderungen im Pandemie-Regime, so berichten die Teilnehmenden dieser Fokusgruppe, konnten sie sich immer besser mit der neuen Situation arrangieren und die Belastungen wurden geringer. Damit rücken in den Erzählungen auch eher die Vorteile des Homeoffice und der flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Vordergrund. Die Fokusgruppe nimmt es als Bereicherung wahr, nun die Arbeitszeiten zwischen Büro und Zuhause flexibler aufteilen und so die Kinderbetreuung mit der Arbeit leichter/besser vereinen zu können.

„Ich muss das Meeting nicht absagen, nur weil mein Sohn da ist (...) und das finde ich ist etwas Angenehmes, dass diese scharfe Trennung, ich bin entweder berufstätige Wissenschaftlerin oder Mutter, nicht mehr da ist.“

„Also insgesamt bessere Möglichkeiten jetzt in der Arbeitszeit, Flexibilität, aber die Lockdown Phasen waren kinderbetreuungstechnisch schon sehr, sehr schwierig zu handhaben.“

Ein weiteres Thema, das die Gruppe in Zusammenhang mit dem Thema Vereinbarkeit beschäftigt hat, waren Online-Meetings von zu Hause aus, bei denen die Anwesenheit von Kindern als störend empfunden wurde. Doch auch hier berichten die Fokusgruppenteilnehmer:innen, dass dies im Laufe der Pandemie sich verändert hat und nun weitgehend akzeptiert ist und sich ein entspannter Umgang mit derartigen „Störungen“ etabliert hat.

Vor der Pandemie waren die meisten Konferenzen als Präsenzveranstaltungen organisiert, so dass man für eine Teilnahme oft mehrere Tage verreisen musste. Dies stellte für Wissenschaftler:innen mit Kinderbetreuungspflichten eine Herausforderung dar. Im Zuge der Pandemie wurden viele Konferenzen online abgehalten, was von einigen Teilnehmer:innen als Erleichterung qualifiziert wurde. Da sie jetzt für den Konferenzbesuch nicht mehr Reisen müssen, fällt der private Vereinbarkeitskonflikt weg und sie berichten zudem, dass sie nun mehr als eine Tagung pro Jahr besuchen können. Die Vereinbarkeit von Weiterbildung und Kinderbetreuung ist dieser Gruppe ein wichtiges Anliegen, da sie die Gefahr sieht, dass durch mangelnde berufliche Weiterqualifizierung der Anschluss an aktuelle berufliche Entwicklungen verloren werden könnte und dies sich nachteilig auf die Karriereentwicklung auswirken könnte. Allerdings haben einige Konferenzen im zweiten und dritten Jahr der Pandemie wieder auf Präsenzmodus umgestellt, wodurch die in der ersten Phase der Pandemie erzielten Vorteile nicht weiterbestehen und es daher für viele Wissenschaftler:innen mit Kindern weiterhin schwierig ist, den Besuch von Tagungen und Konferenzen mit ihren Kinderbetreuungspflichten zu vereinbaren.

„Bezüglich der Vereinbarkeit ist für mich auch der Aspekt, dass ich mich trotzdem weiterbilden kann und bin aber auch bei meinen Kindern. Ich möchte die Zeit mit den Kindern genießen können, das sind jetzt vielleicht 15 Jahre wo sie mit mir was zu tun haben wollen und die will ich genießen können und dabei gleichzeitig

fachlich nicht abfallen. Das ermöglicht mir irgendwie beides. Für mich ist das schon ein deutlicher Mehrwert bezüglich Vereinbarkeit.“

Fokusgruppe ohne Betreuungspflichten

Für die Teilnehmer:innen dieser Fokusgruppe ist Vereinbarkeit von Beruf und Familie während der Pandemie eigentlich kein wichtiges Thema, das über das Homeoffice und die damit verbundene erhöhte Flexibilität und der stärkeren Entgrenzung von Beruf und Privatleben hinausgeht. Dies wurde bereits im vorangegangenen Kapitel zum Homeoffice beschrieben.

Fokusgruppe Führungsfunktion

Diese Gruppe hat zum Thema Vereinbarkeit vor allem die Herausforderungen für Eltern während der Lockdown bedingten Schließungen der Betreuungseinrichtungen diskutiert. Die Führungskräfte sind sich einig, dass es zu diesem Zeitpunkt für diese Gruppe der Mitarbeiter:innen nicht einfach war, die berufliche Arbeit von Zuhause aus zu erledigen und sich zeitgleich um die Kinder zu kümmern.

Die Gruppe der Führungskräfte berichtet auch aus eigenen Erfahrungen über Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuungspflichten während der Lockdowns, die sich aber nach Auskunft der Führungskräfte mit der Zeit wieder gelegt hätten. Die gewonnene Flexibilität durch das Homeoffice wird auch von den meisten Führungskräften sehr geschätzt und als positive Veränderung, die durch die Pandemie angestoßen wurde, wahrgenommen.

„Besonders wenn ein Notfall ist, wenn es dem Kind nicht gutgeht und man kann Homeoffice machen. Für die Work-Life-Balance also prinzipiell besser als vor der Pandemie.“

„Ich habe das schon auch schön gefunden daheim zu sein, eben dass die Kinder auch bei den Meetings dabeigesessen sind, und eben, dass das auch okay ist. Ich war auf jeden Fall mehr mit meiner Familie. Es war auch leichter zwischen drinnen mal ein paar Worte auszutauschen. Das war schon leichter.“

„(...) jetzt ist die Möglichkeit gegeben trotzdem im Homeoffice zu sein und da hat sich die Work-Life-Balance verbessert, weil man einfach was dazubekommen hat, was man vor der Pandemie nicht hatte. Bei uns war es in der Firma vorher nicht sonderlich erwünscht. Jetzt ist es kein Thema mehr.“

Die Führungskräfte sind sich zumindest retrospektiv der hohen Belastungen der Mitarbeiter:innen mit Kinderbetreuungspflichten bewusst. Zudem haben einige Führungskräfte die herausfordernde Vereinbarkeitssituation während der Pandemie selbst erfahren.

4.3 ARBEITSINTENSITÄT UND ARBEITSZEITEN

Fokusgruppe mit Betreuungspflichten

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel zu Vereinbarkeit diskutiert, waren die Zeiten der Lockdowns vor allem für die Wissenschaftler:innen mit Betreuungspflichten von hoher

Arbeitsintensität und Stress gekennzeichnet, die sich aus einem Konflikt zwischen familiärer Verantwortung und beruflichen Tätigkeiten ergeben haben. Dieser Konflikt wurde als intensiv erfahren, da die Auslastung mit Forschungsprojekten zum Beginn der Pandemie und während der Lockdowns in den meisten Forschungseinrichtungen hoch war und sich die Arbeitsauslastung in einigen Einrichtungen auch während der Pandemie sogar nochmals erhöht hat (siehe dazu auch Holzinger et al. 2020). Daher blieb der Arbeitsdruck bei vielen auch während den Lockdowns weiterhin hoch und verstärkte den Stress der Wissenschaftler:innen. So verspürten einige den Druck, den Erwartungshaltungen der Vorgesetzten gerecht werden zu müssen und zu beweisen, dass im Homeoffice parallel zur Kinderbetreuungsarbeit weiterhin im gleichen Maße effiziente Arbeit geleistet wird.

Einige Eltern haben daher die Schichtarbeit neu definiert, was als außerordentliche Belastung von diesen Eltern beschrieben wurde. Die Schichtarbeit hat dazu geführt, dass ein Elternteil häufig zu atypischen Arbeitszeitlagen – am Abend, in der Nacht – arbeiten musste. Wissenschaftler:innen mit Betreuungspflichten berichten, dass ihr Arbeitstag häufig durch eine Zerstückelung gekennzeichnet war, indem sich Kinderbetreuungs-, Hausarbeits- und berufliche Arbeitsepisoden abwechselten, was insgesamt zu extensiven Arbeitstagen geführt hat.

„Weil neben den Kindern kannst du nicht arbeiten. Die waren damals 5 und 3 die Kinder, beim ersten Lockdown und da hat einer in der Früh gearbeitet und einer am Nachmittag und dann halt meisten von 4 in der Früh bis Mitternacht, hat immer einer gearbeitet, das war sehr, sehr anstrengend.“

Allerdings haben einige Teilnehmende dieser Fokusgruppe diese Zerstückelung und Ausdehnung des Arbeitstages nicht unbedingt als Belastung empfunden, sondern die höhere Flexibilität betont, die sie durch die Pandemie gewonnen haben. Auch in diesen Fällen wurde die Arbeitszeit unterbrochen, um sich der Kinderbetreuung zu widmen und zu einem späteren Zeitpunkt, zumeist am Abend, fortgesetzt. Auch hier ist es also zu einer Ausdehnung des Arbeitstages in den Abend oder die Nacht hinein gekommen, allerdings wurde dies als positiv und nicht als Belastung erlebt.

„Ich finde auch, dass das Homeoffice sehr gut ist. Vor allem auch, ich kann dann meinen Arbeitsalltag beliebig einteilen und die Zeiten auch nutzen, wo ich produktiv bin. Am Nachmittag nach dem Essen bin ich so und so nicht produktiv. Da ist es besser ich bin zuhause und setze mich um 4, 6 wieder hin.“

Da zu Beginn der Pandemie strenge Lockdowns verordnet wurden, durfte niemand an seinen Arbeitsplatz gehen: manche Wissenschaftler:innen konnten ihre Arbeit – unter den oben beschriebenen Bedingungen – im Homeoffice fortsetzen. Die Laborarbeit musste aber zunächst ruhen und konnte erst nach dem Ende der einzelnen Lockdowns wieder aufgenommen werden. Dies hat zu Verzögerungen in der Projektarbeit geführt, die nun nach der Wiedereröffnung der Labore wieder aufgeholt werden sollten. Allerdings wurde die Laborarbeit auch nur im Schichtbetrieb aufgenommen, um den Kontakt zwischen Kolleg:innen möglichst weitgehend zu reduzieren. Dies bedeutete, dass es zumeist eine Frühschicht und eine Nachmittagsschicht im Labor gab, deren Mitarbeiter:innen keinen persönlichen Kontakt haben sollten. Insofern gestaltete sich die Übergabe der Laborarbeit innerhalb eines Teams kompliziert. Bei der Schichteinteilung wurde in manchen Forschungseinrichtungen auf die

Bedürfnisse von Angestellten mit Kindern besondere Rücksicht genommen und diese bspw. bei der Vergabe der Morgenschichten bevorzugt.

Die Wissenschaftler:innen dieser Fokusgruppe erzählten von starken Belastungen und dem starken Druck aufgrund dieser neuen Arbeitsbedingungen im Labor und der entstandenen Verzögerungen, die nun wieder aufgeholt werden mussten, da der Zeitplan der Projekte gleich geblieben ist und gleichzeitig keine zusätzlichen Projektmittel vorhanden waren. Ein Teil der Projektmittel wurde während der Lockdowns verbraucht, wo allerdings die Projektarbeit nicht wie geplant vorangeschritten ist, da die Labore geschlossen bleiben mussten.

„Also jetzt sind wir in einer Situation, wo eigentlich das Fördergeld schon verbraucht worden ist, obwohl die Arbeit nicht gemacht worden ist, weil während der Pandemie unsere Institution oder die Gruppenleiter oder die Abteilungsleiter nicht die Leute ins Labor lassen konnten. Aber jetzt brauchen wir die Ergebnisse und dann werde ich jetzt auch vom Gruppenleiter gefragt, wo die Ergebnisse jetzt sind. Aber die sind nicht da. Weil wir nicht arbeiten konnten. Aber trotzdem haben wir kein Geld jetzt, um weiterzuarbeiten, dass wir diese Ergebnisse produzieren können. Also ist es momentan eine sehr stressige Situation.“

Fokusgruppe ohne Betreuungspflichten

Diese Gruppe berichtete, ähnlich wie die Gruppe der Wissenschaftler:innen mit Betreuungspflichten, von den Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch die Lockdowns und den verordneten COVID-19 Schutzmaßnahmen. So konnte die wissenschaftliche Arbeit im Labor oder auch sozialwissenschaftliche Befragungen während der Lockdowns nicht und auch danach nur eingeschränkt erledigt werden. Dies hat den Arbeitsplan in einigen Projekten stark verzögert. Zudem haben aber auch Lieferengpässe z.B. von Labormaterialien den Fortschritt der Arbeit in einigen Fällen verzögert.

In Hinblick auf die Arbeitsauslastung unterscheiden sich die Erzählungen der Teilnehmer:innen dieser Gruppe sehr von denen in der Gruppe mit Betreuungspflichten: so berichten einige, dass sie im Homeoffice weniger ausgelastet waren, da kurzfristige Arbeitsaufträge entfallen sind. Während im Büroalltag derartige Arbeitsaufträge erledigt werden mussten, war dies im Homeoffice weniger häufig der Fall, wodurch die längerfristigen Aufgaben fokussierter und oftmals schneller abgearbeitet werden konnten. Der Beginn der Pandemie war für diese Gruppe eher von einer geringeren Arbeitsintensität gekennzeichnet. Allerdings war bei den Wenigsten Kurzarbeit zu diesem Zeitpunkt bereits möglich, denn diese wurde erst zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen (siehe Kapitel 4.5). Damit stieg dann auch wieder die Arbeitsauslastung und -intensität jener Mitarbeiter:innen, die nicht in Kurzarbeit gegangen sind, denn diese mussten dann die Arbeit der Kolleg:innen in Kurzarbeit (oder jener, die Sonderbetreuungszeiten in Anspruch genommen haben) übernehmen. Dies führte zu langen Arbeitszeiten und dem Aufbau von Überstunden. Dies scheint vor allem Mitarbeiter:innen betroffen zu haben, die keine Kinder zu betreuen hatten und daher flexibler eingesetzt werden konnten.

Zudem erzählten auch die Teilnehmenden dieser Fokusgruppe von einer Zerstückelung des Arbeitstages in kürzere Blöcke und der Verschiebung der Arbeitszeit im Homeoffice in den Abend hinein. Einerseits wird die Arbeit im Homeoffice immer wieder und durchaus bewusst

von Hausarbeitstätigkeiten unterbrochen und andererseits hat sich vor allem während der Lockdowns ein Gefühl eingestellt, dass Freizeitaktivitäten wie soziale Aktivitäten nicht ausgeübt werden können und es ihnen daher relativ einfach gefallen ist, sich bis in den Abend/in die Nacht hinein mit der Arbeit zu befassen. Allerdings beklagen einige Teilnehmer:innen dieser Fokusgruppe die Strukturlosigkeit des Arbeitstages im Homeoffice und die damit verbundenen längeren Arbeitszeiten während der Pandemie.

„Dass man einfach keine Struktur mehr hat man sitzt vorm Computer dann hat man Pause dann fällt einem doch noch was ein und dann kann es sein, dass man um 10:00 Uhr am Abend auch noch was macht für die Arbeit. Das ist halt absolut nicht richtig.“

„Der Unterschied im Homeoffice ist, dass ich die Arbeitszeit nicht als 8 - 9 Stundenblock. Es sind halt viel mehr kleinere Blöcke, dass man vielleicht 1 bis 2 Stunden was macht, dann macht man wieder Pause. Wo man dann die Waschmaschine einräumt oder den Geschirrspüler ausräumt.“

„Ich muss sagen in Zeiten von Lockdowns vor allem war es schon so, die Arbeit eigentlich das spannendste war vom ganzen Tag. Von dem her bin ich oft mal länger in der Arbeit geblieben, weil naja man verpasst ja eh nichts und zu Hause sitzt man nur alleine rum. Man hat sich dann halt irgendwie beschäftigt, aber das war jetzt nicht so erfüllend von meiner Seite aus.“

Fokusgruppe Führungsfunktion

Auch die Erzählungen der Führungskräfte kreisten um das Thema Erhöhung der Arbeitsintensität während der Pandemie. Denn durch die Umstellung der Arbeit von Präsenz auf Homeoffice und die Schließung von Laboren sowie Verschiebungen von Datenerhebungen etc. hat sich der Koordinations- und Managementaufwand deutlich erhöht. So mussten zusätzliche Aufgaben wie etwa das Überprüfen und Dokumentieren von Anwesenheiten im Büro bzw. im Labor ausgeführt oder auch Ausbildungsprogramme für PhDs aufgrund der Lockdowns umgestellt werden. Zusätzlich berichten die Führungskräfte, dass die Pandemie und das Homeoffice zu einer Inflation an Online-Meetings geführt haben, die den Arbeitsalltag zunehmend dominiert haben. Die Frequenz der Meetings und die Arbeitsintensität der Führungskräfte wurden auch dadurch erhöht, dass durch die Pandemie neue Kooperationen, Projektausschreibungen und schließlich neue Projekte entstanden sind. Ähnlich wie die Gruppe der Wissenschaftler:innen ohne Betreuungspflichten berichten auch die Führungskräfte, dass sich der Arbeitsalltag im Homeoffice während der Pandemie verändert hat. Der Arbeitstag hat sich durch die Vielzahl an Meetings sowie durch die Kinderbetreuungspflichten zunehmend zerstückelt und verlängert. Denn einerseits mussten Führungskräfte die Betreuungspflichten zwischen den Meetings unterbringen und mussten daher die anderen Arbeitsaufgaben am Abend und in der Nacht erledigen. Andere Führungskräfte haben auch eine Zerstückelung des Arbeitsalltags durch die vielen Online-Meetings wahrgenommen und bewusst versucht, die Zeit zwischen den Meetings für Pausen zu nutzen „um den Kopf wieder frei zu kriegen“. Auch dadurch dehnt sich der Arbeitstag aus und wird als zerstückelt wahrgenommen. Trotzdem nehmen die Teilnehmer:innen dieser Fokusgruppe die flexiblere Gestaltung ihrer Arbeitszeiten als Verbesserung für die

Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahr, auch wenn dies zu einer zunehmenden zeitlichen und räumlichen Entgrenzung von Arbeit führt, die durchaus als Herausforderung erfahren wird.

„Was ich auch festgestellt habe, es verschiebt sich schon mehr, dieses ausdünnen, das ist auch mühsam. Das man dann zwischendurch was macht eine Stunde was anderes, um den Kopf frei zu kriegen von den ständigen online Meetings, aber dafür sitzt du am Abend länger. Und dieses ich muss jetzt heimgehen, weil ich muss um 18.00 zuhause sein und lass den Bleistift fallen. Das ist ein learning wo wir noch viel lernen müssen um uns abgrenzen zu können. Um 10 am Abend will ich dann doch keine E-Mail mehr bekommen.“

4.4 KONZENTRATIONS- UND LEISTUNGSFÄHIGKEIT

Die Teilnehmer:innen aller drei Fokusgruppen waren sich darin einig, dass die Umstellung auf Homeoffice und speziell auf Online-Meetings ihre Konzentrations- und Leistungsfähigkeiten beeinflusst hat. Vor allem, so beobachteten viele der Teilnehmenden, dass ihre Konzentration in Online-Meetings nachlässt und häufig andere Arbeiten nebenbei erledigt werden. Durch die vielen aufeinanderfolgenden Online-Meetings wird die neue Arbeitsweise als schnelllebig wahrgenommen, die keine Zeit mehr lässt, das Besprochene zu ordnen. Online-Meetings werden zwar als durchaus effizient erlebt, da Reisezeiten wegfallen, sie verursachen aber auch zusätzlichen Stress – durch die Anzahl und Dichte der Meetings. Insgesamt berichteten die Wissenschaftler:innen, dass sich durch die Dezentralisierung der Arbeitsorte und die zeitweise Schließung von sowie die Schichtarbeit in Laboren die Koordination zwischen den Mitarbeiter:innen aufwändiger geworden ist und die Arbeitsabläufe sich verlangsamt haben. Insbesondere die Führungskräfte berichteten auch, dass die Online-Meetings weniger interaktiv und kreativ waren, da die Mitarbeiter:innen von anderen Aufgaben und Tätigkeiten abgelenkt waren. Präsenzmeetings werden als lebendiger, effektiver und kreativer erlebt. Insgesamt wurde aber in keiner Fokusgruppe thematisiert, dass die Arbeitsqualität oder die Arbeitsleistung der Mitarbeiter:innen unter diesen veränderten wie herausfordernden Bedingungen abgenommen hätte.

4.5 KURZARBEIT

Mitarbeiter:innen wurden, nach Auskunft der Führungskräfte, abhängig von ihrer Arbeitsauslastung und den zu bearbeitenden Projekten in Kurzarbeit geschickt wurden. Da insbesondere die Zusammenarbeit in internationalen Projekten während der Lockdowns nicht so reibungslos funktioniert hat und auch die Laborarbeiten nicht wie geplant durchgeführt werden konnten, wurde Kurzarbeit vor allem für diese Mitarbeiter:innen beantragt. Das Ausmaß der Kurzarbeit hat, laut Angaben der Führungskräfte, zwischen 10% und 50% der üblichen Arbeitszeit betragen.

Allerdings berichteten die Teilnehmer:innen der anderen beiden Fokusgruppen, dass Kurzarbeit in ihren Einrichtungen lange Zeit kein Thema war und von den Führungskräften nicht aktiv gefördert wurde, sondern eher von Mitarbeiter:innen eingefordert wurde. Die Kurzarbeit wurde in den beiden Gruppen mit Wissenschaftler:innen auch in Zusammenhang mit Kinderbetreuungspflichten gebracht, denn diese hätte auch als ein Instrument zur Entlastung von Mitarbeiter:innen mit Kinderbetreuungspflichten genutzt werden können. Allerdings, so berichten die Mitarbeiter:innen, wurden zumeist andere Mitarbeiter:innen von

Führungskräften in Kurzarbeit geschickt, die keine Kinderbetreuungspflichten hatten, was zu Unverständnis unter den Mitarbeiter:innen mit Kinderbetreuungspflichten geführt hat und als unfaire Verteilung von Kurzarbeit wahrgenommen wurde. Zudem erzählten einige Mitarbeiter:innen mit Kinderbetreuungspflichten, dass sie ihre Urlaubstage und Überstunden verwenden mussten, wenn sie aufgrund der intensiveren Kinderbetreuung während der Lockdowns nicht ihre vertraglichen Arbeitsstunden leisten konnten.

Die Wissenschaftler:innen ohne Betreuungspflichten berichteten ebenfalls, dass Kurzarbeit eher spät von den Forschungseinrichtungen beantragt wurde, nämlich erst als die erste schwierige Phase des ersten Lockdowns bereits zu Ende war. Zudem hat die Kurzarbeit nicht für alle Mitarbeiter:innen zu einer Entlastung geführt hat, denn jene Mitarbeiter:innen, die nicht in Kurzarbeit gegangen sind, mussten nun auch die Arbeit jener Kolleg:innen miterledigen, die in Kurzarbeit gegangen sind. Dies hat zu einer hohen Arbeitsintensität und vielen Überstunden geführt, was sich wiederum negativ auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ausgewirkt hat.

Insgesamt hat die Kurzarbeit in den Forschungseinrichtungen zu viel Verwirrung bei den Mitarbeiter:innen geführt, da sie von Führungskräften sehr unterschiedlich eingesetzt wurde und zu ungleichen Arbeitsbelastungen geführt hat. Bei einigen Mitarbeiter:innen hat dies zu Unverständnis und zu einem Gefühl der ungleichen Behandlung von Mitarbeiter:innen geführt, wobei es sich hier nicht nur um Mitarbeiter:innen mit Betreuungspflichten gehandelt hat.

4.6 KARRIERE UND PUBLIKATIONEN

Die Teilnehmer:innen der drei Fokusgruppen sind sich in Hinblick auf die Auswirkungen von COVID-19 und den damit einhergehenden Veränderungen der Arbeitsbedingungen auf die Publikationen und Karrieren von Wissenschaftler:innen relativ einig. Die Wissenschaftler:innen aller Gruppen waren sich einig, dass sie keine direkten Auswirkungen auf ihre Karriere bzw. ihre Karrierepläne feststellen konnten. Allerdings haben die bereits beschriebenen Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch COVID-19 sehr wohl Auswirkungen auf das wissenschaftliche Arbeiten und die Einbettung in wissenschaftliche Netzwerke. Denn einerseits führte die Pandemie zu Verzögerungen in Forschungsprojekten, da bestimmte Arbeiten in Laboren nicht wie geplant durchgeführt werden konnten und auch andere Datenerhebungen nicht möglich waren. Andererseits wurden viele wissenschaftliche Konferenzen abgesagt und/oder auf Online-Modus umgestellt. Dies hatte zwar die bereits erwähnten Vorteile, dass nämlich die Teilnahme für Personen mit Kinderbetreuungspflichten erleichtert wurde, es führte aber auch dazu, dass die Kontakte zu internationalen Kolleg:innen, die für das wissenschaftliche Arbeiten sehr relevant sind, weniger gut gepflegt werden konnten. Dies hatte insbesondere auch negative Auswirkungen auf die Entwicklung neuer Ideen für Forschungsprojekte, auf neue Forschungsanträge oder auch auf gemeinsame Publikationen. Die Teilnehmer:innen aller Fokusgruppen sind sich aber einig, dass dies insbesondere für Nachwuchswissenschaftler:innen (Doktorand:innen etc.) besonders gravierend war, da sie bei den Online-Konferenzen keine Kontakte zu internationalen wissenschaftlichen Partner:innen knüpfen konnten und sich durch die Homeoffice-Regelungen nicht in den Forschungseinrichtungen etablieren konnten und daher häufig nach dem Abschluss ihrer Dissertation oder ihrer Postdoc-Stelle einen anderen Karriereweg eingeschlagen haben.

Inwiefern sich die Pandemie auch auf die Publikationstätigkeit der Wissenschaftler:innen ausgewirkt hat, ist noch schwer abzuschätzen. Allerdings zeigen die Diskussionen in den Fokusgruppen, dass die Erfahrungen durchaus sehr unterschiedlich waren. Einige Teilnehmer:innen – mit als auch ohne Kinderbetreuungspflichten – berichten, dass es auch beim Verfassen und Veröffentlichen von Publikationen zu Verzögerungen oder Problemen gekommen ist.

„Die Publikation ist ja eigentlich der krönende Abschluss. Wenn es vorher schon nicht läuft, ist die Publikation auch schwerer.“

„Das wirkt sich dann natürlich auch auf Publikationen beziehungsweise Auftragsforschung aus. Wenn man eben die Versuche nicht machen kann.“

Dagegen beschreiben andere Wissenschaftler:innen, dass dies nicht der Fall war. Vielmehr wurde die Pandemie und das Homeoffice dazu genutzt, die eigenen wissenschaftlichen Arbeiten, die bisher auf Grund der Projektarbeit liegengeblieben waren, voranzutreiben und abzuschließen. Einen ähnlichen Unterschied in Hinblick auf die wissenschaftliche Produktivität ihrer Mitarbeiter:innen haben auch die Führungskräfte beobachtet. Diese sehen aber studentische Mitarbeiter:innen und Doktorand:innen durch die Pandemie bedingten Einschränkungen besonders betroffen. Diese habe zu sehr langen Verzögerungen ihrer Abschlussarbeiten geführt und die Betreuung wie Einbindung in die Forschungseinrichtung sehr erschwert.

4.7 FÜHRUNG

Die Führungskräfte betonen, dass durch den Ausbruch der Pandemie die Führungsaufgaben nochmals wesentlich komplexer geworden sind, da die gewohnten und etablierten Routinen nicht mehr aufrecht erhalten werden konnten. Die Umstellung auf Homeoffice brachte nicht nur die beschriebenen Herausforderungen für die Mitarbeiter:innen mit sich, sondern bedeutete auch für die Führungskräfte eine Umstellung. Denn wie in den vorgegangenen Kapiteln gezeigt wurde, waren die Bedürfnisse und Anforderungen der Mitarbeiter:innen sehr unterschiedlich, so dass ein einheitliches Modell nicht mehr passend war. Die Führungskräfte haben sich bemüht, individuelle Lösungen für ihre Mitarbeiter:innen zu finden, was aber nicht immer möglich war. Dies hat einerseits zu Unzufriedenheit bei den Mitarbeiter:innen geführt und andererseits bei den Führungskräften das Gefühl ausgelöst, es niemandem Recht machen zu können.

Gleichzeitig hat sich auch der organisatorische Aufwand bei den Projektleitungen nach Ausbruch der Pandemie erhöht, da nun mit den Förder- bzw. Auftraggeber:innen neue Zeit- und Ressourcenpläne etc. unter unsicheren/unklaren Bedingungen ausgehandelt werden mussten. Zudem mussten neue Formate gefunden werden, um die formelle wie informelle Kommunikation mit und zwischen den Mitarbeiter:innen im Homeoffice aufrechtzuerhalten. Dafür wurden sehr unterschiedliche Mittel gewählt – neben Chatgruppen, die teilweise bereits vor der Pandemie etabliert wurden, wurden auch weiterhin Meetings, nun aber Online, abgehalten. Gleichzeitig haben einige Führungskräfte angegeben, dass sie stärker das individuelle Gespräch mit ihren Mitarbeiter:innen zumeist übers Telefon gesucht haben, um so einen besseren Eindruck über das Wohlbefinden und die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen zu erhalten. Gleichzeitig wurde von ein paar Führungskräften versucht, den Teamzusammenhalt

bspw. durch gemeinsame Sport-Challenges zu fördern, die gleichzeitig die Mitarbeiter:innen motivieren sollten, körperliche Bewegung während der Lockdowns zu machen.

„Forschung ist einfach Kommunikation und nicht, dass die Leute zuhause alleine sitzen.“

„Ich habe den Eindruck, dass jetzt doch mehr Koordinationsarbeit und mit den Leuten reden, dass man das versucht unter einem Hut zu bringen, notwendig ist. Dass ist das, wo ich sage, dass sich das geändert hat.“

„Reden, reden, reden. Ich kann auch sagen, das persönliche Telefonieren hat bei mir einen anderen Stellenwert gehabt. Das war relativ gut möglich. Das in der strickten Phase wie alle zuhause waren, hat man die Leute angerufen und mit denen gequatscht. Das war durchaus sehr positiv auch für die zwischenmenschlichen Beziehungen außerhalb den Gruppen.“

Insgesamt hat dies dazu geführt, dass diese Zeit als chaotisch und unübersichtlich wahrgenommen wurde und so in Erinnerung geblieben ist. Dies hat in einigen Fällen zu einem Gefühl der Überforderung geführt, da mehrere Probleme gleichzeitig gelöst werden mussten. Zudem haben sich einige Mitarbeiter:innen nicht ausreichend von ihren Führungskräften bei diesen gravierenden Umstellungen unterstützt gefühlt, was bereits in den vorangegangenen Kapiteln thematisiert wurde.

Vor allem die Diskussionen rund um die Möglichkeiten der Mitarbeiter:innen, Homeoffice auch nach dem Ende der Lockdowns und der strengen Verkehrsbeschränkungen weiterhin in Anspruch nehmen zu können, führten zu Unmut bei Mitarbeiter:innen mancher Forschungseinrichtungen. Denn in diesen wurde, laut den Berichten einiger Wissenschaftler:innen die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, wieder eingeschränkt, so dass rund zwei Jahre nach dem Pandemieausbruch in Europa wieder zum Status-quo vor Beginn der Pandemie zurückgekehrt wurde. Einige Wissenschaftler:innen berichteten, dass nun gar kein Homeoffice mehr regulär möglich sei oder nur mehr an einem Tag pro Woche. Dies würde nicht den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen entsprechen und die gewonnene Flexibilität wieder deutlich reduzieren. Allerdings trifft dies nur auf einen Teil der Forschungseinrichtungen zu, denn Mitarbeiter:innen anderer Einrichtungen berichten davon, dass die Homeoffice-Erfahrungen während der Lockdowns dazu geführt haben, für alle Mitarbeiter:innen verbindliche Homeoffice-Regelungen auszuarbeiten und umzusetzen. Diese Regelungen sind allerdings sehr unterschiedlich: während es in manchen Einrichtungen nur ein Modell für alle Mitarbeiter:innen gibt, haben andere Forschungseinrichtungen unterschiedliche Modelle für ihre Mitarbeiter:innen entwickelt und angeboten.

„Die Anforderungen sind also noch vielfältiger geworden als sie vorher waren. Also so dieses, one size fits all hats eh nicht gegeben. Aber jetzt habe ich 70-75 Leute und gefühlt sollt ich da jetzt Lösungen 70-75 Leute für Betriebsvereinbarungen finden. Und das geht nicht. Du hast immer das Gefühl, dass jemand unzufrieden ist. ein paar ist das Homeoffice zu viel, Bereichsleiter würden gern haben das alle da sind. Andere sagen, das hat eh gut funktioniert. Das jetzt wieder Mainstream zusammen zu bringen, ist das was ich jetzt finde, eine schwierige Veränderung ist, an der wir jetzt auch arbeiten.“

Die Wissenschaftler:innen gaben auch an, dass es innerhalb der Forschungseinrichtungen nach wie vor sehr unterschiedliche Praktiken und Einstellungen von Führungskräften zum Thema Homeoffice gibt und dass die Möglichkeit zum Homeoffice daher nicht nur von den unternehmensweiten Vereinbarungen und Regelungen abhängt, sondern auch von der Einstellung der jeweiligen Führungskräfte. Das Thema Homeoffice scheint daher auch nach dem vorläufigen Ende der Pandemie noch für Diskussionen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu sorgen.

„Und das war auch in unseren Forschungsgruppen sehr unterschiedlich geregelt, wenn da viel Vertrauen war seitens Leiters, gab es viele Freiheiten und bei anderen Gruppen könnte niemand auch nur einen halben Tag zuhause bleiben.“

Insgesamt betonen die Führungskräfte, dass die Führungsaufgaben im Zuge der Pandemie und der fast flächendeckenden Einführung von Homeoffice deutlich komplexer geworden sind.

5 Zusammenfassung und Diskussion

Im folgenden Kapitel sollen die Ergebnisse der Diskussionen in den Fokusgruppen in Hinblick auf die wichtigsten Themen zusammengefasst und die Auswirkungen der veränderten Arbeitsbedingungen auf die Gleichstellung der Geschlechter in außeruniversitären Forschungseinrichtungen diskutiert werden. Allerdings möchten wir hier nochmals darauf hinweisen, dass wir Gender im engeren Wortsinn verstehen, nämlich als soziales Geschlecht, das Personen unterschiedliche soziale Rollen vorgibt und nicht als körperliches Geschlecht, das Personen auf Grund ihrer körperlichen Merkmale einer bestimmten Personengruppe nämlich Frauen, Männern oder anderen, nicht binären Geschlechtern zuordnet.

Ein Thema, das die Erzählungen aller Fokusgruppen-Teilnehmer:innen durchzieht, ist die **Auflösung gewohnter Alltagsstrukturen**, sowohl in der Arbeit als auch im Privatleben. Die Lockdowns und strikten Schutzmaßnahmen im Jahr 2020 haben den beruflichen und privaten Alltag aller Wissenschaftler:innen durcheinander gebracht. Diese Strukturlosigkeit wurde von den unterschiedlichen Gruppen aber jeweils anders erfahren: Während die Wissenschaftler:innen mit Kinderbetreuungspflichten eher davon berichtet haben, dass dies zu einer tendenziellen Überforderung geführt habe, da nun berufliche Arbeit, Kinderbetreuung und Hausarbeit nahezu simultan verrichtet werden mussten und dies zu einer Überforderung und Unvereinbarkeit geführt habe. Dies wurde durch die Erwartungen der Führungskräfte, dass die berufliche Arbeit ohne Einschränkungen oder Verzögerungen weiterhin erledigt werden müsse, noch weiter verstärkt. Erst nach und nach haben sich teilweise neue innerfamiliäre Strukturen entwickelt, die unterschiedliche Arbeitsaufgaben wieder stärker zeitlich getrennt haben. Allerdings hat dies nicht notwendigerweise die Arbeitsbelastung und den Stress reduziert, da dies zu einer Ausdehnung der Arbeitstage geführt hat. Auch wenn die COVID-19 Pandemie ein außergewöhnliches Ereignis war, zeigen die Erwartungen der Führungskräfte deutlich, dass sie ihr Handeln an einem **Idealbild von Wissenschaftler:innen** ausrichten, welches davon ausgeht, dass Wissenschaftler:innen sich uneingeschränkt der wissenschaftlichen Arbeit widmen können, weil sie keine privaten, außer-wissenschaftlichen Verpflichtungen haben oder diese so geregelt haben, dass sie keine gravierenden Einschränkungen mit sich bringen. Ereignisse wie die Pandemie bedingten Lockdowns zeigen, wie fragil die Betreuungsarrangements sind, die oftmals auf das koordinierte Zusammenspiel unterschiedlicher Institutionen und Personen (Kinderbetreuungseinrichtungen, Familienmitglieder, Freunde, informelle Haushaltshilfen) angewiesen sind. Fällt ein Teil dieser Arrangements aus, hat dies Auswirkungen auf die zeitliche Verfügbarkeit von Wissenschaftler:innen mit Kinderbetreuungspflichten.

Für Wissenschaftler:innen ohne Betreuungsfunktionen war hingegen weniger die Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Tätigkeiten herausfordernd, sondern dass **die Arbeitstage im Homeoffice an sich weniger Struktur hatten** und aufgrund der Einschränkungen des sozialen Lebens sowie der Freizeitmöglichkeiten verbunden mit einem hohen Ausmaß an Arbeitsaufgaben, sich die Arbeitstage teilweise bis in den Abend oder die Nacht hinein ausgedehnt haben. Diese **Entgrenzung der Arbeit** in den privaten Bereich und die Strukturlosigkeit wurde von vielen Teilnehmer:innen als belastend erfahren. Gleichzeitig hat sich auch der Kontakt zu Arbeitskolleg:innen reduziert, was – insbesondere bei alleine lebenden Personen – zu Gefühlen der **Isolation** geführt hat.

Eine weitere Gruppe, die von den Pandemie bedingten Veränderungen sehr stark betroffen war, sind **Nachwuchswissenschaftler:innen** wie bspw. Master- oder Doktoratsstudierende, die erst am Anfang ihrer wissenschaftlichen Karriere gestanden sind. Die Integration dieser Wissenschaftler:innen in die Forschungseinrichtungen hat sich aufgrund der räumlichen Distanz und der fehlenden informellen Kommunikation als schwierig herausgestellt.

Gleichzeitig hatten die Schließung von Labors oder die Verzögerungen bei Datenerhebungen **Auswirkungen auf die Projektpläne und die Projekt-Ressourcen** der Mitarbeiter:innen. Denn durch die Schließung der Labors konnte die Projektarbeit nicht wie geplant durchgeführt werden, während aber die Projektressourcen trotzdem weiterhin für Gehälter und Overheadkosten verbraucht wurden. Dies hat in vielen Fällen dazu geführt, dass die Projektarbeit mit den vorhandenen Ressourcen nicht mehr erledigt werden konnte und bei Projektleitungen wie Projektmitarbeiter:innen zusätzlichen Stress und Belastungen ausgelöst hat. Die von einigen Förderagenturen gewährten kostenneutralen Projektverlängerungen konnten diese Probleme nicht lösen, da sie keine zusätzlichen Ressourcen gewährt haben.

In einer längerfristigen Perspektive, die über die unmittelbare Zeit der Lockdowns hinausblickt, zeigt sich allerdings ein etwas anderes Bild der durch die Pandemie ausgelösten Veränderungen. Diese haben durchaus das Potenzial, die Arbeitsbedingungen in der (außeruniversitären) Forschung nachhaltig zu verändern und zu mehr Inklusion beizutragen.

So wurde die Möglichkeit, im **Homeoffice** zu arbeiten, von Wissenschaftler:innen mit und ohne Betreuungspflichten durchaus positiv bewertet (wenn auch nicht von allen), da es **mehr Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeit** bietet und auch die Zeiten fürs Pendeln deutlich reduziert. Zudem weisen Wissenschaftler:innen darauf hin, dass bestimmte wissenschaftliche und kreative Arbeiten im Homeoffice effizient erledigt werden können, da sie sich dann besser konzentrieren können. Daher wurde die Verfügbarkeit von Homeoffice und die höhere Flexibilität mit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und einer Steigerung der Lebensqualität verbunden – sowohl für Wissenschaftler:innen mit als auch ohne Betreuungspflichten. Allerdings haben sich in einigen Einrichtungen nach dem Ende der strengen Schutzmaßnahmen wieder restriktivere Homeoffice-Regelungen etabliert, die die gewonnene Flexibilität wieder stärker einschränken.

Ein weiterer positiver Effekt der Pandemie, der vor allem Wissenschaftler:innen mit Betreuungspflichten betroffen hat, aber ebenfalls nicht nur auf diese beschränkt geblieben ist, ist mit der **Umstellung auf Online-Konferenzen und Online-Weiterbildungskurse** verbunden. Dies erleichtert Personen mit Betreuungspflichten die Teilnahme an Online-Konferenzen oder -Weiterbildungen, da nun keine Reisezeiten anfallen. Gleichzeitig sind aber mit den Online-Veranstaltungen auch gewisse Nachteile verbunden. Denn diese verfolgen nicht nur den Zweck, neue wissenschaftliche Ergebnisse zu diskutieren und zu entdecken, sondern sind auch eine Plattform sozialer Interaktionen, wo Kontakte geknüpft werden und Ideen für Projekte oder andere Formen der Zusammenarbeit entwickelt werden. Diese Netzwerk-Effekte fallen bei Online-Veranstaltungen weitgehend weg, was als Herausforderung empfunden wurde und sich insbesondere negativ auf Personen auswirkt, die noch nicht so gut in wissenschaftlichen Netzwerken verankert sind wie unter anderem Nachwuchswissenschaftler:innen und Personen, die bspw. aufgrund von Kinderbetreuungspflichten weniger mobil sind.

Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass die Verlagerung der **Zusammenarbeit** innerhalb von Teams und zwischen unterschiedlichen Forschungsteams **in virtuelle Räume** als herausfordernd erlebt wurde und wird. Denn die Verlagerung ins Homeoffice habe nicht nur die Koordination von Arbeitsabläufen komplizierter gestaltet, sondern sich auch negativ auf die Integration von bestimmten Teammitgliedern ausgewirkt, bspw. von Nachwuchswissenschaftler:innen, die erst kurz vor oder während der Pandemie eingestellt wurden. Auch der Zusammenhalt in den Teams bzw. das Teamgefüge hat unter der Umstellung auf vorrangig virtuelle Kommunikation gelitten. Die Führung von virtuellen Teams wurde daher als Herausforderung wahrgenommen und hat bei einigen Wissenschaftler:innen und Führungskräften den Wunsch bestärkt, wieder zum Status quo vor der Pandemie zurückzukehren, was wiederum die Vorteile der neuen Arbeitsformen und der Zusammenarbeit einschränkt.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in der naturwissenschaftlich-technischen Forschung nur sehr schwer auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen sind. Die Diskussionen in den Fokusgruppen **haben nicht gezeigt, dass Frauen und Männer von unterschiedlichen Erfahrungen, Betroffenheiten und Herausforderungen im Zuge der COVID-19 Pandemie berichteten**. Vielmehr zeigte sich, dass verschiedene Personengruppen durch die COVID-19 Pandemie unterschiedliche Veränderungen und Belastungen erlebt haben. So haben Wissenschaftler:innen mit Kinderbetreuungspflichten über andere Herausforderungen und Belastungen berichtet als Wissenschaftler:innen ohne Betreuungspflichten. Auch Nachwuchswissenschaftler:innen wurden als vulnerable Gruppe identifiziert, deren Einbindung in Forschungseinrichtungen und in internationale Forschungsnetzwerke unter schwierigen Bedingungen stattgefunden hat und nicht immer gelungen ist.

Inwiefern sich die mit der Pandemie verbundenen Veränderungen der Arbeitsbedingungen auch die Gleichstellung der Geschlechter in Wissenschaft und Innovation verändert haben, konnte im Rahmen dieser Studie nicht beantwortet werden. Allerdings zeigen die Ergebnisse der Studie deutlich, dass manche Änderungen durchaus das **Potenzial** hätten, die Gleichstellung der Geschlechter oder allgemeiner die Inklusion in Forschungseinrichtungen zu befördern, wie bspw. die Förderung von Homeoffice und die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten oder auch die Umstellung von Konferenzen und Weiterbildungsangeboten auf Online-Formate. Die Studie hat aber auch gezeigt und Ergebnisse anderer Studien bestätigt, dass bspw. die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten wiederum andere Herausforderungen mit sich bringt und nicht für alle Personen automatisch mit einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und einer Steigerung der Lebensqualität verbunden sind. Auch wurden neue Herausforderungen durch die virtuelle Zusammenarbeit in Online-Meetings und den Verlust informeller Kommunikation identifiziert. Gleichzeitig konnte gezeigt werden, dass die Erwartungen der Führungskräfte zu Beginn der Pandemie an ihre Mitarbeiter:innen von einer Vorstellung über den „idealen Wissenschaftler“ geprägt waren. Allerdings zeigen die Diskussionen der Wissenschaftler:innen auch, dass es Hinweise darauf gibt, dass Führungskräfte im Zuge der Pandemie für die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung sensibilisiert worden sind. Zudem wurden Wissenschaftler:innen mit Kinderbetreuungspflichten während der Pandemie verstärkt

„sichtbar“, da Kinder in Online-Meetings auftauchten und dies mit Fortdauer der Pandemie nicht mehr als störend oder unpassend empfunden wurde.

Die Ergebnisse der Studie zeigen daher, dass die Pandemie wie ein Katalysator oder ein gesellschaftliches Experiment gewirkt hat, das neue Strukturen der Arbeitsorganisation und der Zusammenarbeit zwar nicht neu hervorgebracht hat, aber zu deren weiteren Verbreitung beigetragen hat. Allerdings zeigen die Ergebnisse der Studie auch, dass diese Veränderungen in ihren Effekten einerseits als ambivalent eingeschätzt wurden und andererseits nicht in allen Forschungseinrichtungen oder Bereichen über die Pandemie hinaus beibehalten wurden. Eine Rückkehr zum Status Quo vor der Pandemie muss aber als versäumte Chance betrachtet werden, auf Basis der „experimentellen“ Erkenntnisse die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in Wissenschaft und Innovation inklusiver zu gestalten und damit auch die Gleichstellung der Geschlechter zu verbessern.

6 Bibliographie

- Ahrendt, Daphne; Mascherini, Massimiliano; Nivakoski, Sanna; Sándor, Eszter (2021), Living, working and COVID-19 (Update April 2021). Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year. Eurofound.
- Amano-Patiño, N., Faraglia, E., Giannitsarou, C., & Hasna, Z. (2020). Who is doing new research in the time of COVID-19? Not the female economists. *Publishing and Measuring Success in Economics*, 13.
- Andersen, Jens Peter; Nielsen, Mathias Wullum; Simone, Nicole L.; Lewiss, Resa E.; Jagsi, Reshma (2020), COVID-19 medical papers have fewer women first authors than expected. In *eLife* 9.
- Antonacopoulou, Elena P.; Georgiadou, Andri (2020), Leading through social distancing. The future of work, corporations and leadership from home. In *Gender, Work & Organization* 27 (8), p. 1.
- Bell, M. L., & Fong, K. C. (2021). Gender differences in first and corresponding authorship in public health research submissions during the COVID-19 pandemic. *American Journal of Public Health*, 111(1), 159-163.
- Blaskó, Z., Papadimitriou, E., & Manca, A. R. (2020). How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe? (Vol. 5). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., & Mayrhuber, C. (2020). COVID-19: Ökonomische Effekte auf Frauen (No. 3). WIFO.
- Bock-Schappelwein, Julia; Famira-Mühlberger, Ulrike (2021), Frauen auf dem Arbeitsmarkt vor und während der COVID-19-Krise. WIFO (WIFO Research Briefs). Available at https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=66945&mime_type=application/pdf.
- Boncori, I. (2020). The Never-ending Shift: A feminist reflection on living and organizing academic lives during the coronavirus pandemic. *Gender, Work & Organization*, 27(5), 677-682.
- Cardel, Michelle I.; Dean, Natalie; Montoya-Williams, Diana (2020), Preventing a Secondary Epidemic of Lost Early Career Scientists. Effects of COVID-19 Pandemic on Women with Children. In *Annals of the American Thoracic Society* 17 (11), pp. 1366–1370
- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppner, L., & Scarborough, W. J. (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization*, 28, 101-112.
- Deryugina, T., Shurchkov, O., & Stearns, J. (2021, Mai). COVID-19 disruptions disproportionately affect female academics. In *AEA Papers and Proceedings* (Vol. 111, pp. 164-68).
- Eisen, M. B., Akhmanova, A., Behrens, T. E., & Weigel, D. (2020). Peer Review: Publishing in the time of COVID-19. *Elife*, 9, e57162.
- Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation, (2021). She figures 2021, Publications Office.

- Fisher, A. N., & Ryan, M. K. (2021). Gender inequalities during COVID-19. *Group Processes & Intergroup Relations*, 24(2), 237-245.
- Frize, Monique; Lhotska, Lenka; Marcu, Loredana G.; Stoeva, Magdalena; Barabino, Gilda; Ibrahim, Fatimah et al. (2021), The impact of COVID-19 pandemic on gender-related work from home in STEM fields. Report of the WiMPBME Task Group. In *Gender, Work & Organization*. DOI: 10.1111/gwao.12690.
- Gabster, Brooke Peterson; van Daalen, Kim; Dhatt, Roopa; Barry, Michele (2020), Challenges for the female academic during the COVID-19 pandemic. In *The Lancet* 395 (10242), pp. 1968–1970.
- Górska, Anna Maria; Kulicka, Karolina; Staniszewska, Zuzanna; Dobija, Dorota (2021), Deepening inequalities. What did COVID-19 reveal about the gendered nature of academic work? In *Gender, Work & Organization* 32 (1), p. 22.
- Gottenborg, Emily; Yu, Amy; Naderi, Roxana; Keniston, Angela; McBeth, Lauren; Morrison, Katherine et al. (2021), COVID-19's impact on faculty and staff at a School of Medicine in the US. What is the blueprint for the future? In *BMC health services research* 21 (1), p. 395. DOI: 10.1186/s12913-021-06411-6.
- Holzinger, Florian; Schön, Lisa; Rosenball, Riccarda (2020), Arbeitsbedingungen, Gleichstellung und COVID-19. Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2020 in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung. Wien (Research Report Series, 216/2020). https://www.bmk.gv.at/dam/jcr:c45e96c8-687a-49c7-8c93-8f2e5e8b5227/JR_Gleichstellungserhebung%202020_Bericht_09122020_final.pdf.
- Holzinger, Florian; Greithanner, Julia; Schön, Lisa (2022), Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2022 in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung, Wien. https://www.joanneum.at/fileadmin/user_upload/News/Policies/JR_Gleichstellungserhebung2022_Bericht_Monitoring_final.pdf.
- Huang, J., Gates, A. J., Sinatra, R., & Barabási, A. L. (2020). Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(9), 4609-4616.
- Hupkau, C., & Petrongolo, B. (2020). Work, care and gender during the Covid-19 crisis. *Fiscal studies*, 41(3), 623-651.
- Institut für empirische Sozialforschung IFES. (2022). Auswertung der Arbeitsklima Index-Daten der AK Oberösterreich. Pressekonferenz AK Oberösterreich. 8.9.2022.
- King, Molly M.; Frederickson, Megan E. (2021), The Pandemic Penalty. The Gendered Effects of COVID-19 on Scientific Productivity. In *Socius* 7 (3), 237802312110069.
- Kitchener, C. (2020). Women academics seem to be submitting fewer papers during coronavirus. 'Never seen anything like it,' says one editor. *The Lily*, 24.
- Kasymova, Salima; Place, Jean Marie S.; Billings, Deborah L.; Aldape, Jesus D. (2021), Impacts of the COVID-19 Pandemic on the Productivity of Academics who Mother. In *Gender, Work & Organization* 70 (9), p. 814.

- Kortendiek, B., Mense, L., Beaufaÿs, S., Bünnig, J., Hendrix, U., Herrmann, J., ... & Niegel, J. (2021). Geschlechter (un) gleichgewichte in den Fächergruppen. In *Gender Pay Gap und Geschlechter (un) gleichheit an Hochschulen* (pp. 93-118). Springer VS, Wiesbaden.
- Krukowski, Rebecca A.; Jagsi, Reshma; Cardel, Michelle I. (2021), Academic Productivity Differences by Gender and Child Age in Science, Technology, Engineering, Mathematics, and Medicine Faculty During the COVID-19 Pandemic. In *Journal of women's health* (2002) 30 (3), pp. 341–347.
- Leitner, Andrea; Dibiasi, Anna (2015), Frauenberufe - Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien. In: MA57 Frauenabteilung der Stadt Wien, (ed.) *Trotz Arbeit arm. Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt. Frauen.Wissen.Wien* (2). Wien: MA57 - Frauenabteilung der Stadt Wien., pp. 41-99.
- Matthews, D. (2020). Pandemic lockdown holding back female academics, data show. *Times Higher Education*.
- Minello, Alessandra; Martucci, Sara; Manzo, Lidia K. C. (2021), The pandemic and the academic mothers. Present hardships and future perspectives. In *European Societies* 23 (sup1), S82-S94.
- Murgado-Armenteros, Eva María; Torres-Ruiz, Francisco José; Vega-Zamora, Manuela (2012), Differences between Online and Face to Face Focus Groups, Viewed through Two Approaches. In *J. theor. appl. electron. commer. res.* 7 (2), pp. 15–16. DOI: 10.4067/S0718-18762012000200008.
- Myers, K. R., Tham, W. Y., Yin, Y., Cohodes, N., Thursby, J. G., Thursby, M. C., ... & Wang, D. (2020). Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists. *Nature human behaviour*, 4(9), 880-883.
- National Center for Education Statistics (2018). Full-time instructional staff, by faculty and tenure status, academic rank, race/ethnicity, and gender (Degree-granting institutions): Fall 2018. (revised February 2021).
- National Center for Education Statistics. (2021). Full-time instructional staff, by faculty and tenure status, academic rank, race/ethnicity, and gender (Degree-granting institutions): Fall 2021.
- Nobrega, Suzanne; El Ghaziri, Mazen; Giacobbe, Lauren; Rice, Serena; Punnett, Laura; Edwards, Kasper (2021), Feasibility of Virtual Focus Groups in Program Impact Evaluation. In *International journal of qualitative methods* 20. DOI: 10.1177/16094069211019896.
- Parson, Laura; Steele, Ariel; Wilkins, Emily (2021), A Gendered "Ideal?". Discourses that Characterize the Ideal Scientist. In *International Journal of Gender, Science and Technology* 13 (1), pp. 64–85. <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/735>.
- Pereira, Maria do Mar (2021), Researching gender inequalities in academic labor during the COVID-19 pandemic. Avoiding common problems and asking different questions. In *Gender, Work & Organization*.
- Radtke, J. S., & Burian, J. (2021). Der Arbeitsplatz Hochschule in Zeiten von Corona: Arbeitsbedingungen und Gesundheit in Wissenschaft und Verwaltung. In *Fehlzeiten-Report 2021* (pp. 123-148). Springer, Berlin, Heidelberg.

Ramos, G. (2020). Women at the core of the fight against COVID-19 crisis. OECD Policy Responses to COVID-19. OECD.

Squazzoni, F., Bravo, G., Grimaldo, F., Garcia-Costa, D., Farjam, M., & Mehmani, B. (2020). No tickets for women in the COVID-19 race? A study on manuscript submissions and reviews in 2347 Elsevier journals during the pandemic. SSRN Electronic Journal, 1, 3712813.

Witteman, Holly O.; Haverfield, Jenna; Tannenbaum, Cara (2021), COVID-19 gender policy changes support female scientists and improve research quality. In Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America 118 (6).

Wyplosz, C. (2020). Covid economics: a new kind of publication. Publishing and Measuring Success in Economics, 147-157.

Yildirim, T. Murat; Eslen-Ziya, Hande (2020), The Differential Impact of COVID-19 on the Work Conditions of Women and Men Academics during the Lockdown. In Gender, Work & Organization.

Zanhour, Mona; Sumpster, Dana McDaniel (2022), The entrenchment of the ideal worker norm during the COVID-19 pandemic. Evidence from working mothers in the United States. In Gender Work & Organization, p. 131. DOI: 10.1111/gwao.12885.

POLICIES Research Report Series

Research Reports des Instituts für Wirtschafts- und Innovationsforschung der JOANNEUM RESEARCH geben die Ergebnisse ausgewählter Auftragsforschungsprojekte des POLICIES wieder. Weitere .pdf-Files der Research Report Series können unter <http://www.joanneum.at/policies/rp> heruntergeladen werden.

Für weitere Fragen wenden Sie sich bitte an policies@joanneum.at.

© 2016, JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH – Alle Rechte vorbehalten.

JOANNEUM RESEARCH
Forschungsgesellschaft mbH

POLICIES
Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung

Leonhardstrasse 59
8010 Graz

Tel: +43 316 14 88
Fax +43 316 14 80

policies@joanneum.at
www.joanneum.at/policies

JOANNEUM RESEARCH
Forschungsgesellschaft mbH

POLICIES
Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung

Haus der Forschung
Sensengasse 1

Tel: +43 1 581 75 20
Fax +43 1 581 75 20-28 20

policies@joanneum.at
www.joanneum.at/policies

JOANNEUM RESEARCH
Forschungsgesellschaft mbH

POLICIES
Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung

Lakeside Science & Technology Park
Lakeside B08a, EG
A-9020 Klagenfurt am Wörthersee

Tel.: +43 316 876-75 53
Fax: +43 316 8769-75 53

policies@joanneum.at
www.joanneum.at/policies