

### III. Ausblick: Paradigmenwechsel und Forschungsbedarf

Erwerbsarbeit muss als sozialer Raum begriffen werden, in dem Verantwortung für Sorgearbeit geteilt wird – zwischen Beschäftigten, Betrieben und öffentlichen Institutionen. Vereinbarkeit ist nicht in erster Linie Privatsache, sondern eine Frage der Arbeitsorganisation, der Finanzierung und der kollektiven Infrastruktur. Rechtlich und institutionell steht dieser Wandel erst am Anfang. Die wenigen bestehenden Beispiele kollektiver Verantwortung zeigen, dass der Sozialstaat über tragfähige Mechanismen verfügt, um individuelle Risiken gemeinschaftlich abzufedern. Diese Logik gilt es weiterzuentwickeln: zu einem System, das Flexibilität und Planbarkeit als gemeinsames Gut begreift und solidarisch organisiert.

Für Forschung und Rechtspolitik stellen sich daraus mehrere Leitfragen:

- **Wie lassen sich die Kosten von Flexibilität kollektivieren**, ohne die Autonomie von Betrieben und Beschäftigten einzuschränken?
- **Welche rechtlichen Schnittstellen** zwischen Arbeitsrecht, Sozialrecht und Steuerrecht sind aktivierbar oder müssen neu geschaffen werden?

- **Welche institutionellen Formen** können Kooperation zwischen Betrieben, Arbeitsagenturen, Jugendhilfe und Pflegekassen strukturell absichern?
- **Und schließlich: Wie lässt sich Sorgearbeit als gleichwertige Dimension von Arbeit** im Sozialstaat konzeptionell und normativ verankern?

Die Beantwortung dieser Fragen verlangt interdisziplinäre Forschung – an der Schnittstelle von Arbeitsrecht, Sozialrecht, Sozialpolitik und Geschlechterforschung. Ziel ist kein neues Sonderrecht für Mütter oder Pflegende, sondern eine Neuordnung des Verhältnisses von Arbeit, Fürsorge und sozialer Sicherung, die Gleichstellung und Teilhabe ermöglicht, ohne die Verantwortung dafür zu privatisieren. Sorgerechte Arbeitswelten entstehen nicht allein durch individuelle Ansprüche, sondern durch kollektives Aushandeln, institutionelle Solidarität und gesellschaftliche Investition in Planbarkeit. Erst wenn diese Dimensionen rechtlich, organisatorisch und finanziell zusammengeführt werden, kann Vereinbarkeit zur selbstverständlichen Grundlage gleichberechtigter Erwerbsarbeit werden – und der Sozialstaat seinen Anspruch einlösen, echte Teilhabe für alle Frauen und Männer zu ermöglichen.

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-2-84

## Das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft\*

### Dr. Sarah Czerney

Medien- und Kulturwissenschaftlerin sowie systemische Beraterin in der Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen Anhalt in Magdeburg

### Dr. Lena Eckert

Genderwissenschaftlerin und Geschäftsführerin des icp – institute for critique and practice gGmbH in Berlin

Das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft wurde 2021 von den Autorinnen nach der Publikation eines zum Thema passenden Sammelbandes<sup>1</sup> gegründet. Das Netzwerk versteht sich als Plattform, um strukturelle Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft im Wissenschaftsbetrieb sichtbar zu machen und zu bekämpfen.

Der Wissenschaftsbetrieb orientiert sich an der Idealfigur unentwegt arbeitender, jederzeit mobiler und verfügbarer Forschender ohne Care-Verantwortung. Dieses Ideal entspricht eher der Lebensrealität von sorgebefreiten Männern als von Müttern. Der Anspruch ständiger geistiger Verfügbarkeit kollidiert mit dem Anspruch ständiger körperlicher Präsenz, den Mutterschaft mit sich bringt. Die Folgen sind messbar: 41 Prozent der Professorinnen sind kinderlos, aber nur 24 Prozent der Professoren.<sup>2</sup> Weltweit verlassen 34 Prozent der Frauen in MINT-Fächern (in Deutschland sogar 50 Prozent) ihre Vollzeitstelle in der Wissenschaft nach der Geburt eines Kindes; bei Vätern sind es

lediglich 12 Prozent.<sup>3</sup> Zur gläsernen Decke für Frauen kommt die „maternal wall“<sup>4</sup> dazu. Diese ist bedingt durch stereotype Annahmen wie mangelnde Verfügbarkeit, fehlende Karriereambitionen und geringere Produktivität von Müttern.

Die Corona-Pandemie hat die bestehenden Ungleichheiten nochmals massiv verschärft. Einreichungen bei Wissenschaftsjournalen, Veröffentlichungen und Konferenzteilnahmen von Müttern gingen während des Lockdowns stark zurück, während, so legen Studien nahe, Frauen ohne Betreuungspflichten und Männer (einschließlich der Väter) den hinzugewonnenen Freiraum vermehrt für Publikationen nutzen konnten.<sup>5</sup> Die Gründerinnen des Netzwerks haben hierfür den Begriff Corona Motherhood Gap geprägt.<sup>6</sup>

- 1 [www.mutterschaft-wissenschaft.de](https://www.mutterschaft-wissenschaft.de), Kontakt über [mail@mutterschaft-wissenschaft.de](mailto:mail@mutterschaft-wissenschaft.de), Instagram: [https://www.instagram.com/mutterschaft\\_wissenschaft/](https://www.instagram.com/mutterschaft_wissenschaft/), LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/102632892>
- 2 Czerney, Sarah / Eckert, Lena / Martin, Silke (Hrsg.): *Mutterschaft und Wissenschaft, Die (Un-)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit*, Berlin 2020.
- 3 Vgl. BuWiK 2025, online: BuWiK 2025: 208 (Zugriff: 03.03.2026).
- 4 Vgl. Mothers in Science, online: <https://www.mothersinscience.com/> (Zugriff: 03.03.2026).
- 5 Williams, Joan C.: *The Glass Ceiling and the Maternal Wall in Academia*, *New Directions for Higher Education* 130 (2005), S. 91–105, online: <https://doi.org/10.1002/he.181> (Zugriff: 03.03.2026).
- 6 Staniscuaski, Fernanda et al.: *Gender, Race and Parenthood Impact Academic Productivity During the COVID-19 Pandemic*, *From Survey to Action*, *Frontiers in Psychology* Jg. 12 (2021), 1640.

Das Netzwerk setzt sich für rechtliche und institutionelle Reformen ein. Im Zentrum der Kritik steht das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Maßstab für Vertragslaufzeiten muss die tatsächliche Arbeitszeit sein, nicht die Lebenszeit, Teilzeitstellen sind entsprechend nur anteilig anzurechnen. Drittmittelverträge müssen zwingend um die Dauer der Elternzeit verlängerbar sein. Zudem fordert das Netzwerk, mehr Teilzeit- und Tandemprofessuren zu ermöglichen, Juniorprofessuren grundsätzlich mit „Tenure Track“ (Übergang in Lebenszeitprofessur bei positiver Evaluation) auszugestalten sowie im WissZeitVG einen Nachteilsausgleich für die Pandemiezeit zu verankern. Auf institutioneller Ebene sollten Wissenschaftseinrichtungen die Reisekosten für mitreisende Kinder und Betreuungspersonen übernehmen, Kinderbetreuung bei Veranstaltungen sicherstellen und studentische Hilfskräfte zur Entlastung Schwangerer und Stillender finanzieren. Weiter bedarf es transparenter Leistungsbewertungen, wie sie in anderen Ländern gang und gäbe sind. Dazu gehört die Bewertung von Leistung nach tatsächlichen Möglichkeiten, diese überhaupt zu erbringen („Achievements Relative to Opportunity“<sup>7</sup>). Notwendig sind auch pandemiebedingte Folgeabschätzungen. Außerdem sollte „Carearbeit“ als qualifizierende Kategorie im Lebenslauf und ihre positive Berücksichtigung in Berufungs- und Evaluationsverfahren eingeführt werden.

Das Netzwerk sammelt Good-Practice-Beispiele. So ist bekannt, dass in einigen Nachbarländern Elternzeitregelungen

in der Wissenschaft flexibler und vertragsneutraler gestaltet sind. Daraus übertragbare Modelle zu entwickeln, bleibt ein wichtiges Ziel für die zukünftige Netzwerkarbeit. Was faire Beschäftigungsbedingungen in der Praxis bedeuten und wie sich eine transparente Leistungsbewertung institutionell verankern lässt, sind zentrale Fragen, zu denen das Netzwerk derzeit Antworten erarbeitet.

Die Initiatorinnen des Netzwerks publizieren zu den genannten Themen und bieten Vorträge, Workshops sowie Beratungen an. Größere hochschulpolitische Initiativen konnten bislang aufgrund begrenzter Ressourcen nicht realisiert werden. Das Netzwerk versteht sich als Teil einer wachsenden Bewegung, die strukturelle Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft nicht als individuelles Problem, sondern als systemische Schieflage des Wissenschaftsbetriebs begreift und entsprechend strukturelle Lösungen einfordert. Wir möchten Akteur\*innen, denen dieses Thema wichtig ist und die sich für Mütter in der Wissenschaft engagieren wollen, miteinander verbinden.

7 Czerney, Sarah / Eckert, Lena: Mütterlichkeit in der Wissenschaft, Warum die Wissenschaft einen maternal turn braucht, RdJB – Recht der Jugend und des Bildungswesens, Zeitschrift für Schule, Berufsbildung und Jugenderziehung, Heft 2, (2024) S. 108–123.

8 Dazu online: <https://www.monash.edu/about/who/equity-diversity-inclusion/staff/equitable-decision-making/achievement-relative-to-opportunity> (Zugriff: 03.03.2026).