

Schutz in der Arbeit statt vor der Arbeit: Sorgerechte Arbeitswelten kollektiv gestalten

Prof. Dr. Maria Wersig

Professorin für Rechtliche Grundlagen der Sozialen Arbeit an der Hochschule Hannover und ehemals Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes (2017–2023)

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit gehört seit Jahrzehnten zu den Kernanliegen der Gleichstellungspolitik. In Deutschland existiert ein breites Spektrum arbeits- und sozialrechtlicher Instrumente, die abhängig Beschäftigten Flexibilität eröffnen und individuelle Absicherung gewährleisten sollen – von Teilzeitanträgen über Eltern- und Pflegezeiten bis hin zu Lohnersatz- und Familienleistungen. Gleichwohl zeigen zentrale Indikatoren, dass Vereinbarkeit weiterhin nur unzureichend gelingt: In vielen Lebensphasen ist sie nicht realisierbar oder nur um den Preis erheblicher finanzieller Einbußen. Der rechtlich breit adressierten Vereinbarkeit steht damit eine strukturelle Ungleichheit gegenüber.

Die bekannten Gender Gaps verdeutlichen diese Schieflage: Frauen übernehmen weiterhin den überwiegenden Teil unbezahlter Sorgearbeit und reduzieren ihre Erwerbsarbeitszeit nach der Geburt eines Kindes deutlich häufiger als Männer. Dies schlägt sich im Gender Time Gap, Gender Pay Gap und schließlich im Gender Pension Gap nieder. Nachfolgend soll verdeutlicht werden, dass die bestehenden Regelungen zwar nicht wirkungslos sind, jedoch primär auf individuelle Anpassungen zielen und strukturelle Ungleichheiten nicht aufzubrechen vermögen. Gleichzeitig sollen Wege zur Verbesserung aufgezeigt werden.

I. Status quo: Individualrechte und sozialrechtliche Absicherung

Die bestehenden arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen wirken überwiegend reaktiv und individualisiert: Sie stabilisieren Übergänge, verändern aber nicht die strukturellen Bedingungen, unter denen Sorge- und Erwerbsarbeit kollidieren. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und rechtliche Regelungen bieten Fehlanreize für einen Verzicht auf existenzsichernde Erwerbstätigkeit sorgearbeitender Personen – weit überwiegend Mütter. Vor allem die Logik des „Schutzes“ ist problematisch: Häufig sollen Mütter vor der Arbeit geschützt werden, indem Erwerbsarbeit unterbrochen oder reduziert wird und (in der Praxis mehr oder weniger erfolgreich) spätere Rückkehrrechte vorgesehen sind. Eine verlässliche Flexibilisierung der Arbeitszeit im Sinne einer Verbindung von Sorgearbeit und existenzsichernder Beschäftigung wird durch die gängigen Gestaltungsrechte aber nicht gewährleistet.

1. Arbeitsrechtliche Instrumente

Im Arbeitsrecht dominieren individuelle Anspruchsnormen, die Beschäftigten einen temporären oder anteiligen Rückzug aus der

Erwerbsarbeit ermöglichen. Dazu gehören die Teilzeitanträge nach §§ 8 ff. TzBfG, die Elternzeitregelungen des BEEG sowie die Freistellungs- und Reduzierungsansprüche nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG). Diese Normen sowie weitergehende tarifrechtliche Regelungen sehen Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich des Arbeitsumfangs einschließlich Rückkehrrechte vor und schützen teilweise in bestimmten Phasen vor Kündigung, aber sie individualisieren Vereinbarkeit. Die Verantwortung, das eigene Arbeitsleben an Sorgezeiten anzupassen, bleibt bei den Einzelnen. Auch das arbeitgeberseitige Weisungsrecht (§ 106 GewO) verpflichtet nicht dazu, Sorgeverpflichtungen strukturell mitzudenken, sondern lediglich einzelfallbezogen zu berücksichtigen. Unternehmen handeln meist nur dann „familienfreundlich“, wenn sich dies organisatorisch und wirtschaftlich problemlos umsetzen lässt oder wenn die betroffenen Beschäftigten nicht so leicht austauschbar sind.

2. Sozialrechtliche Sicherungsinstrumente

Im Sozialrecht werden Sorgephasen vor allem über Lohnersatz- und Ausgleichsleistungen abgedeckt. Elterngeld, Pflegeunterstützungsgeld oder Krankengeld sichern temporäre Erwerbsausfälle ab. In der gesetzlichen Rentenversicherung werden bestimmte Zeiten der Sorgearbeit berücksichtigt. Diese Leistungen verhindern existenzielle Abstürze, kompensieren jedoch nicht die strukturellen Effekte wiederholter Erwerbsunterbrechungen und reduzierter Arbeitszeiten. Auch sie folgen der Logik der individuellen Absicherung: Sie greifen, wenn Erwerbsarbeit nicht mehr möglich ist, aber nicht, um sie langfristig verlässlich zu gestalten.

Zudem fehlt es an einer konsequenten Kopplung zwischen Sozialrecht und Arbeitsorganisation. Zwar sollen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung (§ 8 SGB III) „die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern berücksichtigen“, die Sorgeverpflichtungen haben. In der Praxis bleibt dieser inhaltliche Anspruch jedoch weitgehend programmatisch und ohne institutionalisierte Kooperation zwischen Betrieben, Arbeitsagenturen und kommunalen Trägern.

3. Strukturelle Grenzen des bestehenden Rahmens

Gemeinsam ist diesen Regelungen also, dass sie Schutz als Abwesenheit verstehen: Schutz durch Freistellung, Auszeiten oder Teilzeit. Eine Ausnahme bilden die Arbeitsschutzbestimmungen nach den §§ 9 ff. MuSchG, die den Schutz in der Arbeit regeln. Der Sozialstaat hilft, wenn Erwerbsarbeit unterbrochen oder eingeschränkt wird, allenfalls finanziell – nicht unbedingt, damit sie fortgesetzt werden kann. Für Beschäftigte bedeutet dies, dass Vereinbarkeit weiterhin auf individuelle Lösungen, Aushandeln und Kompensationen angewiesen ist. Für Betriebe entstehen

dadurch implizite Anreize: Es ist häufig einfacher, Beschäftigte in Sorgephase temporär von der Arbeit freizustellen oder in kurzer, nicht existenzsichernder Teilzeit zu halten, als flexible, sorgesensible Arbeitsorganisationen zu schaffen.

Individuelle Transferleistungen des Sozialrechts ermöglichen die Unterbrechung oder Reduzierung von Erwerbsarbeit, indem sie Ausfallzeiten stabilisieren. Sie verhindern aber nicht, dass diese sich in den Erwerbsbiografien langfristig verfestigen. Phasen verringerter Erwerbstätigkeit – ob als Elternzeit, Pflegezeit oder Teilzeit – sind notwendige und legitime Bestandteile jedes Erwerbslebens. Problematisch wird es erst, wenn sie zu dauerhaften Brüchen führen, zu geringeren Einkommen, eingeschränkten Aufstiegschancen oder unzureichender sozialer Sicherung – eine Realität vor allem für Mütter und besonders für Alleinerziehende, von denen rund vierzig Prozent Grundsicherung nach dem SGB II beziehen oder zeitweise darauf angewiesen sind. Ihre Lage zeigt exemplarisch, dass auch ein umfassendes Sicherungssystem die strukturelle Ungleichheit nicht aufheben kann.

Damit perpetuiert sich ein Widerspruch: Die Rechtsordnung schützt vor den Risiken der Erwerbsarbeit, nicht aber die kontinuierliche Teilhabe an ihr. Ein sorgesensibler Sozialstaat müsste Erwerbsarbeit dagegen als Ort sozialer Verantwortung begreifen, in dem Sorgearbeit nicht externalisiert, sondern integriert wird.

II. Grenzen überwinden

1. Ziel

Ziel muss es sein, Erwerbsarbeit und Sorgearbeit dauerhaft miteinander vereinbar zu gestalten, ohne dass Sorgeverantwortung zu struktureller Benachteiligung führt. Es geht nicht darum, Auszeiten zu vermeiden, sondern sie reversibel und durchlässig zu gestalten und Teilzeitphasen existenzsichernd so auszuformen, dass eine möglichst vollzeitnahe Teilzeit, angepasst an individuelle Bedürfnisse, lebbar ist. Konzepte wie „Optionszeiten“ erweitern derartige Möglichkeiten, indem sie individuelle Zeitsouveränität stärken und zugleich auf eine strukturelle Veränderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zielen. Das alles erfordert die kreative und engagierte Mitarbeit von Arbeitgebenden und Beschäftigtenvertretungen. Dieses Engagement einzufordern, ist gerade auch der Kern des Konzepts eines Wahlarbeitszeitgesetzes des Deutschen Juristinnenbundes.¹ Beide verweisen damit auf ein Verständnis von Vereinbarkeit, das kollektive Rahmenbedingungen stärker einbezieht.

Sozialrechtliche Instrumente können dabei eine zentrale Rolle spielen, indem sie arbeitsrechtliche Modelle flankieren, die betriebliche Umsetzung ermöglichen und wirtschaftliche Risiken solidarisch abfedern. Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) benötigen Unterstützung, um flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle organisatorisch und finanziell tragen zu können. Denkbar sind Umlageverfahren zur Erstattung von Vertretungs-, Einarbeitungs- oder Planungskosten sowie regionale Kooperationsstrukturen zur Koordinierung kurzfristiger Betreuungs- oder Pflegebedarfe. Solche Instrumente würden es ermöglichen, Sorgephase als normalen Bestandteil des Erwerbslebens zu akzeptieren und zu organisieren, ohne dass sie zu dauerhaften Nachteilen führen.

Dieser Ansatz versteht Vereinbarkeit als gemeinsame Aufgabe von Sozialstaat, Wirtschaft und Beschäftigten. Er ergänzt bestehende Leistungen durch eine kollektiv tragfähige Infrastruktur, die Kontinuität, Planbarkeit und Gleichstellung ermöglicht. Der sozialstaatliche Auftrag besteht nicht darin, Erwerbslücken zu sanktionieren oder zu verhindern, sondern sicherzustellen, dass sie nicht in dauerhafte Ungleichheit münden.

2. Beispiele für bestehende kollektive Mechanismen

Gegen einen solchen Ansatz scheint zu sprechen, dass die politische Durchsetzbarkeit branchenübergreifender Umlagesysteme kein Selbstläufer ist. Einzelne branchenspezifische Regelungen, wie die Ausbildungsumlage in der Bauwirtschaft, zeigen aber, dass hier Potenziale auch aus Arbeitgebersicht bestehen. Zudem gibt es trotz der vorherrschenden Individualrechtslogik auch gesetzliche Instrumente kollektiver Verantwortung und solidarischer Kostenteilung. Sie zeigen, dass sich auch im Bereich der Vereinbarkeit gemeinsame Strukturen rechtlich verankern lassen. Diese Beispiele sind zugleich Blaupausen und Anknüpfungspunkte für eine Weiterentwicklung des geltenden Rechts hin zu sorgesensiblen kollektiven Lösungen.

a) Das Umlageverfahren im Mutterschutz (U2)

Das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) regelt die Umlageverfahren U1 und U2. Während U1 den Arbeitgeberaufwand bei Krankheit teilweise erstattet, kompensiert das Verfahren U2 die Aufwendungen für Mutterschutzleistungen vollständig, allerdings nicht die Kosten, die durch die Bewältigung des Arbeitskraftausfalls entstehen. Arbeitgebende zahlen hierzu eine Umlage an die Krankenkassen; im Leistungsfall werden ihnen die Entgeltersatzleistungen während Mutterschutz und Beschäftigungsverboten zu 100 Prozent erstattet.

Dieses System entlastet die Unternehmen und damit auch KMU, für die ein einzelner Mutterschutzfall eine erhebliche finanzielle und organisatorische Belastung darstellen kann. Zugleich fördert es die Gleichstellung, indem es Mutterschutzkosten kollektiviert und geschlechtsspezifische Diskriminierungsanreize reduziert.

b) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (U1)

Das Verfahren U1 folgt einem ähnlichen Gedanken. Arbeitgebende erhalten – abhängig von ihrer Betriebsgröße – eine teilweise Erstattung der Entgeltfortzahlung bei Krankheit. Auch hier steht die kollektive Abfederung von Belastungen kleiner Betriebe im Vordergrund.

c) Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Nach § 167 Abs. 2 SGB IX sind Arbeitgebende verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement einzuleiten, wenn Beschäftigte länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Ziel ist, gemeinsam mit den Betroffenen und den betrieblichen Interessenvertretungen in einem strukturierten dialogischen Prozess Wege zu finden, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten oder

1 <https://www.djb.de/projekte/konzeption-eines-wahlarbeitszeitgesetzes>

wiederherzustellen. Dabei sind ggf. auch Rehabilitationsträger oder das Integrationsamt hinzuzuziehen. Die Problemlage wird damit kollektiv angegangen.

d) Steuerliche Kinderbetreuungszuschüsse (§ 3 Nr. 33 EStG)

Auch das Steuerrecht kennt Anreize für kollektives Handeln. Arbeitgebende können Zuschüsse zu den Betreuungskosten nicht schulpflichtiger Kinder steuerfrei leisten. Was bislang fehlt, ist ein entsprechendes Pendant für Pflegeverpflichtungen und eine breitere Öffnung für betriebliche Unterstützungsleistungen bei kurzfristigen Sorgeanforderungen.

3. Neue kollektive Instrumente für Vereinbarkeit

Die Beispiele aus dem bestehenden Recht zeigen: Kollektive Mechanismen sind keineswegs fremd im deutschen Sozialstaat. Sie werden jedoch bislang nur für bestimmte, eng definierte Risiken genutzt – Mutterschaft, Krankheit, Invalidität –, nicht aber für die alltäglichen Vereinbarkeitsanforderungen, die in der Arbeitswelt dauerhaft und ständig auftreten. Sorgearbeit bleibt damit strukturell „unsichtbar“ in den Systemen der sozialen Sicherung und der Arbeitsorganisation. Ein zukunftsfähiger Ansatz muss deshalb die kollektive Dimension von Vereinbarkeit in den Mittelpunkt rücken und diese als gemeinsame Aufgabe von Betrieben, Beschäftigten und öffentlicher Hand begreifen.

a) Eine Vereinbarkeits-Umlage: Solidarische Finanzierung von Flexibilitätskosten

Ein zentraler Ansatzpunkt liegt in der Idee einer Vereinbarkeits-Umlage (VU), die an das bewährte Umlageprinzip der Mutterschutz- und Krankheitskosten anknüpft. Sie könnte dazu dienen, jene Kosten abzufedern, die in Betrieben entstehen, wenn Sorgeverpflichtungen kurzfristig Arbeitszeitanpassungen, Arbeitszeitflexibilisierung, Veränderungen der Arbeitsumgebungen und Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsortes erforderlich machen. So ließe sich vermeiden, dass einzelne Betriebe die betriebswirtschaftlichen Lasten von Sorgezeiten allein tragen müssen.

Solche Kosten entstehen etwa durch die Einarbeitung von Vertretungen, temporäre Überstunden anderer Beschäftigter, Qualifizierungen, die Bereitstellung von Planungs- oder Kommunikationssoftware oder durch externe Unterstützungsleistungen, zum Beispiel bei Kinder- und Pflegebetreuung oder anderen temporären sorgearbeitsbezogenen Bedarfen. Für KMU sind diese Aufwendungen oftmals ein ernstzunehmendes Hemmnis, flexible und an den individuellen Bedürfnissen orientierte Arbeitsbedingungen anzubieten. Eine Umlagefinanzierung würde diese Last kollektiv verteilen und so gleiche Ausgangsbedingungen schaffen.

Die Vereinbarkeits-Umlage wäre damit nicht nur ein Instrument der Entlastung, sondern zugleich ein Anreizsystem, das betriebliche Flexibilität belohnt. Denkbar sind branchenspezifische Ausgestaltungen, differenzierte Erstattungssätze für KMU oder auch Kombinationen mit steuerlichen Vergünstigungen. So könnte die Umlage zugleich ökonomische und gleichstellungspolitische Ziele miteinander verbinden.

b) Vereinbarkeits-BEM: verlässliches Verfahren mit klaren Verantwortlichkeiten

Das Modell des BEM lässt sich auf den Bereich der Sorgearbeit – mit themenbezogenen Modifikationen – übertragen. Ein „Vereinbarkeits-BEM“ könnte verpflichtende Verfahrensschritte festlegen, wenn Beschäftigte aufgrund von Pflege- oder Betreuungsverpflichtungen Anpassungen ihrer Arbeitszeit oder des Arbeitsortes benötigen (ohne erst anzusetzen, wenn ein temporäres Ausscheiden aus dem Beruf schon stattgefunden hat). Statt informeller Einzelfalllösungen gäbe es standardisierte Verfahren mit klaren Verantwortlichkeiten.

c) Regionale „Vereinbarkeits-Hubs“: Kooperation statt Einzelverantwortung

Ein weiterer Hebel liegt in der institutionellen Vernetzung. Vereinbarkeit scheitert oft nicht an fehlender Bereitschaft, sondern an der Fragmentierung der Zuständigkeiten. Arbeitsagenturen, Jugendhilfe, Pflegekassen, kommunale Gleichstellungsbeauftragte, Kitas und Schulen, Horte, Betriebe und Kommunen handeln nebeneinander, ohne dass Verfahren oder Informationswege aufeinander abgestimmt sind.

Ein Konzept regionaler „Vereinbarkeits-Hubs“ könnte diese Akteure zusammenführen. Sie würden als Stützpunkt und koordiniertes Netzwerk agieren – vergleichbar den Inklusionsämtern oder Integrationsfachdiensten –, um für Betriebe und Beschäftigte eine gemeinsame Anlaufstelle zu schaffen. Dort könnten kurzfristige Betreuungsbedarfe koordiniert, Unterstützungsleistungen vermittelt und Vertretungslösungen abgestimmt werden.

Solche Modelle lassen sich auf bestehenden Strukturen aufbauen: Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (§ 385 SGB III), die Pflegeberatungen (§ 7a SGB XI) oder die kommunalen Familienservicestellen könnten zu Bausteinen eines solchen „Hubs“ werden. Entscheidend wäre, dass aus freiwilliger Kooperation eine rechtlich abgesicherte Koordinationspflicht wird.

Das PflegeZG und das FPfZG eröffnen individuelle Freistellungs- und Teilzeitanprüche. Ergänzt werden sie durch das Pflegeunterstützungsgeld (§ 44a SGB XI) sowie durch Entlastungs- und Kurzzeitpflegeleistungen. Neuere Modelle setzen auf die Zusammenarbeit von Betrieben, Pflegekassen und kommunalen Beratungsstellen, um kurzfristige Betreuungslücken zu schließen. Noch fehlt aber eine verbindliche Verfahrenslogik, die betriebliche und sozialrechtliche Akteure strukturell verknüpft.

d) Digitale Infrastruktur und Planbarkeit als Gleichstellungsfrage

Nicht zuletzt zeigt die betriebliche Praxis, dass Vereinbarkeit technische und organisatorische Ressourcen erfordert. Ohne geeignete Personalplanung, Zeiterfassung oder Vertretungsmanagement können Flexibilitätswünsche kaum umgesetzt werden. Gerade in KMU fehlen oft die Mittel für entsprechende Systeme. Ein gezieltes Förderprogramm – etwa in Verbindung mit der Vereinbarkeits-Umlage – könnte hier ansetzen: Zuschüsse für digitale Planungsinstrumente wären zugleich Gleichstellungspolitik und Wirtschaftsförderung.

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 Sammelbandes¹ 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.² 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.³ Zur gläsernen Decke für Frauen kommt die „maternal wall“⁴ 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.⁵ Die Gründerinnen des Netzwerks haben hierfür den Begriff Corona Motherhood Gap geprägt.⁶

- 1 www.mutterschaft-wissenschaft.de, Kontakt über mail@mutterschaft-wissenschaft.de, Instagram: 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.