

Vorschläge für eine familienfreundliche Wissenschaft

Beitrag zum DGPs-Diskussionsforum „Integrität und Anreizsysteme in der Wissenschaft“

Sarina J. Schäfer,
Lehrgebiet Psychologische Methodenlehre und Evaluation, Fakultät Psychologie, FernUniversität in Hagen
sarina.schaefer@fernuni-hagen.de
<https://orcid.org/0000-0003-1159-111X>

Tina B. Lonsdorf,
Institut für Systemische Neurowissenschaften, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
t.lonsdorf@uke.de
<https://orcid.org/0000-0003-1501-4846>

Gordon B. Feld
Zentralinstitut für Seelische Gesundheit, Medizinische Fakultät Mannheim, Universität Heidelberg
gordon.feld@zi-mannheim.de
<https://orcid.org/0000-0002-1238-9493>

Mathias Kauff
Department Psychologie, Medical School Hamburg
mathias.kauff@medicalschooll-hamburg.de
<https://orcid.org/0000-0003-3803-3521>

Alle Autor:innen haben gleich viel zu diesem Kommentar beigetragen. Die Reihenfolge der Autor:innen wurde anhand des aufsummierten Lebensalters der Kinder der jeweiligen Autor:innen festgelegt.

Wir begrüßen, dass die DGPs eine wichtige Debatte über Machtmissbrauch und wissenschaftliches Fehlverhalten in der Psychologie angestoßen hat. Wie die Daten des DGPs-Ombudsgremiums (Elson et al., 2021) eindrücklich zeigen, herrscht in der Wissenschaft oft ein Klima, in dem Machtmissbrauch toleriert wird. Unser Kommentar soll die Debatte um unsere Perspektive auf eine Gruppe erweitern, deren Betroffenheit wir als ein Symptom und gleichermaßen auch als Brennglas problematischer (Anreiz-)Strukturen im Wissenschaftssystem sehen: Eltern¹. Wissenschaft bleibt, trotz voranschreitender Bemühungen, weitestgehend ein System, mit dem sich Familie schwer vereinbaren lässt. Im Folgenden werden wir, als junge Wissenschaftler:innen mit Kindern argumentieren, welche Barrieren, aus unserer Sicht, eine erfolgreiche Karriere dieser Gruppe in der Wissenschaft erschweren. Objektive Daten dazu liegen kaum vor, denn auch die Umfrage des DGPs Ombudsgremiums berücksichtigte bisher diesen Diversitätspunkt im Hinblick auf Machtmissbrauch nicht. Dieser Kommentar bleibt daher in einigen Punkten ein subjektiver Anriss des Problemfeldes, der in Zukunft empirisch untermauert werden sollte.

Zunächst verdeutlichen wir, warum Diversität (und damit auch der Einbezug von Eltern) ein wichtiger Bestandteil eines gut funktionierenden Wissenschaftssystems ist. Danach stellen wir zentrale Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft dar, bevor wir mögliche strukturelle Ursachen diskutieren. Abschließend schlagen wir konstruktive und zukunftsorientierte Maßnahmen

¹ Explizit möchten wir direkt zu Beginn anerkennen, dass das Leben in Familien mit Kindern nicht die einzige Form der Care-Arbeit ist, die mit den gegebenen Strukturen im Wissenschaftssystem schwer vereinbar ist. Beispielsweise können die Übernahme von Pflegetätigkeiten für ältere oder kranke Angehörige eine ähnlich große oder noch größere Herausforderung für die wissenschaftliche Karriere darstellen. Darüber hinaus, ist Elternschaft nur eine soziale Dimension, an der die diskriminierenden Strukturen des Systems deutlich werden und es existieren verschiedenste Gruppierungen, deren Zugang zum und Verbleib im Wissenschaftssystem in Deutschland verbessert werden sollte. Gerade wenn mehrere Gruppenzugehörigkeiten zusammenkommen, die in den gegebenen Strukturen benachteiligt werden, werden die Herausforderungen verstärkt.

vor, die dazu beitragen könnten, der Wahrscheinlichkeit von Machtmissbrauch im Allgemeinen - und im Speziellen gegenüber Eltern und werdenden Eltern - entgegenzuwirken.

Die Wissenschaft profitiert von Diversität

Die meisten Wissenschaftler:innen werden der normativen Forderung, dass Vielfalt und dadurch Chancengleichheit gefördert werden sollte, zustimmen. Ein substantieller Anteil der Wissenschaftler:innen mag aber auch im Sinne der Bestenauslese vor einer "Diversitätsquote" zurückschrecken. Doch selbst im Sinne einer Bestenauslese gibt es schlagkräftige Gründe, Diversität zu unterstützen (Sulik et al., 2021). Je nach Aufgabentyp, genauer Zusammensetzung von Gruppen und individuellen Überzeugung von Gruppenmitgliedern kann Diversität einen Nutzen für Gruppen liefern: In vielen Situationen gelingt es diversen Teams besser, Informationen zu verarbeiten und innovative Lösungen für Probleme zu kreieren (van Knippenberg et al., 2004). Diversität, die auch durch variierende Lebenssituationen entstehen kann, trägt „zur Vermeidung blinder Flecken“ bei (DFG, 2021) - was insbesondere vor dem Hintergrund großer und drängender gesellschaftlicher Probleme wichtig ist (Ellemers, 2021). Eltern können - wie auch andere soziale Gruppen - besondere Lebenserfahrungen sowie spezielle Perspektiven und Fähigkeiten in den Forschungsprozess einbringen.

Es ist zudem unstrittig, dass exzellente Wissenschaftler:innen im System bleiben müssen, um exzellente Wissenschaft zu ermöglichen. Dies kann allerdings nur gelingen, wenn alle Kandidat:innen in Anbetracht ihrer speziellen Lebensumstände und der familiären Situation fair evaluiert werden. Eine kompetitive deutsche Wissenschaft kann sich das durch die Benachteiligung von Eltern (und unbestritten, noch zu einem stärkeren Ausmaß, auch die Benachteiligung anderer gesellschaftlicher Gruppen) getriebene Abwandern von exzellenten Wissenschaftler:innen in weniger prekäre Arbeitsverhältnisse nicht länger leisten.

Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft

Die Einsicht, dass die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere eine große Herausforderung darstellt, ist nicht neu. Zwar wird „Zeit mit der Familie verbringen“ von jungen Wissenschaftler:innen als sehr wichtig eingeschätzt, aber auch als kaum mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit zu vereinbaren (z.B. HIS, 2010). Als Gründe dafür werden am häufigsten strukturelle Gegebenheiten angegeben: Die unsichere und schwierig zu planende berufliche Zukunft, Leistungsdruck und die Angst, abgehängt zu werden sowie die erforderliche geografische Flexibilität bei fehlenden passenden Stellen führen die Ängste unter Jungwissenschaftler:innen an (HIS, 2010).

Wie im Kommentar von Leising et al. (2021) herausgearbeitet, stellt auch die Psychologie dabei keine Ausnahme dar. In der Wissenschaft arbeiten Psycholog:innen in der frühen Karrierephase meist unter prekären Bedingungen. So sind weiterhin die meisten Promotionsstellen nicht als volle Stellen ausfinanziert, obwohl volle Arbeitsleistung erwartet wird. Auch befristete Verträge sind weiter die Regel. Dieses Vorgehen wird von vielen Vorgesetzten mit einer von Systemzwängen geprägten Alternativlosigkeit begründet. Dabei sind es gerade diese Führungskräfte, die ihre Machtposition nutzen könnten, um anderswo zu genüge diskutierte Alternativen zu etablieren, statt den Status-quo zu stützen (siehe z.B. die [Stellungnahme der DGPs-Jungmitglieder zur Doktorandinnen- und Doktorandenvergütung](#) oder die [Entfristungsoffensive des Netzwerkes für gute Arbeit in der Wissenschaft](#)).

Gerade für Jung-Wissenschaftler:innen die Eltern werden gilt: Häufig ist die Verlängerung einer Qualifikationsarbeit, Teilzeitarbeit, eine Anschlussstelle oder die Verlängerung eines Projekts zwar formal möglich, die tatsächliche Umsetzung liegt aber maßgeblich in den Händen der jeweiligen Vorgesetzten. Die von Leising et al. (2021) herausgearbeitete Ungleichverteilung von Macht wird hier also besonders deutlich: Für das Gelingen von Familie und Wissenschaft sind junge Eltern meist auf die

Unterstützung durch die verantwortlichen Vorgesetzten angewiesen. Problematischerweise unterliegen diese oftmals ihrerseits ebenfalls den Zwängen problematischer Anreizsysteme in der Wissenschaft. In Anbetracht dieses strukturell bedingten Machtgefälles ist es auch nicht verwunderlich, dass viele Fälle von berichtetem Fehlverhalten der letzten Jahre auch den Vorwurf der Diskriminierung gegen (werdende) Eltern beinhalten.

Auch im letzten Jahr wurde unter den Auswirkungen der Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie besonders sichtbar, dass die Situation von Eltern in der Wissenschaft besonders vulnerabel gegenüber unvorhersehbaren Veränderungen ist. Wie in vielen anderen Lebensbereichen hat die Pandemie dabei die (problematischen) Rahmenbedingungen im Wissenschaftssystem nicht nur verdeutlicht, sondern auch verstärkt. Die strukturell größten Nachteile in der Pandemie haben nachweislich Wissenschaftler:innen erfahren, die Sorgearbeit leisten (Hipp & Brünning, 2020; Shalaby et al., 2021). Erhöhte Anforderungen der Sorgearbeit durch geschlossene Kitas und Schulen haben dabei bestehende Ungleichheiten verstärkt und zu einer massiven Mehrbelastung von Eltern geführt. Die Datenlage zeigt, dass dies insbesondere auch Mütter und Alleinerziehende betrifft. Dies wird - trotz einzelner Bemühungen - nicht annähernd angemessen kompensiert.

Die langfristigen Auswirkungen sind zudem bisher noch nicht absehbar und es ist zu befürchten, dass die Karriereaussichten von Eltern, die in der Pandemie stark durch Sorgearbeit und Home-Schooling in ihrer Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt waren, nachhaltig beschädigt wurden (Matulevicius et al., 2021). Die Konsequenzen werden sich dabei voraussichtlich erst in den nächsten Jahren durch nicht-eingereichte Projektanträge und Projektverzögerungen als beeinträchtigte Produktivität manifestieren. Auch wenn die Belastung sicherlich zwischen Familien variierte: Für Projektanträge und Bewerbungsverfahren könnte zukünftig eine individuelle tabellarische Darstellung der Mehrbelastung im Lebenslauf gefordert werden und Gutachter:innen dafür sensibilisiert werden, diese entsprechend bei der Beurteilung der Leistungen zu würdigen.

Identifizierbare Ursachen im System Wissenschaft

Wie bei Leising et al. (2021) beschrieben, werden in der Wissenschaft systematische Fehlanreize gesetzt, die wissenschaftliches Fehlverhalten und Machtmissbrauch begründen und zum Teil sogar direkt fördern (z.B. Publikationsdruck, Drittmitteldruck, leistungsorientierte Mittelvergabe, Wissenschaftszeitvertragsgesetz). Gerade in Fällen, in denen Vorgesetzte auch selbst noch dem Druck durch befristete Stellen ausgesetzt sind (z.B. Nachwuchsgruppenleiter:innen), können zeitliche Verzögerungen durch Sorgearbeit der eigenen Mitarbeiter:innen tatsächlich eine Bedrohung der eigenen Karriere bedeuten. Daraus ergibt sich, dass die Nicht-Einstellung oder Nicht-Verlängerung der Verträge von Mitarbeiter:innen mit Kindern und/oder Kinderwunsch durchaus als Folge der fehlgeleiteten Anreizstrukturen in der Wissenschaft gesehen werden können.

Zwar existieren durchaus spezielle Förderprogramme und finanzielle Unterstützungen für Eltern, jedoch gehen diese nicht selten an den Bedürfnissen der Zielgruppe vorbei und sind zudem teilweise so spezifisch zweckgebunden, komplex und unübersichtlich, dass der Zugang und die Weitergabe nicht selbsterklärend sind. Selbst Vorgesetzte und Verwaltungen, die der Förderung von Familie sehr positiv gegenüberstehen, geraten hier an Grenzen.

Welche Erfahrungen machen Eltern im Wissenschaftssystem?

In Gesprächen berichten Eltern von Erlebnissen im Berufsalltag, die eine große Breite an problematischen Umständen abdecken: -von kleinen Kommentaren im Arbeitsalltag bis hin zur Nicht-Einstellung bei vermutetem Kinderwunsch. Eltern bringen zudem besondere Bedarfe an den

Arbeitsplatz mit: Kranke Kinder müssen unabhängig von wichtigen Terminen versorgt werden, wichtige Termine müssen in der Kernarbeitszeit stattfinden, internationale Treffen benötigen organisatorischen Vorlauf. Das Entgegenkommen bei solchen Aspekten hängt häufig vollständig von den verantwortlichen Vorgesetzten ab und kann maßgeblich über wissenschaftlichen Erfolg und Misserfolg von Eltern entscheiden. Zudem können sich Eltern, unter dem Deckmantel der Chance zur individuellen Qualifizierung, dem Druck ausgesetzt sehen, die Elternzeit doch bitte möglichst kurz zu halten - und direkt auch für etwas Sinnvolles zu nutzen: So könne diese Zeit doch für die Fertigstellung der Doktorarbeit oder für die Ausarbeitung eines Projektantrags genutzt werden. Dieser Anspruch ist jedoch unmöglich zu erfüllen, wenn die Elternzeit ihrem Zweck entsprechend, also zur Sorgearbeit eines Säuglings, genutzt wird. So ist die Nutzung der Elternzeit für die eigene Karriere (z.B. Verfassen der Promotion, Erstellen eines Projektantrags) folglich denjenigen Personen vorbehalten, die über die Ressourcen und die moralische Flexibilität verfügen, zwar formal Elternzeit in Anspruch zu nehmen, praktisch aber die damit verbundenen Aufgaben nicht oder nur zum Teil wahrzunehmen. Allen anderen wird zugemutet, entweder auf diese zusätzliche Möglichkeit zu verzichten oder die Sorgearbeit zu vernachlässigen. Diese Praktiken sind als Auswüchse des enormen Drucks im Wissenschaftssystem zu verstehen und sind einer wirklichen Gleichstellung nicht zuträglich. Zudem führen sie dazu, dass der Staat die Wissenschaft „durch die Hintertür“ subventioniert.

Verbesserungsvorschläge für eine familienfreundliche (und diversere) Wissenschaft

Datenlage verbessern. Insgesamt möchten wir darauf hinweisen, dass es für eine tiefere Analyse der Situation eine Ergänzung von subjektiven Erfahrungsberichten durch weitere empirische Daten bedarf. Auch wenn empirisch deutlich wird (HIS, 2010), dass der wissenschaftliche Nachwuchs das System als wenig familienfreundlich empfindet, so wird Elternschaft z.B. bei der Quote von Antragstellungen, Einreichungen und Veröffentlichungen aber auch in Studien zu Machtmissbrauch - wie auch andere Diversitätsmarker - zu selten berücksichtigt. Auch ist wenig bekannt, von welchen Unterstützungsformen Eltern besonders profitieren. Dieses Wissen wäre aber für die Ableitung von effektiven Maßnahmen zur Verbesserung des Systems wünschenswert und für die Messung des Erfolgs dieser Maßnahmen unabdingbar. Gerade die Psychologie kann hier auch einen meta-wissenschaftlichen Beitrag leisten.

Anreize setzen. Trotz aller struktureller Vorgaben liegen bei den Personalverantwortlichen große Gestaltungsspielräume. Hier könnte das Setzen von Anreizen für eine größere Familienfreundlichkeit im Speziellen und Diversität im Allgemeinen Wirkung entfalten. Dabei könnte z.B. an Boni für diverse Abteilungen gedacht werden, oder auch an die Möglichkeit, für Personen in Elternzeit nicht nur kompensatorisches, sondern tatsächlich zusätzliches Personal einzustellen.

Informationen zugänglicher aufbereiten. In den letzten Jahren sind erste gute Möglichkeiten zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft auf den Weg gebracht worden (z.B. Zeitboni in Bezug auf das akademische Alter, Chancengleichheitsmaßnahmen in DFG-Förderverfahren). Im Moment gleichen die Angebote aber einem Flickenteppich, und nicht alle Förderlinien unterstützen Eltern gleichermaßen und bedarfsorientiert (z.B. Familienzuschlag ausschließlich bei Kongressreisen, nicht aber bei Vor-Ort Veranstaltungen). Gleichzeitig sind viele der Angebote noch unbekannt, werden wenig genutzt, und bei der Umsetzung muss oftmals eine Vielzahl an bürokratischen Hürden überwunden werden. Hier könnte beispielsweise auch eine Aufgabe für zentrale Organisationen wie die DGPs liegen: Welche Maßnahmen können als Best-Practice zur Förderung von Familie im Speziellen und Diversität in der Wissenschaft im Allgemeinen identifiziert werden? Auch die bewusste Förderung von Rollenvorbildern, die auf unterschiedliche Weise Elternschaft und Wissenschaft erfolgreich miteinander vereinbaren, ist bedenkenswert.

Breitere Kompetenzen fördern. Wir schlagen zudem vor, das Rollenverständnis von Führungspersonen im wissenschaftlichen Betrieb zu erneuern. Neben einer fachlichen Autorität müssen Führungspersonen auch in der Leitung ihrer Mitarbeiter:innen kompetent sein. Unter anderem zählen hierzu das Projektmanagement, Personalführung und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Als Inspiration können hier die in Teilen der Wirtschaft praktizierten, sogenannten agilen Methoden zur partizipativen Arbeitsgestaltung dienen, die auch entwickelt wurden, um besser auf die individuellen Situationen und Ressourcen in diversen Teams einzugehen. Diese können auch für Universitäten ein großes Potenzial bergen (z.B. Erhardt & Esche, 2017). Personalverantwortliche tragen in der jetzigen Struktur eine große Verantwortung für das Gelingen von Diversität im Wissenschaftssystem: Wir sollten ihnen daher schon in der Qualifikationsphase die Kompetenzen zur Verfügung stellen, die sie benötigen, um dieser Verantwortung nachzukommen.

Fazit

Es ist wichtig, Machtmissbrauch und wissenschaftlichem Fehlverhalten in der Psychologie entschieden entgegen zu treten. Diversität der Wissenschaftler:innen sollte dabei als Bereicherung der wissenschaftlichen Praxis explizit anerkannt und gefördert werden. Zum einen müssen dafür strukturelle Anreize verändert werden, zum anderen aber auch individuelle Entscheidungsspielräume verantwortungsvoll im Sinne einer diversen Wissenschaft genutzt werden. Um in der gesellschaftlichen Realität auch in der Konkurrenz zu Unternehmen in der freien Wirtschaft mithalten zu können, muss Wissenschaft ein attraktiver Arbeitgeber bleiben. Dazu sind ein Klima der Unterstützung, realistische und nicht nur auf Output fokussierte Karriereziele, sowie die Förderung von individuellen Karrierewegen unabdingbar.

Wir sind davon überzeugt, dass die von uns vorgeschlagenen Maßnahmen, namentlich die Förderung von Führungs- und Managementkompetenzen, die bessere Aufbereitung von Informationen, das Setzen von Anreizen für mehr Diversität sowie die Verbesserung der Datenlage, nicht nur die Chancengleichheit für Eltern erhöhen können. Durch den Abbau von Abhängigkeitsverhältnissen, starkem Leistungsdruck bei gleichzeitiger prekärer Beschäftigung und von Fehlanreizen sollte auch generell Fällen von Machtmissbrauch und wissenschaftlichem Fehlverhalten entgegengewirkt werden können.

Literaturverzeichnis

- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2021). *Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung* [HTML]. Am 27.10.2021 abgerufen von https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/vielfaeltigkeitsdimensionen/
- Ehrhardt, A., & Esche, T. (2017). Agile Konzepte als Komplexitätslöser für die Hochschulen?. *Wissenschaftsmanagement*, 26.
- Ellemers, N. (2021). Science as collaborative knowledge generation. *British Journal of Social Psychology*, 60(1), 1-28. <https://doi.org/10.1111/bjso.12430>
- Elson, M., Fiedler, S., Kirsch, P., & Stahl, J. (2021). *Verstöße gegen die wissenschaftliche Integrität in der deutschen akademischen Psychologie* (2020) [PDF]. Am 27.10.2021 abgerufen von https://www.dgps.de/fileadmin/user_upload/PDF/Ombudsgremium/Bericht_des_DGPs-Ombudsgremiums_20210728.pdf

- Hipp, L., & Bünning, M. (2021). Parenthood as a driver of increased gender inequality during COVID-19? Exploratory evidence from Germany. *European Societies*, 23(sup1), S658-S673.
<https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833229>
- Jaksztat, S., Schindler, N., & Briedis, K. (2010). *Wissenschaftliche Karrieren – Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Hannover: HIS Forum Hochschule.
- Leising, D., Dshemuchadse, M., Schönbrodt, F., & Scherbaum, S. (2021). Genug ist genug: Unethisches Verhalten in der Wissenschaft muss endlich systematisch angegangen werden! *Zenodo*.
<http://doi.org/10.5281/zenodo.5126637>
- Matulevicius, S. A., Kho, K. A., Reisch, J., & Yin, H. (2021). Academic Medicine Faculty Perceptions of Work-Life Balance Before and Since the COVID-19 Pandemic. *JAMA Network Open*, 4(6), e2113539-e2113539.
<http://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2021.13539>
- Sulik, J., Bahrami, B., & Deroy, O. (2021). The Diversity Gap: when diversity matters for knowledge. *PsyArXiv*.
<https://doi.org/10.31234/osf.io/hx7ze>
- Shalaby, M., Allam, N., & Buttorff, G. J. (2021). Leveling the field: Gender inequity in academia during COVID-19. *PS: Political Science & Politics*, 1-7. <https://doi.org/10.1017/S1049096521000615>
- van Knippenberg, D., De Dreu, C. K. W., & Homan, A. C. (2004). Work group diversity and group performance: An integrative model and research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 1008–1022.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.1008>

Wer sind die Autor:innen?

Dr. Sarina J. Schäfer ist Mitarbeiterin am Lehrgebiet Psychologische Methodenlehre und Evaluation (auf einer unbefristeten Stelle) und ist alleinerziehend mit drei Kindern im Alter von 6 bis 11 Jahren (*2010, *2012 und *2015).

Dr. Tina B. Lonsdorf leitet seit 2019 eine DFG geförderte Emmy-Noether Nachwuchsgruppe am Institut für Systemische Neurowissenschaften am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf und hat drei Kinder im Alter von 4 bis 11 Jahren (*2009, *2012 und *2017).

Dr. Gordon B. Feld leitet seit 2019 eine DFG geförderte Emmy-Noether Nachwuchsgruppe am Zentralinstitut für seelische Gesundheit und hat zwei Kinder im Alter von 3 und 6 Jahren (*2014 und *2018).

Prof. Dr. Mathias Kauff ist Professor für Sozialpsychologie an der privaten Medical School Hamburg und hat zwei Kinder im Alter von 2 und 6 Jahren (*2015 und *2018).

Zitation:

Schäfer, S. J., Lonsdorf, T. B., Feld, G. B., & Kauff, M. (2021, October 28). Vorschläge für eine familienfreundliche Wissenschaft. *Zenodo*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5607497>