

Lena Weber¹

ARBEITSARRANGEMENTS

Geschlechtliche Arbeitsarrangements von Wissenschaftler*innen im Lichte der Corona-Pandemie

ABSTRACT

Bereits vor der Corona-Pandemie haben zahlreiche Studien aus der Geschlechterforschung dargelegt, dass die Arbeitsarrangements von Wissenschaftler*innen geschlechtlich ungleich strukturiert sind und dies zur Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft beiträgt. Zudem vollzieht sich im deutschen Wissenschaftssystem in den letzten Jahrzehnten ein tiefgreifender, nicht gleich gerichteter Wandel: Einerseits erlangt die Vermessung von wissenschaftlicher Leitung im gegenwärtigen Exzellenz-Regime eine zunehmende Bedeutung, wodurch der Umfang von Publikationen in hochrangigen englischsprachigen Fachjournals und Drittmittelvolumen zu relevanten Parametern werden und die Wissenschaftler*innen je nach Disziplin unterschiedlich beeinträchtigen. Zum anderen haben sich zeitgleich universitäre Gleichstellungspolitiken und Maßnahmen, zu denen beispielsweise das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern gehört, etabliert und institutionalisiert. Beide Entwicklungen haben einen bedeutenden Einfluss auf die Gestaltung alltäglicher und biografischer Arbeitsarrangements von Wissenschaftler*innen, wie diese geschlechtlich zugewiesen werden und den Erfolg von akademischen Karrierewegen.

Seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie haben sich die Situation an den Universitäten und die Geschlechterungleichheiten in den Arbeitsarrangements durch erhöhte Anforderungen in der privaten Sorgearbeit (fehlende Kinderbetreuung, Homeschooling, Sorge von Angehörigen) und beruflichen Verantwortungsbereichen (Umstellung auf Online-Lehre, Online-Meetings) erneut zugespitzt, wovon Frauen² stärker betroffen sind.

Der Beitrag bietet einen Überblick über Studienergebnisse zu den geschlechtlichen Arbeitsarrangements von Wissenschaftler*innen vor und während der Corona-Pandemie und skizziert, welche Schlussfolgerungen für die Zukunft aus gleichstellungspolitischer Perspektive zu ziehen sind.

1 Hiermit sei der schnellen und konstruktiven Zuarbeit von Réjane Obdeijn ganz herzlich gedankt.

2 Die Verwendung der Begriffe Weiblichkeit und Männlichkeit bzw. Frauen und Männer ist vor dem Hintergrund des im globalen Westen weit verbreiteten Systems der Zweigeschlechtlichkeit zu verstehen. Mit „Frauen“ bzw. „Männern“ werden also weiblich oder männlich gelesene Personen gemeint.

1 Einleitung

Der Beitrag blickt aus der Perspektive der alltäglichen und biografischen Arbeitsarrangements (Aulenbacher & Riegraf 2011) auf bisherige Forschungen zu Geschlechter- und Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft (Aulenbacher et al. 2010; Binner et al. 2010) sowie Lebensarrangements von Wissenschaftler*innen und setzt diese in Bezug zu aktuellen internationalen Studienergebnissen, die während der Corona-Pandemie entstanden sind. Diese zeigen, dass sich die Geschlechterungleichheiten in den Arbeitsarrangements während der Corona-Pandemie zugespitzt haben.

Die Perspektive der alltäglichen und biografischen Arbeitsarrangements geht von der Annahme aus, dass sich das Arbeitsensemble eines jeden Individuums aus Arbeitsformen der reproduktiven, eher mit Weiblichkeit assoziierten Sphäre und der produktiven, symbolisch eng mit Männlichkeit verknüpften Sphäre zusammensetzt. Einzelne Arbeitstätigkeiten und ganze Berufsfelder sind dementsprechend mit Vorstellungen über vergeschlechtlichte Eigenschaften, Fähigkeiten und Interessen verbunden. Auf der Ebene der Individuen zeigen sich Geschlechterungleichheiten und geschlechtliche Arbeitsteilung daran, wie sich als männlich oder weiblich verstehende Subjekte in ihrem Alltag je spezifisch Tätigkeiten der Fürsorge, Erwerbsarbeit und Selbstsorge als verantwortlich sehen, austarieren und arrangieren (Aulenbacher et al. 2010; Binner & Weber 2019; 2022). Gerade in der Qualifikationsphase des akademischen Mittelbaus verdichten sich die vielfältigen Arbeitsanforderungen der privaten und öffentlichen Sphäre und konkurrieren oder kollidieren sogar miteinander. Familienzeit muss mit Karriereambitionen im Alltag sowie je nach Lebensphase und damit biografisch priorisiert, ausgehandelt und in Einklang gebracht werden.

Die Anforderungen an eine akademische Karriere haben sich erstens durch das sogenannte Exzellenzregime unter dem Leitbild der unternehmerischen Universität (Weber 2017) verändert, das sich im letzten Jahrzehnt zunehmend international durchgesetzt hat. Mit der Einführung des New Public Management im Wissenschaftssystem hat sich eine neue Governance der Exzellenz etabliert (Jenkins et al. 2022; Riegraf et al. 2010), die dadurch gekennzeichnet ist, wissenschaftliche Leistung anhand von Kriterien wie Anzahl der Fachzeitschriftenbeiträge, citation indices impact factor und Drittmittelvolumen zu quantifizieren und zu vermessen. Durch diese Vermessung wissenschaftlicher Leistung ist der Druck auf Wissenschaftler*innen insbesondere in Qualifikationsphasen

gestiegen, sichtbaren und zählbaren Output zu produzieren, um eine der wenigen dauerhaften Stellen zu erreichen.

Zweitens haben sich parallel dazu und teils mit der Politik des Wettbewerbs und betriebswirtschaftlicher Steuerung verbunden Gleichstellungspolitik, familienfreundliche Maßnahmen sowie Diversitätspolitiken an Hochschulen etabliert (Weber 2017; Riegraf & Weber 2017).

Drittens hat die Corona-Pandemie und die damit verbundene Umstellung der wissenschaftlichen Tätigkeiten auf Homeoffice und Online-Lehre den akademischen Alltag zunächst kurzfristig durch die Lockdowns verändert, wovon die Geschlechter – nicht nur in der Wissenschaft – unterschiedlich stark beeinträchtigt wurden (Scheele 2021). Neben den Beeinträchtigungen und Mehrfachbelastungen sind auch innovative Ansätze entstanden, die über die Phase der Corona Pandemie hinaus bestehen bleiben, wie beispielsweise Formate der Online-Lehre. Durch die sich verschärfende Geschlechterungleichheit während der Lockdowns sind ältere Forderungen nach mehr Geschlechtergerechtigkeit und besseren Arbeitsbedingungen wieder sichtbar geworden. Dies regte auch neuartige gleichstellungspolitische Konzepte und Maßnahmen an. Ähnlich wie durch die Online-Semester der Fokus auf die Entwicklung innovativer Lehrkonzepte und Didaktik gerichtet wurde, sind neue Lösungsansätze bzw. bereits bekannte Ideen für die Gleichstellungspolitik aus den Erfahrungen von Homeoffice und Lockdowns entstanden oder reaktualisiert worden. Durch sie können das zukünftige Wissenschaftssystem und die Gleichstellungspolitik insgesamt weiter vorangebracht werden.

In diesem Beitrag möchte ich in einem ersten Schritt den Ansatz der alltäglichen und biografischen Arbeitsarrangements erläutern, der sich besonders gut dazu eignet, die Studienlage über die Auswirkungen der Pandemie auf die geschlechterungleichen Arbeitsarrangements von Wissenschaftler*innen einzuordnen und zu sortieren. Im zweiten Schritt beleuchte ich die gegenwärtigen Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit und bestehende Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft. Im dritten Schritt werden internationale Studien sowohl zur wissenschaftlichen Produktivität und zu den Arbeitsbedingungen von Wissenschaftler*innen als auch zu ihren privaten Lebensarrangements und zu Sorgearbeit während der Corona-Pandemie dargestellt. Nach einer Zusammenfassung der identifizierten Geschlechterungleichheiten werden in einem vierten Schritt gleichstellungspolitische Forderungen und neue Ansätze vorgestellt, die während der Corona-Pandemie entwickelt wurden.

2 Das alltägliche und biografische Arrangement von Arbeit aus einer Geschlechterperspektive

Als theoretische Perspektive für die Auseinandersetzung mit Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft und deren verstärktes Hervortreten während der Corona-Pandemie wird der Ansatz der alltäglichen und biografischen Arbeitsarrangements vorgestellt (Aulenbacher & Riegraf 2011; Binner & Weber 2019; Weber 2022).

Dieses Konzept bezieht sich auf die von Regina Becker-Schmidt (1998, 2002, 2007) entwickelte Definition der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit und verknüpft diese mit subjektorientierten Ansätzen der alltäglichen Lebensführung (Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995; Kudera & Voß 2000) sowie der geschlechtertheoretischen Biografieforschung (Dausien 2009). Einerseits wird diese Perspektive dem feministischen Anspruch gerecht, Arbeit in einem erweiterten Sinne nicht nur als Erwerbsarbeit, sondern auch als Sorgearbeit zu verstehen. Andererseits ermöglicht diese Perspektive, die wechselseitige Bezugnahme zwischen den Bereichen der privaten Lebenssorge und der öffentlichen, bezahlten Erwerbswelt zu betrachten (Aulenbacher & Riegraf 2011: 78). Arbeitsarrangements, so Brigitte Aulenbacher und Birgit Riegraf (ebd.), lassen Geschlechterungleichheiten erkennbar werden, da Institutionen die Geschlechter in den gesellschaftlichen Feldern für Arbeitsformen jeweils unterschiedlich adressieren und kanalisieren.

Die Grundannahme basiert darauf, dass die in der westlichen Moderne ausdifferenzierte Trennung zwischen Öffentlichkeit und Privatheit eng mit einem dualistischen und asymmetrischen Geschlechterverhältnis verwoben ist (Klinger 2000). Diese getrennt zueinander konstruierten Bereiche sind in ihren Anforderungen und Strukturen widersprüchlich zueinander. So wird private Sorgearbeit eher mit ‚Weiblichkeit‘ assoziiert und ist durch Empathie, Zugewandtheit und ‚Zeit-füreinander-Haben‘ gekennzeichnet. Sie steht damit in ihrem zeitlichen Rhythmus, aber auch im Hinblick auf ihre Ziele und Zwecke in einem Gegensatz zu wissenschaftlicher Arbeit, die durch Zeiteffizienz, Rationalität und Konkurrenz um die intelligentesten Lösungen charakterisiert ist.

Das subjektorientierte Konzept der alltäglichen Lebensführung (Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995) ergänzt in dem Ansatz die gesellschaftstheoretische Definition von Arbeit. Damit wird herausgestellt, dass das Zusammenführen der gesellschaftlichen Arbeitsformen mit ihren teils widersprüchlichen Anforderungen und Aufgaben eine gesellschaftlich geforderte Leistung, ein soziales Handeln des Individuums darstellt. In den subjektiven Sichtweisen wird abgebildet, wie die dispa-

ten Anforderungen aus der öffentlichen Sphäre der akademischen Arbeit und der privaten Sphäre der Erholung, Familie und Sorgearbeit in den Alltag integriert, die damit verbundenen Tätigkeiten als wertvoll oder weniger wichtig erachtet, geschlechtlich verknüpft und arrangiert werden (Aulenbacher & Riegraf 2011: 81). Auf diese Weise ermöglicht es der Ansatz, zu erfassen, wie die Widersprüchlichkeit der Anforderungen mit der ungleichen Wertigkeit von als typisch weiblich oder männlich geltenden Arbeitstätigkeiten zusammenhängt (Scheele 2019).

3 Das neue Exzellenzregime und Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft

Die akademische Welt ist historisch gesehen von einer Kultur der Sorglosigkeit (Lynch 2010) gekennzeichnet. Mit der Kultur der Sorglosigkeit werden Normen beschrieben, die von der klassischen kartesischen Auffassung von Bildung geprägt sind. Demnach verlangt wissenschaftliches Arbeiten, Verstand und Emotionen in getrennten Sphären zu verorten sowie sich von Emotionen und Gefühlen frei zu machen. Diese Trennung von Rationalität und Emotionalität korrespondiert mit dem dualistischen System der Zweigeschlechtlichkeit in der westlichen Moderne. Emotionen stören oder verfälschen dieser Vorstellung zufolge rationale, objektive Erkenntnisse und Einsichten lediglich, was zur Wahrnehmung einer vermeintlichen Unprofessionalität des Weiblichen geführt hat und dessen Ausschluss implizierte. In ähnlicher Weise basiert das von Robert K. Merton (1985) beschriebene Glaubenssystem der modernen Wissenschaft auf einer meritokratischen Vorstellung, welche auch die Trennung von objektiven Fakten und subjektiven Werten und Empfindungen betont. Dabei wird vernachlässigt, dass Wissenschaftler*innen – wie andere Menschen auch – in ihren Handlungen und Entscheidungen wertorientiert sind, ihren Eindrücken und Empfindungen folgen sowie Emotionen haben, zu denen sie nicht immer einen rationalen Zugang haben. Schon allein die Auswahl des Forschungsgegenstandes oder der Disziplin kann unter anderem auch von Wertvorstellungen, Normen und Empfindungen beeinflusst werden.

Feministische Forschungen haben gezeigt, dass ein solches Verständnis von Objektivität und Meritokratie, das Wissenschaft als geschlechtsneutral und rational imaginiert, ein geschlechtsblinder Mythos ist, der die ungleichen Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft verschleiert (van den Brink & Benschop 2011; Teelken & Deem 2013; Beaufäys & Kraus 2005). In westlichen Gesellschaften ist diese Kultur der Sorglosigkeit in der Wissenschaft eng mit dem Ideal der hegemonialen

Männlichkeit verwoben (Lynch 2010; Hearn 2017), die in der Wissenschaft mit Rationalität, Macht und Unabhängigkeit assoziiert wird. Durch die Anforderungen der wissenschaftlichen Arbeit wird eine bestimmte sorglose Lebensform und Subjektivität gefördert (Metz-Göckel et al. 2009; Mittelstraß 2006), die international mobil, flexibel, unabhängig und nicht durch Sorgeverantwortung gegenüber Familienangehörigen beeinträchtigt, jederzeit leistungsfähig und einsatzbereit ist. In dieser Variante war die wissenschaftliche Lebensweise und Karriere lange Zeit eher ein Privileg heterosexueller, sich als Männer identifizierender Personen, die durch weibliche Angehörige von den Sorgen des Alltags entlastet wurden (Aulenbacher & Riegraf 2010). Im Gegensatz dazu sind Weiblichkeitskonzepte eng mit Care und Sorgearbeit verbunden und Care-Berufe wie auch Care Tätigkeiten feminisiert (Weber 2022; Riegraf 2019). Dadurch entstand die Vorstellung, dass Frauen zu wissenschaftlicher Arbeit oder gar zu akademischer Exzellenz nicht fähig seien. Diese Sicht hat zum Ausschluss von Frauen aus der Wissenschaft beigetragen bzw. trägt immer noch dazu bei (Riegraf & Weber 2017; van den Brink & Benschop 2011; Rees 2011; Jenkins et al. 2022). Ebenso werden wissenschaftliche Sorgетätigkeiten, die mit Betreuung von Studierenden oder Beziehungspflege in Kooperationen zusammenhängen, als unwissenschaftlich oder weniger wichtig wahrgenommen und ebenfalls tendenziell feminisiert (Docka-Filipek & Stone 2021; Guarino & Borden 2017; Hanasono et al. 2019; Briken et al. 2018).

In den letzten Jahren hat die Geschlechterforschung die Diskussion um den neoliberalen Wandel in der Wissenschaft bzw. deren Ökonomisierung durch die Implementierung von Instrumenten und Mechanismen des New Public Management (NPM) zunehmend aufgegriffen (Riegraf et al. 2010; Kahlert 2018; Riegraf & Weber 2017; Hark & Hofbauer 2018). Der Begriff Ökonomisierung bezeichnet die Einführung betriebswirtschaftlicher und wettbewerbsorientierter Prinzipien der staatlichen Steuerung in das Wissenschaftssystem, wie beispielsweise die Konkurrenz um finanzielle Ressourcen, Monitoring- und Evaluationsprozesse und Output-orientierte Kennzahlen und Messungen. Die neue Governance zielt darauf ab, den Output wissenschaftlicher Exzellenz zu fördern, und zwar sowohl individuell, auf der Ebene der einzelnen Wissenschaftler*innen, wie auch organisational, auf der Ebene der Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Hervorragende Leistungen sollen durch Messkriterien herausgestellt und dadurch von weniger exzellenten Leistungen abgegrenzt werden, sodass zwischen exzellentem und weniger exzellentem Personal unterschieden werden kann. Diese Differenzierungen und ungleichen

Bewertungen von Arbeitstätigkeiten in der Wissenschaft sind ebenfalls mit ungleichen Geschlechtervorstellungen verwoben. Dabei zeigen sich bei dem Wandel hin zum Exzellenzregime in Bezug auf Gleichstellung durchaus unterschiedliche, nicht gleich gerichtete Prozesse.

Einerseits wird argumentiert, dass die mit dem neuen Exzellenzregime assoziierten Normen und Werte – Wettbewerb, Konkurrenz, Rationalität, Hierarchie, Output-Kontrolle – die Kultur der Sorglosigkeit und die Ideale hegemonialer Männlichkeit erneut aktivieren bzw. fortführen (Hearn 2017; Thomas & Davies 2002). Denn nur der sorglos wissenschaftlich Tätige kann den Anforderungen, mobil zu sein und hohe Leistungen in Form von internationalen Fachzeitschriftenartikeln und Drittmittelwerbungen zu erbringen, vollkommen gerecht werden. „While men can rely on the moral imperative on women to care, to renege on primary care work [...], women have no such option“ (Lynch 2010: 57f.). Die Etablierung des Exzellenzregimes hat die Anforderungen an die Forschenden und Lehrenden erhöht; hinzu kommen Management- und Führungstätigkeiten in Verwaltung und Lehre. Diese akademische Sorgearbeit (in der Literatur als *academic care* oder *pastoral care* bezeichnet) ist zeitaufwendig, mit wenig Reputation verknüpft und wird eher weiblich zugewiesen. In der Konsequenz übernehmen Wissenschaftlerinnen überproportional häufig akademische Sorgearbeit, wie etwa die Betreuung von Studierenden, Nachwuchsförderung und zeitintensive Verwaltungsaufgaben, und es wird von ihnen auch eher als von ihren Kollegen erwartet, diese Aufgaben zu erfüllen (Barrett & Barrett 2011; Locke & Bennion 2010; Hanasono et al. 2019; Heijstra et al. 2017; Guarino & Borden 2017; Briken et al. 2018: 333). Problematisch ist, dass *academic care work* durch die bisherigen Exzellenzkriterien nicht abgebildet wird und für die wissenschaftliche Karriere kaum relevant ist. Für das Vorankommen bei einer wissenschaftlichen Karriere und den Erfolg in der Wissenschaft sind Auszeichnungen in der Forschung wichtiger als Lehrkompetenzen, die Anzahl der betreuten studentischen Arbeiten oder die Ergebnisse von Lehrevaluationen. Zudem gibt es Hinweise darauf, dass Familien- und Betreuungsarbeit außerhalb der Wissenschaft den wissenschaftlichen Karriereverlauf von Frauen erschwert, was international unter dem Schlagwort *motherhood penalty* diskutiert wird (Correll et al. 2007; vgl. auch Binner & Weber 2019; Leinfellner & Bomert 2017; Czerney et al. 2020; s. auch Czerney & Eckert in diesem Band).

Andererseits kann davon ausgegangen werden, dass die Kultur der Sorglosigkeit unter der neuen Governance nicht ungebrochen weitergeführt wird. Zeitgleich zur neuen Governance – teilweise auch damit

verwoben – wurden Maßnahmen und Programme zur Förderung von Gleichstellung und Diversität sowie Familienfreundlichkeit an Hochschulen eingerichtet (Aulenbacher et al. 2014; 2015; 2016). Sie verknüpfen auf diskursiver Ebene den Exzellenzgedanken mit der Gleichstellung der Geschlechter oder der Care-Arbeit, indem sie betonen, dass nur geschlechtergerechte, vielfältige und familienfreundliche Hochschulen eine geeignete Plattform für exzellente Wissenschaftler*innen bilden können. Von diesem Gedanken wird zum Beispiel auch das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern getragen, das eine sehr wirkvolle Maßnahme darstellt, um Gleichstellungspolitik und Gleichstellung in der deutschen Hochschullandschaft zu stärken (Löther & Glanz 2017).

Diese Veränderungen sind zwar nicht ohne Folgen geblieben, wie sich etwa am gestiegenen Anteil von Frauen in akademischen Führungspositionen (Löther 2023) und in der Wissenschaft insgesamt ablesen lässt (European Commission 2021; GWK 2013). Aber sie sind noch lange nicht in dem Tempo vorangeschritten, wie es aufgrund der vorhandenen qualifizierten Frauen zu erwarten gewesen wäre, und auch nicht in allen wissenschaftlichen Bereichen gleichermaßen. Zudem wirken sich die Veränderungen überwiegend für bereits eher privilegierte Frauen in der Wissenschaft positiv aus und es gibt Hinweise auf intersektionale Ungleichheitslagen zwischen den Dimensionen gender, race und class. So profitieren vor allem Professorinnen, aber weniger Frauen im Mittelbau von vielen der gleichstellungspolitischen Maßnahmen (Alemann et al. 2019). Auch zeigt sich beispielsweise, dass zwar mittlerweile fast die Hälfte der Juniorprofessuren mit Frauen besetzt werden; allerdings sind darunter Frauen aus Akademikerhaushalten überproportional vertreten (Möller 2015).

Mit der Perspektive der alltäglichen und biografischen Arbeitsarrangements wird deutlich, dass sich der workload der Wissenschaftler*innen im Exzellenzregime zugunsten von Forschungsaktivitäten und zulasten der Lehre verändert hat. Es ist bedeutsamer geworden, Artikel in hochrangigen Fachzeitschriften statt in Sammelbänden zu publizieren oder Monografien zu verfassen. Internationale Mobilität, Präsenz auf Konferenzen, Forschungs Kooperationen und Anträge für Drittmittelprojekte werden höher bewertet als die Betreuung von Studierenden und die Förderung jüngerer Kolleg*innen. Des Weiteren haben während der Corona-Pandemie bisher wenig beachtete Aufgaben an Gewicht gewonnen, wie innovative digitale Lehrkonzepte zu entwickeln, sich im Homeoffice einzurichten und von zu Hause aus gegebenenfalls Labor-tätigkeiten oder Kooperationen zu managen. In der Folge kann auch die

Grenze zwischen Privatsphäre und akademischer Tätigkeit immer weniger trennscharf gezogen werden. In Zeiten von Corona war es schwieriger, Erholungsräume zu schaffen, wenn Wohnräume zu Arbeitszimmern umdefiniert wurden. Der Bedarf an Zeit für Familien- und Haushaltsangehörige aufgrund von Sorgen um Gesundheit, psychischer Belastung, Homeschooling oder ausgefallener Kita-Betreuung nahm zu. Nicht zu vergessen der erhöhte Zeitaufwand für die Beschaffung und Zubereitung von Nahrung, da Restaurants oder Kantinen geschlossen hatten und alle Zuhause versorgt werden mussten. Zusammengenommen schufen diese teils widersprüchlichen Veränderungen neue Voraussetzungen dafür, wie Wissenschaftler*innen ihre akademischen und privat zu leistenden Tätigkeiten bewerten und wie sie in ihren Partnerschaften aushandeln, welcher Arbeitsform welcher Stellenwert zugewiesen wird und wer dafür zuständig ist.

3.1 Gender Bias und wissenschaftliche Produktivität

In Deutschland sind wissenschaftlich Tätige insgesamt von prekären Arbeitsbedingungen betroffen (Bahr et al. 2022; Burkhardt et al. 2021). Der Anteil an befristet beschäftigtem Personal im Mittelbau ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und hält sich seit einigen Jahren auf einem hohen Niveau (Löther 2022: 16). Besonders auffällig ist, dass durch die Einführung von zeitlich begrenzten Junior- und W2-Professuren nun auch Professorinnen vermehrt von Befristung betroffen sind. Der Geschlechterunterschied, demnach Frauen eher befristet angestellt sind als Männer, ist mit einem Generationeneffekt verwoben. Frauen wurden vor allem in den letzten Jahren auf diese neuartigen Professuren berufen, die häufiger befristet sind und deren Weiterfinanzierung von positiven Evaluationen abhängig ist (Löther 2022: 8 f). Diese Erkenntnisse zur Beschäftigungssituation in der Wissenschaft geben Aufschluss darüber, wem in der Wissenschaft Zugang zu den „premier league“-Jobs (Thomas & Davies 2002: 386) gewährt wird, wer exzellente Bedingungen hat, hat auch Exzellentes zu leisten. Den Geschlechterunterschieden nach zu urteilen, haben Wissenschaftlerinnen hier Nachteile zu verzeichnen.

Ein Teil der Studien zur Situation während der Corona-Pandemie konzentriert sich darauf, zu erfragen, wie sich die wissenschaftliche Produktivität, die Zeitverwendung für Forschung und das Verfassen von wissenschaftlichen Texten verändert hat (Staniscuaski et al. 2021; Myers et al. 2020; Shalaby et al. 2021; Deryugina et al. 2021; Minello et al. 2021; Parlak et al. 2021). Die Ergebnisse zeigen, dass Wissenschaftlerinnen häufiger als ihre männlichen Kollegen angeben, ihre Forschungsaktivitäten für die

zeitintensivere Online-Lehre zu reduzieren (Shalaby et al. 2021). Die academic mothers unter ihnen waren in ihrer Arbeitszeit zusätzlich eingeschränkt, weil sie ihre Kinder während des Lockdowns und aufgrund von Quarantänebestimmungen zuhause betreuen mussten. Sie arbeiteten teils spätabends und nachts, um ihre akademische Tätigkeit aufrechtzuerhalten (Guy & Arthur 2020: 893; Abdellatif & Gatto 2020: 730; Guatimosim 2020: 469; Rania et al. 2022: 655; Kasymova et al. 2021: 428; Parlak et al. 2021: 466). Wissenschaftlerinnen gaben in Umfragen zudem häufiger an, sich durch die Umstände des Homeoffice ausgebremst zu fühlen, Schwierigkeiten zu haben, ihre Forschung weiterzuführen oder Fördermittel zu verlängern und eher Angst vor ökonomischer Unsicherheit zu haben (Kowal et al. 2020: 391; Docka-Filipek & Stone 2021). Sie äußerten, ihre Zeit für Forschung reduziert zu haben, vor allem wenn sie Kleinkinder hatten (Myers et al. 2020: 881; Kasymova et al. 2021: 425; Shalaby et al. 2021: 662). Auf die Frage, wie viel Zeit ihnen während der Lockdowns für ihre Forschung zur Verfügung stand, gaben die Wissenschaftlerinnen einen Wert an, der im Durchschnitt 30 Minuten unter dem von ihren Kollegen genannten Wert lag (Deryugina et al. 2021: 7; Lantsoght et al. 2021: 18). Sie berichteten auch, ihre Forschungsaktivitäten wegen der zeitintensiven Betreuung und Vorbereitung der Online-Lehre für eine „indefinite future“ zurückgestellt zu haben (Górska et al. 2021: 1553). Andere Forscherinnen schränkten aufgrund der Corona-Pandemie auch ihre Mobilität ein: Ein Drittel der Frauen gab ein bereits bewilligtes Stipendium zurück, während dies nur knapp ein Fünftel der Männer tat (Klöble et al. 2021: 6).

Ein in den letzten Jahren wachsender Zweig innerhalb der Studien zu Geschlechterunterschieden bei der wissenschaftlichen Produktivität verwendet bibliometrische Verfahren, um die Publikationsaktivitäten von Frauen und Männern zu vergleichen³. Bibliometrische Analysen belegen, dass Frauen seltener als Männer an erster oder letzter Stelle unter den Autor*innen genannt werden, wobei eine Erstplatzierung als Anzeichen dafür gilt, dass die betreffende Person die Hauptverantwortung für die Artikelinhalte trägt, während eine Letztplatzierung darauf hinweist, dass sie die Forschung finanziert hat (Larivière et al. 2013). Zu einem Großteil lässt sich der Befund durch den akademischen Status erklären. Aufgrund

3 Diese Verfahren versprechen, möglichst objektiv zu sein, da es sich um nicht reaktive Verfahren handelt. Allerdings ist die Aussagekraft der Metriken begrenzt, denn die Prozesse, die bis zum Einreichen und Veröffentlichen eines Artikels durchlaufen werden (Peer Review, Zeitverwendung für Forschung, Kooperationen etc.), können nicht beleuchtet werden. Zudem sind sie überwiegend auf die Datengrundlage von internationalen und englischsprachigen Fachzeitschriften limitiert, was in den Sozial- und Geisteswissenschaften – in denen die Frauenanteile höher sind – nur einen Teil des Publikationsverhaltens abbildet. Dies gilt es bei der Bewertung von bibliometrischen Untersuchungen zu berücksichtigen.

des sogenannten leaky-pipeline-Phänomens sind mehr Doktorand*innen und Postdoktorand*innen in der Wissenschaft tätig, deren Hürden in Fachzeitschriften zu publizieren höher sind im Vergleich zu den jedoch wenigen weiblichen principal investigators, welche die Forschung finanzieren können (Bordons et al. 2003; Xie & Shauman 2009).

Während der Corona-Pandemie widmeten sich einige bibliometrische Untersuchungen der Frage, inwiefern es bei den Publikationsaktivitäten von Frauen eine „Pandemic Penalty“ (King & Frederickson 2021) gibt. In diesen Studien wurde vor allem analysiert, ob Frauen während der ersten Corona-Welle und des ersten Lockdowns im Vergleich zum Vorjahreszeitraum seltener Manuskripte einreichten (Dolan & Lawless 2020; King & Frederickson 2021; Cui et al. 2022). Die Einbrüche sind erkennbar, wenngleich – je nach Forschungsfeld – unterschiedlich stark und teilweise noch nicht so gravierend. Allerdings sind die tatsächlichen Einbrüche wohl erst noch zu erwarten, denn die Arbeit an einem Manuskript ist ein längerer Prozess (Shamseer et al. 2021; Lerchenmüller et al. 2021; Lamarre-Vincent et al. 2020). Wenn die Forschungszeit für Wissenschaftler*innen zu einem bestimmten Zeitpunkt aufgrund von Home-schooling, Kinderbetreuung oder Online-Lehre beeinträchtigt war, dann wird sich das volle Ausmaß der Folgen erst einige Jahre später zeigen. Es wurde auch beanstandet, dass Frauen weniger an COVID-19-relevanten Publikationen beteiligt waren (Lerchenmüller et al. 2021; Pinho-Gomes et al. 2020; Amano-Patiño et al. 2020; Andersen et al. 2020).

Eine in Deutschland während des ersten Lockdowns durchgeführte Befragung zeigte, dass Professorinnen häufiger angaben, weniger Manuskripte als geplant eingereicht zu haben als ihre Kollegen (57 Prozent vs. 37 Prozent; Rusconi et al. 2020: 24; ähnliche Ergebnisse finden sich bei Shalaby et al. 2021; Staniscuaski et al. 2021). Besonders betroffen sind Wissenschaftlerinnen mit Kleinkindern und weibliche BIPoC (Rusconi et al. 2020:25; Staniscuaski et al. 2021). Wissenschaftlerinnen fiel es schwerer, Abgabetermine einzuhalten, und sie sahen sich durch die Pandemie eher in ihrer Produktivität negativ beeinflusst (Staniscuaski et al. 2021; Yildirim & Eslen-Ziya 2020).

Die Annahme, dass die wissenschaftliche Produktivität von Wissenschaftlerinnen allein durch Mutterschaft beeinträchtigt werde, wird seit Längerem kontrovers debattiert (Stack 2004; Correll et al. 2007; Fox 2005). Das reduzierte Einreichen von Publikationen oder die geringere Forschungsaktivität von Frauen während der Corona-Pandemie allein durch Mutterschaft zu erklären, hält einige Fallstricke bereit (Pereira 2021). Neben offensichtlichen Gründen, wie der Tatsache, dass nicht alle

Wissenschaftlerinnen auch gleichzeitig Mütter sind, können hier auch Fehlschlüsse gezogen werden, wodurch die Gründe für die Beeinträchtigung von Forscherinnen externalisiert und somit außerhalb der Logiken und Mechanismen des Wissenschaftssystems verortet werden.

Einige Forschungsergebnisse zeigen, dass die betreffenden Frauen häufig sehr prekäre Stellen mit einem hohen Lehrdeputat innehaben und infolgedessen mehr Zusatzarbeit in der Vorbereitung von Online-Lehre und Studierendenbetreuung leisten mussten (Shalaby et al. 2021; Frize et al. 2021). Diesbezüglich bestehen enorme Forschungslücken, da die meisten Studien auf Mutterschaft als Einflussgröße zielen. Durch Homeoffice und die damit verbundene Isolation können sich auch geschlechterdifferenzierende Exklusionsmechanismen noch verschärft haben. So kann der Zugang zu wichtigen Hinterbühnen und Netzwerken in digitalen Meetings noch stärker kontrolliert und sanktioniert werden. Studien deuten darauf hin, dass dieser Zugang vor allem für BIPOC-Wissenschaftlerinnen erschwert wurde und diese zugleich eher von ökonomischen Prekarität und Zusatzbelastung durch Care-Arbeit betroffen waren (Fulweiler et al. 2021: 2; Staniscuaski et al. 2021). Auch im Hinblick darauf, wie verschiedene Ungleichheitsdimensionen verschränkt wirken, besteht noch deutlicher Forschungsbedarf. Die geringe Wertschätzung und Feminisierung von Sorgearbeit – ob privat oder im professionellen Umfeld – sind ein bedeutender Teil des Problems und es bedarf weiterer Maßnahmen, um Gleichstellungsziele und wissenschaftliche Karrierekriterien miteinander zu verbinden.

3.2 Private Lebensarrangements und Sorgearbeit von Wissenschaftlerinnen

Die wissenschaftliche Karriere erfordert einen bestimmten, mobilen, flexiblen und die Wissenschaft priorisierenden Lebensstil und Arbeitsalltag. Bisherige Untersuchungen zu Lebensformen von Wissenschaftler*innen haben gezeigt, dass Professorinnen eher in Doppelkarriere- bzw. Zweiverdiener-Partnerschaften leben (Rusconi & Solga 2011a: 42; siehe auch Lind & Samjeske 2010; Metz-Göckel et al. 2009), häufiger ledig sind (20 Prozent vs. 3 Prozent; Zimmer et al. 2007: 147 f.) und seltener Kinder haben als ihre Kollegen (ebd.: 149). Deutsche Hochschullehrer sind häufiger verheiratet als ihre Kolleginnen (91 Prozent vs. 66 Prozent) und leben eher das ‚Ernährermodell‘, in dem sie durch ihre erwerbslose oder in Teilzeit arbeitende Lebenspartnerin von Sorgearbeit im Haushalt und Kinderbetreuung entlastet werden (Zimmer et al. 2007; siehe auch Vogel

& Hinz 2004; Lind & Samjeske 2010; Rusconi & Solga 2011b). Das Leben als Doppelverdiener- oder Doppelkarriere-Paar erfordert das Jonglieren und Organisieren von zwei Karrieren, die mit Familienarbeit und weiteren Anforderungen in Einklang zu bringen sind. Oft ist es diese Art von Familienmanagement, auch als mental load bezeichnet, die von Frauen in Partnerschaften übernommen und von ihnen erwartet wird (Binner & Weber 2019). Ähnlich sieht es bei der Kinderbetreuung aus. Ein Fünftel der Professorinnen, die Kinder haben, gaben an, hauptsächlich die Kinderbetreuung zu leisten, während dies nur drei Prozent der Professoren äußerten (Schenk & Krimmer 2003). Im Vergleich dazu gab die Mehrheit der befragten Hochschullehrer an, dass sich ihre Lebenspartnerin um die Kinder kümmert (Zimmer et al. 2007: 153).

All das war bereits vor der Pandemie bekannt und ähnlich wie für den Rest der Gesellschaft stellen auch Studien zur Situation in der Wissenschaft fest, dass es vor allem Frauen waren, die die Kinderbetreuung übernahmen, als Schulen und Kindertageseinrichtungen pandemiebedingt schließen mussten (Dunn et al. 2022: 580; Parlak et al. 2021; Eslen-Ziya & Yildirim 2021; Yildirim & Eslen-Ziya 2020; Kasymova et al. 2021; Deryugina et al. 2021).

Eine nicht-repräsentative Online-Umfrage unter Wissenschaftlerinnen mit Kindern, überwiegend Professorinnen aus den USA, ergab, dass etwa die Hälfte der Befragten hauptverantwortlich für Kinderbetreuung und Homeschooling zuständig waren (Kasymova et al. 2021). Ein Drittel der Befragten gab an, sich die Kinderbetreuung gleichwertig mit dem Partner zu teilen, ein Fünftel berichtete, das Homeschooling gleichmäßig zwischen den Partner*innen aufzuteilen. Lediglich fünf Prozent der Wissenschaftlerinnen gaben an, dass der jeweilige Partner hauptverantwortlich für die Kinderbetreuung und Homeschooling sei. „We find that research as well as self-care (sleep and other activities) have been crowded out by a significant increase in time spent on childcare and other housework“ (Deryugina et al. 2021: 3). In dem bekannten Zitat von Arlie Hochschild (1989) fasste sie den Befund zusammen, dass nach der regulären Arbeitszeit eine „Second Shift“, also eine zweite Schicht in Haushalt und Familie, auf Frauen wartet. Diese „second shift“ wurde während der Pandemie zur „never-ending shift“ (Boncori 2020), da aufgrund von Quarantäne-Bestimmungen sämtliche räumliche und zeitliche Trennungen aufgehoben wurden und keine externe Kinderbetreuung verfügbar war. Das zu Beginn oft noch von einem Schmunzeln begleitete plötzliche Auftauchen von Kindern in Videokonferenzen aus dem Homeoffice symbolisiert die Entgrenzung von Arbeit, die zunehmend vor allem für Wissenschaftle-

rinnen Erschöpfung auslöst. Emotionale Belastung und Emotionsarbeit – den Kindern und Angehörigen die Angst vor Infektionen und Krankheit zu nehmen, sie vor der Isolation zu schützen, sie in ihrem neuen Alltag zu unterstützen, sich um ihre und die eigene mentale wie körperliche Gesundheit zu sorgen – führten bei den befragten Wissenschaftlerinnen dazu, dass sie unter Erschöpfungszuständen, Schlafmangel und Zeitdruck litten und sich ihre Anfälligkeit für Depressionen oder Angstzustände erhöhte (Bender et al. 2022: 56; siehe auch: Dunn et al. 2022; Docka-Filipek & Stone 2021; Kasymova et al. 2021).

Verheiratete türkische und polnische Wissenschaftlerinnen berichten, dass ihre Ehemänner – zum Teil ebenfalls in der Wissenschaft tätig – so weiterarbeiten würden wie vor der Pandemie, während sie sich hauptsächlich um die Kinder und den Haushalt kümmerten (Parlak et al. 2021: 467; Górska et al. 2021). Die befragten Frauen in der Studie von Sara Bender et al. (2022: 58) schildern Konflikte mit dem Partner darüber, wessen Erwerbsarbeit zu priorisieren sei und wie viel ungestörte Zeit zum Arbeiten jeder Person zugestanden wird (vgl. auch Rania et al. 2022; Abdellatif & Gatto 2020; Almanssori & Hillier 2020; Boncori 2020; Clancy 2020; Guatimosim 2020). Anscheinend fiel es Männern leichter, sich in den Krisenzeiten das Privileg ungestörter Arbeitszeit innerhalb der Partnerschaft zu sichern oder es zu verteidigen (vgl. Binner & Weber 2019).

4 Von hier aus, wie weiter? Postpandemische Träume für die Gleichstellung in der Wissenschaft

Nach wie vor lassen sich eindeutige Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft feststellen. So haben mehr Wissenschaftlerinnen aufgrund ihrer privaten Lebenssituation mit Kindern oder ihrer prekären Beschäftigung auf Stellen mit einem hohen Lehranteil ihre Forschungsaktivitäten zurückgestellt, als dies Wissenschaftler taten. Dies hängt unter anderem mit der geschlechtlichen Zuweisung von Tätigkeiten und der Kultur der Sorglosigkeit in der Wissenschaft zusammen. Diese Benachteiligungen werden voraussichtlich noch in den nächsten Jahren gravierender zutage treten, da Forschung, Publikationsvorgänge und Antragstellungen langwierige Prozesse sind. Dass Frauen sowohl mit der akademischen wie auch der privaten Sorgearbeit stärker belastet sind, die zudem zwar notwendige Arbeitstätigkeiten sind, jedoch gesellschaftlich abgewertet werden, trägt dazu bei, dass Wissenschaftlerinnen weniger Zugang zu prestigeträchtiger Forschung und guten Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft haben.

Wie in vielen anderen Bereichen hat das Thema Gleichstellung in der Wissenschaft während der Corona-Pandemie mehr Aufmerksamkeit erzeugt und ist zumindest vorübergehend sichtbarer geworden. Einige Forschende haben Übersichten erstellt und Maßnahmen gesammelt, auf welchen Entscheidungsebenen mehr Veränderung in Richtung Gleichstellung herbeigeführt werden kann und sollte (Oleschuk 2020; Nash & Churchill 2020; Witteman et al. 2021; Cardel et al. 2020; Fulweiler et al. 2021; Willey 2020; Mickey & Smith-Doerr 2022). Einige der darin enthaltenen Vorschläge sind schon seit vielen Jahren bekannt und haben in manchen Ländern nun Anklang gefunden, einige sind neuartig und innovativ.

Am häufigsten werden Forderungen vorgebracht, flexible Arbeitszeiten mit den Vorgesetzten absprechen zu können und dass Vorgesetzte Verständnis gegenüber Mitarbeiter*innen aufbringen sollten, die Sorgeverantwortungen haben. Nicht unproblematisch ist daran, dass es sich gleichzeitig häufig um Abhängigkeitsverhältnisse im Rahmen von Qualifizierungsstellen handelt, weshalb ein gutes Vertrauensverhältnis für solche Gespräche und Abmachungen notwendig ist. Neuartig ist, dass universitätseigene Solidaritätsplattformen entwickelt wurden, auf denen Dienstleistungen von kinderlosen oder älteren Mitarbeitenden für Kolleg*innen mit Sorgeverpflichtungen angeboten wurden (vgl. Cardel et al. 2020: 1367).

Ein Großteil der Vorschläge richtet sich auf die kulturelle sowie strukturelle Unterstützung von Eltern in der Wissenschaft, insbesondere von Müttern – etwa indem in öffentlicher Kommunikation von Führungspersonen anerkannt wird, dass Wissenschaftler*innen auch sorgende Personen sind, wodurch insgesamt eine familienfreundlichere akademische Arbeitskultur geschaffen werden soll (Willey 2020; Fulweiler et al. 2021; s. ergänzend den Beitrag von Czerney & Eckert in diesem Band). Einige Hochschulen haben beispielsweise zusätzliche Kinderbetreuungsangebote während der Pandemie oder Möglichkeiten zur personellen Unterstützung zur Vor- und Nachbereitung der Online-Lehre geschaffen. Vor allem im angloamerikanischen Raum wurden die Vor- und Nachteile abgewogen, zusätzlichen unbezahlten Urlaub beantragen zu können (Nash & Churchill 2020). Neben dieser Aufwertung von privater Sorgearbeit bedarf es zusätzlicher Anstrengungen, auch die professionelle Sorgearbeit, wie Studierendenbetreuung, kollegiale Unterstützung, Nachwuchsförderung und administrative Pflege, anzuerkennen und als Teil der wissenschaftlichen Qualifizierung angemessen abzubilden (Corbera et al. 2020).

Ein weiterer Teil der Empfehlungen richtet sich darauf, in Qualifizierungsvereinbarungen (tenure) die Fristen zu verlängern. Universitäten und Hochschulen sollten überprüfen, ob Frauen hinsichtlich Befristung, Stellenumfang und Eingruppierung auf systematisch schlechteren Stellenformaten angestellt sind und wie sie dieser Ungleichbehandlung entgegenwirken können. Darüber hinaus geht die Forderung, die teils an einigen amerikanischen Standorten bereits umgesetzt wurde, Exzellenz- und Erfolgskriterien unter Gleichstellungs- und Diversitätsgesichtspunkten zu überarbeiten (Mickey & Smith-Doerr 2022; Cardel et al. 2020: 1367). Damit wäre eine Forderung realisiert, deren Umsetzung schon seit längerem vonseiten der Geschlechterforschung angemahnt wird.

Diese Maßnahmen konzentrieren sich vorwiegend darauf, an den einzelnen Hochschulen oder Forschungseinrichtungen Veränderungen herbeizuführen. Andere nehmen die Forschungsförderinstitutionen stärker in den Blick und in die Verantwortung (Fulweiler et al. 2021). Eine Untersuchung konnte herausfinden, dass sich durch Ausschreibungen, die sich expliziter an Frauen richten und Forschung zu Geschlechterspezifika bei COVID-19 hervorhoben, die Frauenanteile der bewilligten Anträge deutlich steigern ließen (Witteman et al. 2021: 1).

Wichtige Adressat*innen sind außerdem Verlage, die mit Fristen und der Organisation von Gutachten maßgeblich dazu beitragen, Zeitdruck aufzubauen und als gatekeeper Forschungsergebnisse zu selektieren (Husu 2004). Fachzeitschriftenverlage können mit Angeboten, Abgabefristen zu verlängern, wenn bestimmte Begründungen wie Quarantänenachweise oder Sorgeverpflichtungen vorliegen, dazu beitragen, die Anzahl der von Frauen eingereichten Manuskripte zu erhöhen (Fulweiler et al. 2021: 7). Durch aktives Rekrutieren von Frauen können sie auch dazu beitragen, dass wissenschaftliche Beiräte und Herausgeber*innen von Fachzeitschriften diverser werden und dadurch auch mehr Sichtweisen in der Bewertung von Artikeln berücksichtigt werden.

So hat die Zeit der Corona-Pandemie zwar die geschlechterungleichen Arbeitsarrangements in der Wissenschaft verstärkt und teils neue geschaffen, aber auch zu gleichstellungspolitischen Veränderungen angeregt, deren Nachhaltigkeit es nun zu wahren gilt. Denn wie erwähnt, werden sich einige der pandemiebedingten Auswirkungen erst noch im vollen Ausmaß zeigen.

LITERATURVERZEICHNIS

- Abdellatif, A. & M. Gatto, 2020: It's OK not to be OK: Shared Reflections from two PhD Parents in a Time of Pandemic. *Gender, Work & Organization* 27: 723–733.
- Alemann, A. von, B. Riegraf & L. Weber, 2019: Komplexe Ungleichheiten in Organisationen. Empirische Beispiele aus dem Themenfeld Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken. S. 84–98 in: J. Gruhlich & M. Seeliger (Hrsg.), *Intersektionalität, Arbeit und Organisation*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Almansori, S. & K.M. Hillier, 2020: Frontline Workers from Home: A Feminist Duoethnographic Inquiry of Mothering, Teaching, and Academia during the Initial Stages of the COVID-19 Pandemic. *Journal of the Motherhood Initiative for Research and Community Involvement* 11/12: 171–188.
- Amano-Patiño, N., E. Faraglia, C. Giannitsarou & Z. Hasna, 2020: The Unequal Effects of COVID-19 on Economists' Research Productivity (= Cambridge-INET Working Paper Series 2020/20). Cambridge.
- Andersen, J.P., M.W. Nielsen, N.L. Simone, R.E. Lewiss & R. Jagsi, 2020: Meta-Research: COVID-19 medical papers have fewer women first authors than expected *eLife* 9:e58807. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2005.06303>
- Aulenbacher, B., K. Binner, B. Riegraf & L. Weber, 2010: „Brot und Rosen“. Oder: Der unerhörte Anspruch auf ein gutes Leben innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. S. 139–154 in: C. Bauschke-Urban, M. Kamphans & F. Sagebiel (Hrsg.), *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung*. Festschrift für Sigrid Metz-Göckel. Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Aulenbacher, B., K. Binner, B. Riegraf & L. Weber, 2014: Wissenschaft – unternehmerisch, geschlechtergerecht, familienfreundlich? Über deutsche und österreichische Universitäten im europäischen Hochschulraum. S. 155–173 in: J. Gruhlich & B. Riegraf (Hrsg.), *Transnationale Räume und Geschlecht*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Aulenbacher, B., K. Binner, B. Riegraf & L. Weber, 2015: Wandel der Wissenschaft und Geschlechterarrangements. Organisations- und Steuerungspolitiken in Deutschland, Österreich, Großbritannien und Schweden. *Beiträge zur Hochschulforschung* 37: 22–38.
- Aulenbacher, B., K. Binner, B. Riegraf & L. Weber, 2016: Die unternehmerische Universität im Wohlfahrtsstaat. Wissenschaftliches Arbeiten, prekäre Beschäftigung und soziale Ungleichheiten in Großbritannien, Schweden, Deutschland und Österreich. S. 122–154 in: N. Baur,

- C. Besio, M. Norkus & G. Petschick (Hrsg.), Wissen – Organisation – Forschungspraxis. Der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissenschaft. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Aulenbacher, B. & B. Riegraf, 2010: The New Entrepreneurship in Science and Changing Gender Arrangements. Approaches and Perspectives. S. 61–73 in: B. Riegraf, B. Aulenbacher, E. Kirsch-Auwärter & U. Müller (Hrsg.), GenderChange in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften; GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Aulenbacher, B. & B. Riegraf, 2011: Die Analyse alltäglicher und biografischer Arbeitsarrangements als Weg arbeits- und industriesoziologischer Sozial- und Zeitdiagnostik. *ais-studien* 4: 74–90.
- Bahr, A., K. Eichhorn & S. Kubon, 2022: #IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland. Berlin: Suhrkamp.
- Barrett, L. & P. Barrett, 2011: Women and Academic Workloads: Career Slow Lane or Cul-de-sac? *Higher Education Management* 61: 141–155.
- Beaufaÿs, S. & B. Kraus, 2005: Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. *Feministische Studien* 23(1): 82–99.
- Becker-Schmidt, R., 1998: Relationalität zwischen den Geschlechtern, Konnexionen im Geschlechterverhältnis. *Zeitschrift für Frauenforschung* 16: 5–21.
- Becker-Schmidt, R., 2002: Theorizing Gender Arrangements. S. 25–48 in: R. Becker-Schmidt (Hrsg.), *Gender and Work in Transition. Globalization in Western, Middle and Eastern Europe*. Opladen: Leske + Budrich.
- Becker-Schmidt, R., 2007: Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung. S. 250–268 in: B. Aulenbacher, M. Funder, H. Jacobsen & S. Völker (Hrsg.), *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bender, S., K.S. Brown, D.L. Hensley Kasitz & O. Vega, 2022: Academic Women and Their Children: Parenting during Covid-19 and the Impact on Scholarly Productivity. *Family Relations* 71: 46–67.
- Binner, K., B. Kubicek & L. Weber, 2010: Entrepreneurship, Gender Equality, Diversity-Models of Academic Labour at German and Austrian Universities. S. 53 in: T. Nagai (Hrsg.), XVII. ISA World Congress of

- Sociology „Sociology on the Move“. Gothenburg, Sweden 11.–17. July 2010. Conference Abstracts. San Diego: ProQuest.
- Binner, K. & L. Weber, 2019: Zwischen „Exzellenz“ und Existenz. Wissenschaftskarriere, Arbeits- und Geschlechterarrangements in Deutschland und Österreich. *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 11: 31–46.
- Binner, K. & L. Weber, 2022: Excellent and Care-less? Gendered Everyday Practices of Early-Career Scholars in Germany and Austria. S. 228–243 in: F. Jenkins, B. Hoenig, S.M. Weber & A. Wolfram (Hrsg.), *Inequalities and the Paradigm of Excellence in Academia*. London: Routledge.
- Boncori, I., 2020: The Never-Ending Shift: A Feminist Reflection on Living and Organizing Academic Lives during the Coronavirus Pandemic. *Gender, Work & Organization* 27: 677–682.
- Bordons, M., F. Morillo, M.T. Fernández & I. Gómez, 2003: One Step Further in the Production of Bibliometric Indicators at the Micro Level: Differences by Gender and Professional Category of Scientists. *Scientometrics* 57: 159–173.
- Briken, K., B. Blättel-Mink, A. Rau & T. Siegel, 2018: „Sei ohne Sorge“. Vom Vermessen und Un/sichtbarmachen akademischer Sorgearbeit in der neoliberalen Hochschule. S. 311–339 in: S. Hark & J. Hofbauer (Hrsg.), *Vermessene Räume. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken*. Berlin: Suhrkamp.
- Burkhardt, A., A. Philipp, P. Rediger & J.-H. Schäfer, 2021: Personalstrukturentwicklung und Personalentwicklung. Studie im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021. Wittenberg. https://www.buwin.de/downloads/begleitstudien/studie-b1_buwin.pdf/download (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Cardel, M.I., N. Dean & D. Montoya-Williams, 2020: Preventing a Secondary Epidemic of Lost Early Career Scientists. Effects of COVID-19 Pandemic on Women with Children. *Annals of the American Thoracic Society* 17: 1366–1370.
- Clancy, A., 2020: On Mothering and Being Mothered: A Personal Reflection on Women’s Productivity during COVID-19. *Gender, Work & Organization* 27: 857–859.
- Corbera, E., I. Anguelovski, J. Honey-Rosés & I. Ruiz-Mallén, 2020: Academia in the Time of COVID-19: Towards an Ethics of Care. *Planning Theory & Practice* 21: 191–199.
- Correll, S.J., S. Benard & I. Paik, 2007: Getting a Job. Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology* 112: 1297–1339.

- Cui, R., H. Ding & F. Zhu, 2022: Gender Inequality in Research Productivity During the COVID-19 Pandemic. *Manufacturing & Service Operations Management* 24: 691–1260.
- Czerney, S., L. Eckert & S. Martin (Hrsg.), 2020: *Mutterschaft und Wissenschaft. Die (Un-)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH; Springer.
- Dausien, B., 2009: Differenz und Selbst-Verortung – Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Biographien als Forschungskonzept. S. 157–177 in: B. Aulenbacher & B. Riegraf (Hrsg.), *Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Deryugina, T., O. Shurchkov & J. Stearns, 2021: COVID-19 Disruptions Disproportionately Affect Female Academics. *National Bureau of Economic Research* (= NBER Working Paper 28360). <https://www.nber.org/papers/w28360> (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Docka-Filipek, D. & L.B. Stone, 2021: Twice a ‚Housewife‘ on Academic Precarity, ‚Hysterical‘ Women, Faculty Mental Health, and Service as Gendered Care Work for the ‚University Family‘ in Pandemic Times. *Gender, Work & Organization* 28(6): 2158–2179.
- Dolan, K. & J.L. Lawless, 2020: It Takes a Submission: Gendered Patterns in the Pages of *AJPS*. *American Journal of Political Science* (Editor Blog), 20.04.2020. <https://ajps.org/category/ajps-editor-blog/> (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Dunn, M., M. Gregor, S. Robinson, A. Ferrer, D. Campbell-Halfaker & J. Martin-Fernandez, 2022: Academia During the Time of COVID-19: Examining the Voices of Untenured Female Professors in STEM. *Journal of Career Assessment* 30(3): 573–589.
- Eslen-Ziya, H. & T.M. Yildirim, 2021: Perceptions of Gendered-Challenges in Academia: How Women Academics See Gender Hierarches as Barriers to Achievement. *Gender, Work & Organization* 29(1): 301–308.
- European Commission, 2021: *She Figures 2021. Gender in Research and Innovation – Statistics and Indicators*. Luxembourg. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>
- Fox, M.F., 2005: Gender, Family Characteristics, and Publication Productivity Among Scientists. *Social Studies of Science* 35: 131–150.
- Frize, M., L. Lhotska, L.G. Marcu, M. Stoeva, G. Barabino, F. Ibrahim, S. Lim, E. Kaldoudi, A.M. Da Marques Silva, P.H. Tan, V. Tsapaki & E. Bezak, 2021: The Impact of COVID-19 Pandemic on Gender-Related Work

- from Home in Stem Fields-Report of the Wimpbme Task Group. *Gender, Work & Organization* 28(S2): 378–396.
- Fulweiler, R.W., S.W. Davies, J.F. Biddle, A.J. Burgin, E.H.G. Cooperdock, T.C. Hanley, C.D. Kenkel, A.M. Marcarelli, C.M. Matassa, T.L. Mayo, L.Z. Santiago-Vázquez, N. Traylor-Knowles & M. Ziegler, 2021: Rebuild the Academy: Supporting Academic Mothers during COVID-19 and Beyond. *PLoS Biology* 19: e3001100. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.3001100>
- Górska, A.M., K. Kulicka, Z. Staniszewska & D. Dobija, 2021: Deepening Inequalities: What Did Covid-19 Reveal about the Gendered Nature of Academic Work? *Gender, Work & Organization* 28(4): 1546–1561.
- Guarino, C.M. & Borden, Victor M. H., 2017: Faculty Service Loads and Gender. Are Women Taking Care of the Academic Family? *Research in Higher Education* 58: 672–694.
- Guatimosim, C., 2020: Reflections on Motherhood and the Impact of COVID 19 Pandemic on Women’s Scientific Careers. *Journal of Neurochemistry* 155: 469–470.
- Guy, B. & B. Arthur, 2020: Academic Motherhood during Covid-19. Navigating Our Dual Roles as Educators and Mothers. *Gender, Work & Organization* 27(5): 887–899.
- GWK [Gemeinsame Wissenschaftskonferenz], 2013: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). <https://www.gwk-bonn.de/dokumente/materialien-der-gwk> (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Hanasono, L.K., E.M. Broido, M.M. Yacobucci, K.V. Root, S. Peña & D.A. O’Neil, 2019: Secret Service. Revealing Gender Biases in the Visibility and Value of Faculty Service. *Journal of Diversity in Higher Education* 12: 85–98.
- Hark, S. & J. Hofbauer (Hrsg.), 2018: Vermessene Räume, gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken. Berlin: Suhrkamp.
- Hearn, J., 2017: Neoliberal Universities, Patriarchies, Masculinities, and Myself. *Transnational-personal Reflections on and from the Global North. Gender a výzkum / Gender and Research* 18: 16–41.
- Heijstra, T.M., Þ. Einarsdóttir, G.M. Pétursdóttir & F.S. Steinþórsdóttir, 2017: Testing the Concept of Academic Housework in a European Setting: Part of Academic Career-Making or Gendered Barrier to the Top? *European Educational Research Journal* 16: 200–214.

- Hochschild, A.R., 1989: *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*. New York, NY: Viking.
- Husu, L., 2004: Gate-Keeping, Gender Equality and Scientific Excellence. S. 69–76 in: European Commission (Hrsg.), *Gender and Excellence in the Making*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Jenkins, F., B. Hoenig, S.M. Weber & A. Wolfram (Hrsg.), 2022: *Inequalities and the Paradigm of Excellence in Academia*. London: Routledge.
- Kahlert, H. (Hrsg.), 2018: *Gender Studies and the New Academic Governance. Global Challenges, Glocal Dynamics and Local Impacts*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kasymova, S., J.M.S. Place, D.L. Billings & J.D. Aldape, 2021: Impacts of the Covid-19 Pandemic on the Productivity of Academics Who Mother. *Gender, Work & Organization* 28(S2): 419–433.
- King, M.M. & M.E. Frederickson, 2021: The Pandemic Penalty. The Gendered Effects of COVID-19 on Scientific Productivity. *Socius* 7: 1–24.
- Klinger, C., 2000: Die Ordnung der Geschlechter und die Ambivalenz der Moderne. S. 29–63 in: S. Becker, G. Kleinschmidt, I. Nord & G. Schneider-Ludorff (Hrsg.), *Das Geschlecht der Zukunft. Zwischen Frauenemanzipation und Geschlechtervielfalt*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Klöble, K., A. Reinhardt & J. Wagner, 2021: Corona, Gender und Forschungsförderung. Das Antrags- und Begutachtungsverhalten von Wissenschaftlerinnen im ersten Jahr der Coronavirus-Pandemie. Bonn: Deutsche Forschungsgemeinschaft (= DFG infobrief 1.21).
- Kowal, M., P. Sorokowski, A. Sorokowska, I. Lebuda, A. Groyecka-Bernard, M. Białek, K. Kowalska, L. Wojtycka, A.M. Olszewska & M. Karwowski, 2020: Dread in Academia – How COVID-19 Affects Science and Scientists. *Anthropological Review* 83: 387–394.
- Kudera, W. & G.G. Voß (Hrsg.), 2000: *Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Lamarre-Vincent, P., C.R. Sugimoto & V. Larivière, 2020: The Decline of Women’s Research Production during the Coronavirus Pandemic. Preprints Analysis Suggests a Disproportionate Impact on Early Career Researchers. *Nature Index*. <https://www.natureindex.com/news-blog/decline-women-scientist-research-publishing-production-coronavirus-pandemic> (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Lantsoght, E.O.L., Y. Tse Crepaldi, S.G. Tavares, K. Leemans & E.W.M. Paig-Tran, 2021: *Challenges and Opportunities for Academic Parents*

- During COVID-19. *Frontiers in Psychology* 12: 645734. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.645734>
- Larivière, V., C. Ni, Y. Gingras, B. Cronin & C.R. Sugimoto, 2013: Bibliometrics: Global Gender Disparities in Science. *Nature* 504: 211–213.
- Leinfellner, S. & C. Bomert, 2017: Elternschaft und Wissenschaft im Kontext neoliberaler Transformationen: Alte oder neue Dilemmata bei der Vereinbarkeit von Reproduktions- und Erwerbsarbeit? S. 163–181 in: A. von Alemann, S. Beaufäys & B. Kortendiek (Hrsg.), *Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre*. Opladen, Berlin: Verlag Barbara Budrich (= Gender Sonderheft 4).
- Lerchenmüller, C., L. Schmallenbach, A.B. Jena & M.J. Lerchenmueller, 2021: Longitudinal Analyses of Gender Differences in First Authorship Publications Related to COVID-19. *BMJ Open* 11(4). <https://bmjopen.bmj.com/content/11/4/e045176> (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Lind, I. & K. Samjeske, 2010: Schlussbericht zum Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ (BAWIE). Projekt gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bonn.
- Locke, W. & A. Bennion, 2010: *The Changing Academic Profession in the UK and Beyond*. Research Report. Universities UK. https://www.academia.edu/attachments/66488455/download_file?st=MTY5Nz-c5MzI3MSw4NC4xNDAuMTQ0Ljk1&s=swp-splash-paper-cover (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Löther, Andrea (2023): Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien, 2022. CEWSpublik no. 30 (Datenreport). Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften e.V. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-88341-1> (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Löther, A. (2022): Gleichstellungspolitische Aspekte von Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur sowie befristeter Beschäftigung in der Wissenschaft. CEWSpublik no. 26 (Datenreport). Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften e.V. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-83471-7> (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Löther, A. & S. Glanz, 2017: *Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation*. Erweiterter Bericht. cews.publik 22. Köln.
- Lynch, K., 2010: Carelessness: A Hidden Doxa of Higher Education. *Arts and Humanities in Higher Education* 9: 54–67.
- Merton, R.K., 1985: Die normative Struktur der Wissenschaft. S. 86–99 in: R.K. Merton (Hrsg.), *Entwicklung und Wandel von Forschungsinter-*

- essen. Aufsätze zur Wissenschaftssoziologie. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Metz-Göckel, S., C. Möller & N. Auferkorte-Michaelis, 2009: Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals der nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen: Barbara Budrich.
- Mickey, E.L. & L. Smith-Doerr, 2022: Gender and Innovation through an Intersectional Lens: Re-Imagining Academic Entrepreneurship in the United States. *Sociology Compass* 16(3): e12964. <https://doi.org/10.1111/soc4.12964>
- Minello, A., S. Martucci & L.K.C. Manzo, 2021: The Pandemic and the Academic Mothers: Present Hardships and Future Perspectives. *European Societies* 23: S82–S94.
- Mittelstraß, J., 2006: Wissenschaft als Lebensform – eine Erinnerung und eine Einleitung. S. 17–36 in: B. Liebig, M. Dupuis, I. Kriesi & M. Peitz (Hrsg.), *Mikrokosmos Wissenschaft. Transformationen und Perspektiven*. Zürich: vdf.
- Möller, C., 2015: Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren. Weinheim: Beltz Juventa.
- Myers, K.R., W.Y. Tham, Y. Yin, N. Cohodes, J.G. Thursby, M.C. Thursby, P. Schiffer, J.T. Walsh, K.R. Lakhani & D. Wang, 2020: Unequal Effects of the COVID-19 Pandemic on Scientists. *Nature Human Behaviour* 4: 880–883.
- Nash, M. & B. Churchill, 2020: Caring during Covid-19. A Gendered Analysis of Australian University Responses to Managing Remote Working and Caring Responsibilities. *Gender, Work & Organization* 27(5): 833–846.
- Oleschuk, M., 2020: Gender Equity Considerations for Tenure and Promotion during COVID-19. *Canadian review of sociology / Revue canadienne de sociologie* 57: 502–515.
- Parlak, S., O. Celebi Cakiroglu & F. Oksuz Gul, 2021: Gender Roles during Covid-19 Pandemic: The Experiences of Turkish Female Academics. *Gender, Work & Organization* 28(S2): 461–483.
- Pereira, M.d.M., 2021: Researching Gender Inequalities in Academic Labour during the COVID-19 Pandemic: Avoiding Common Problems and Asking Different Questions. *Gender, Work & Organization* 28(S2): 498–509.
- Pinho-Gomes, A.-C., S. Peters, K. Thompson, C. Hockham, K. Ripullone, M. Woodward & C. Carcel, 2020: Where Are the Women? *Gender In-*

- equalities in COVID-19 Research Authorship. *BMJ Global Health* 5(7): e002922. <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2020-002922>
- Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hrsg.), 1995: Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske + Budrich.
- Rania, N., R. Parisi & F. Lagomarsino, 2022: Mothers and Workers in the Time of COVID-19: Negotiating Motherhood within Smart Working. *Journal of Contemporary Ethnography* 51(5): 645–675.
- Rees, T., 2011: The Gendered Construction of Scientific Excellence. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2): 133–145. DOI: 10.1179/030801811X13013181961437
- Riegraf, B., 2019: Care, Care-Arbeit und Geschlecht. Gesellschaftliche Veränderungen und theoretische Auseinandersetzungen. S. 763–752 in: B. Kortendiek, B. Riegraf & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Riegraf, B., B. Aulenbacher, E. Kirsch-Auwärter & U. Müller (Hrsg.), 2010: *GenderChange in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Riegraf, B. & L. Weber, 2017: Excellence and Gender Equality Policies in Neoliberal Universities. *Gender and Research* 18: 92–111.
- Rusconi, A., N. Netz & H. Solga, 2020: Publizieren im Lockdown. Erfahrungen von Professorinnen und Professoren. *WZB Mitteilungen* 170: 24–26.
- Rusconi, A. & H. Solga, 2011a: „Linked Lives“ in der Wissenschaft – Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements. S. 11–50 in: Dies. (Hrsg.), *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*. Opladen: Barbara Budrich.
- Rusconi, A. & H. Solga (Hrsg.), 2011b: *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*. Opladen: Barbara Budrich.
- Scheele, A., 2019: Abwertung von Care-Arbeit durch Vergeschlechtlichung. S. 24–36 in: C. Rudolph & K. Schmidt (Hrsg.), *Interessenvertretung und Care. Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Scheele, A., 2021: Verschärfte Geschlechterungleichheiten in der Corona-Krise. S. 135–146 in: G. Hentges, G. Gläser & J. Lingenfelder (Hrsg.), *Demokratie im Zeichen von Corona*. Berlin Metropol Verlag.

- Schenk, A. & H. Krimmer, 2003: Academic Careers in German Higher Education: European Research Training Network. Lund: Lund University. <https://portal.research.lu.se/en/publications/c9668cac-d1af-4823-8dd2-af4d6e956533> (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Shalaby, M., N. Allam & G.J. Buttorff, 2021: Leveling the Field: Gender Inequity in Academia During COVID-19. *Political Science & Politics* 54: 661–667.
- Shamseer, L., I. Bourgeault, E. Grunfeld, A. Moore, N. Peer, S.E. Straus & A.C. Tricco, 2021: Will COVID-19 Result in a Giant Step Backwards for Women in Academic Science? *Journal of Clinical Epidemiology* 134: 160–166.
- Stack, S., 2004: Gender, Children and Research Productivity. *Research in Higher Education* 45: 891–920.
- Staniscuaski, F., L. Kmetzsch, R.C. Soletti, F. Reichert, E. Zandonà, Z.M.C. Ludwig, E.F. Lima, A. Neumann, I.V.D. Schwartz, P.B. Mello-Carpes, A.S.K. Tamajusuku, F.P. Werneck, F.K. Ricachenevsky, C. Infanger, A. Seixas, C.C. Staats & L. de Oliveira, 2021: Gender, Race and Parenthood Impact Academic Productivity During the COVID-19 Pandemic: From Survey to Action. *Frontiers in psychology* 12: 663252. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663252>
- Teelken, C. & R. Deem, 2013: All Are Equal, but Some Are More Equal than Others: Managerialism and Gender Equality in Higher Education in Comparative Perspective. *Comparative Education* 49: 520–535.
- Thomas, R. & A. Davies, 2002: Gender and New Public Management: Reconstituting Academic Subjectivities. *Gender, Work & Organization* 9(4): 372–397.
- van den Brink, M. & Y. Benschop, 2011: Gender Practices in the Construction of Academic Excellence. *Sheep with Five Legs. Organization* 19: 507–524.
- Vogel, U. & C. Hinz, 2004: Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur. Bewältigungsstrategien in Mathematik und Sozialwissenschaften. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Weber, L., 2017: Die unternehmerische Universität. Chancen und Risiken für Gleichstellungspolitiken in Deutschland, Großbritannien und Schweden. Weinheim: Beltz Juventa.
- Weber, L., 2022: Nach der Krise ist vor der Krise ist in der Krise ... Geschlechtliche Arbeitsarrangements und ungelöste Care-Konflikte aus der Sicht von Pflegekräften während der Corona-Krise. *Arbeit* 31: 95–113.

- Willey, N.L., 2020: Parenting Policies and Culture in Academia and Beyond. Making It While Mothering (and Fathering) in the Academy, and What COVID-19 Has to Do with It. *Journal of the Motherhood Initiative for Research and Community Involvement* 11: 201–217.
- Witteman, H.O., J. Haverfield & C. Tannenbaum, 2021: COVID-19 Gender Policy Changes Support Female Scientists and Improve Research Quality. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America (PNAS)* 118(6): e2023476118. <https://doi.org/10.1073/pnas.2023476118>.
- Xie, Y. & K.A. Shauman, 2009: *Women in Science. Career Processes and Outcomes*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Yildirim, T.M. & H. Eslen-Ziya, 2020: The Differential Impact of COVID-19 on the Work Conditions of Women and Men Academics during the Lockdown. *Gender, Work & Organization* 28(S1): 243–249.
- Zimmer, A., H. Krimmer & F. Stallmann, 2007: *Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität*. Opladen: Barbara Budrich Verlag.

ZUR PERSON

Dr. Lena Weber ist seit 2022 Teamleitung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) am Leibniz-Institut für Geistes- und Sozialwissenschaften in Köln. Zuvor war sie Vertretungsprofessorin für Bildungssoziologie an der Universität Paderborn und Postdoc-Wissenschaftlerin der Allgemeinen Soziologie an der Universität Paderborn. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft, Ökonomisierung der Wissenschaft, Gleichstellungspolitiken an Universitäten, Digitalisierte Arbeit im Care-Sektor sowie Care-Arbeit und Geschlecht.

