

Kollegiales Promotionscoaching: Wurzeln und Flügel für die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft vor und während der Coronapandemie

Beck, Aneka; Haase, Judith; Haupt, Stephanie

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelbandbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Beck, A., Haase, J., Haupt, S. (2022). Kollegiales Promotionscoaching: Wurzeln und Flügel für die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft vor und während der Coronapandemie. In: Czerney, S., Eckert, L., Martin, S. (Hrsg.): Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie. (Un-)Vereinbarkeit zwischen Kindern, Care und Krise. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich 2022, 49-54.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC-BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC-BY Licence (Attribution). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Diese Version ist zitierbar unter / This version is citable under:

<https://doi.org/10.17883/4522>

Kollegiales Promotionscoaching: Wurzeln und Flügel für die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft vor und während der Coronapandemie

Anneka Beck, Judith Haase, Stephanie Haupt

Schon ohne eine globale Krise stellte uns die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit u.a. in der Hochschullehre, Forschung und Mutterschaft vor Herausforderungen. Wir haben zwar als Bewältigungsressource jeweils funktionierende Partnerschaften mit ebenfalls berufstätigen Partnern, mit denen wir eine gleichberechtigte Einteilung der verschiedenen Verantwortungsbereiche der Familie praktizieren. Dennoch sind wir in der Bewältigung des Alltags fundamental auf das öffentliche Betreuungsangebot von Kita und Schule angewiesen. Aufgaben, die über die regulären Arbeitszeiten hinausgehen (z.B. mit Anreise und Übernachtungen verbundene Konferenzen, Dienstbesprechungen in den Abendstunden, Forschungsworkshops an den Wochenenden), oder auch intensive Schreibphasen können häufig nur dank der Hilfe von weiteren familiären und befreundeten Bezugspersonen erledigt werden. Eine besondere Herausforderung ergibt sich für die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft vor allem dann, wenn kürzere oder längere Schließzeiten der Betreuungseinrichtungen im Semester liegen. Dies ist in den Oster-, Sommer- und Herbstferien, an Brückentagen oder an durch Fortbildungs- oder Konzeptionstage bedingten ein- oder mehrtägige Schließungen der Fall.

Die Einschränkungen und Veränderungen, die sich im Öffentlichen wie im Privaten durch die Pandemie ergaben, haben unsere jeweiligen Vereinbarkeitsstrukturen massiv negativ beeinflusst. Wie viele andere standen wir plötzlich vor der Herausforderung Online-Lehre, Forschung, Gremienarbeit, Konferenzvorträge, Publikationen und weitere berufliche und wissenschaftliche Aufgaben im Home-Office zu organisieren – parallel zur Betreuung der Kinder. Die Frage, inwiefern Großeltern weiterhin eingebunden werden könnten, beschäftigte uns alle gleichermaßen. Schließlich gehörten diese aufgrund von Alter oder Vorerkrankungen zu sogenannten Risikogruppen.

Das bedeutete für uns, unsere Kinder angemessen und liebevoll durch den Tag zu begleiten: Kleinkinder, die sich noch nicht ausdauernd allein beschäftigen konnten, ebenso wie Schulkinder, die beim Home-Schooling unterstützt werden mussten. Gleichzeitig waren wir aufgefordert, unsere Lehr-

konzepte ins Digitale zu übertragen oder gar gänzlich neue zu entwickeln, veränderte Formen des Kontakts mit Studierenden und Kolleg*innen zu erlernen und – vor allem zu Beginn der Pandemiemaßnahmen und im Wintersemester 2021/2022 – in einer ständigen Zeit der Unsicherheiten zu leben: bezogen auf die Organisation von Wissenschaft und Lehre, die wiederum jeweils stattfand vor dem Hintergrund drohender oder eintretender Schließungen der Betreuungseinrichtungen oder verhängten Quarantänemaßnahmen. Nicht nur blieb die Organisation von Lehre immer wieder unklar sowohl in Bezug auf die Frage nach Präsenz- oder Onlinestruktur, als auch hinsichtlich der jeweiligen digitalen Tools und methodisch-didaktischen Möglichkeiten. Das Einarbeiten in ungewohnte Videoplattformen war ebenso eine zusätzliche Belastung. Hinzu kam die mehr oder minder regelmäßige Bewältigung der Tatsache, dass Internetverbindungen aufgrund von Überlastungen zusammenbrachen. Dadurch wurde es notwendig entweder viel Zeit zu investieren, um sie wiederherzustellen, z.B. neue Raumkonstellationen auszuprobieren, oder aber schon wieder ein neues Seminar- oder Vortragskonzept zu erstellen, da die vorbereitete Veranstaltung nicht wie geplant hatte stattfinden können. Wir machten mehrfach die Erfahrung, dass das in die Umstrukturierung investierte Engagement »für die Katz« war und wir erneut aufgefordert waren zu organisieren und vorzubereiten – ohne dafür eine Lehr- oder anderweitige Entlastung durch die Arbeitgeber *innen zu bekommen. Die Hochschulen dankten uns diesen Einsatz hin und wieder mit einem anerkennenden Satz im Newsletter, der an alle Beschäftigten gerichtet war. Oder mit kleinen Einmalzahlungen Ende des Jahres 2020 und Beginn des Jahres 2022, in deren Genuss allerdings ebenfalls alle Beschäftigten kamen. Darüber hinaus waren diese abhängig vom jeweils vertraglich vereinbarten Arbeitsstundenumfang. Wer also wegen der Kinder nicht in Vollzeit tätig war, erhielt auch weniger von der Zuwendung. Eine besondere Entlastung für Mütter* bzw. Elternteile, ihre gesonderte Erwähnung im Newsletter und bei Dienstbesprechungen oder eine monetäre Zuwendung als Anerkennung der immensen Mehrfachbelastung im Verhältnis zu Kolleg*innen ohne Kinder fand nicht statt. Auch die Information, dass Kinder von Lehrenden einen Anspruch auf die Notfallbetreuung der Schule hatten – falls es denn ein Angebot der Schule gab –, haben wir uns selbst erschlossen und dann an das Gleichstellungsbüro weitergegeben. Den Mitarbeiterinnen dort war dieser Anspruch bis dahin unbekannt.

Wir lernten, dass Kinder auf dem Schoß und im Hintergrund plötzlich normale Bestandteile von Erwerbstätigkeit wurden. Das war jedoch anstrengend, wollten wir doch genauso konzentriert und engagiert arbeiten wie vor

der Krise. Und die Kinder sollten unter den veränderten Bedingungen nicht leiden – sie einzubinden und für ihr Wohl zu sorgen, während wir selbst und/oder unsere Partner einer Teamsitzung, einer Lehrveranstaltung oder einer virtuellen Fortbildungsveranstaltung sein sollten, war sehr belastend. Es führte zu Spannungen mit kinderlosen Kolleg*innen und Doktorvätern, die das punktuelle Aufheben der Trennung unserer Arbeits- und Mutterrolle als unprofessionell erlebten, sich dadurch gestört fühlten oder beispielsweise kurzfristige Terminabsagen oder -verschiebungen entsprechend negativ bewerteten – zumindest nahmen wir das so wahr. Das wiederum löste bei uns zusätzlichen emotionalen Stress aus, nämlich die Sorge um unser hart erarbeitetes Image als kompetente, zuverlässige Wissenschaftlerinnen und Kolleginnen. Schließlich arbeite(te)n wir auf befristeten Stellen bzw. als Selbständige und waren bzw. sind noch immer abhängig von Unterstützer*innen. Aber auch innerfamiliär kam es zu Schwierigkeiten. Schließlich war die Situation für die Partnerschaften nicht minder herausfordernd: Erwerbstätigkeit und Care-Arbeit mussten neu verhandelt, neue Zeitstrukturen eingeführt und zum Teil auch neue Wohnraumkonzepte entwickelt werden. Insgesamt potenzierte sich das Maß an Organisation der verschiedenen Verantwortungsbereiche enorm. Erschöpfung und Stress gehörten zum Alltag, für Ausgleich war häufig keine Zeit mehr, die Nächte waren statt von Erholung geprägt von Schlaflosigkeit – denn viele Arbeiten mussten erledigt werden, wenn die Kinder schliefen oder aber der Kopf wollte sich einfach nicht abschalten lassen. Hinzu kam und kommt aktuell wieder die Aufgabe, die Kinder bei ihren zunehmenden pandemiebedingten Belastungen, ihrer steigender Bedürftigkeit und ihren Anfragen an uns als Eltern im Blick zu behalten. Es gilt die Kinder als vulnerabelste Personen – trotz bzw. gerade aufgrund unserer eigenen Verunsicherung – zu stärken, ihnen in Zeiten so vieler Herausforderungen auf unterschiedlichen Ebenen möglichst sichere Rahmungen und Strukturen zu bieten – und gerade jetzt ihre Ansprüche und Bedürfnisse wahrzunehmen und ihren Interessen und Bedürfnissen gerecht zu werden (zu den Herausforderungen junger Menschen in der Pandemie vgl. auch: Andresen et al. 2020a, 2020b; Langmeyer et al. 2020). Hinzu kam, dass es auch Projekte gab, die nicht oder nur in sehr geringem Umfang weiterbearbeitet werden konnten. Dies betraf mit voller Härte unsere Dissertationsprojekte, an denen zwei von uns dreien auch aktuell noch forschen, aber auch diverse Aufträge und bereits zugesagte Fortbildungsveranstaltungen.

Auch die »Rückkehr zur Normalität«, die seit Herbst 2021 zunächst stattfand und sich zum Ende des Jahres 2021 wieder weitgehend erledigt hatte – führte

nur teilweise zur Entlastung. Die pandemische Lage ist nicht vorbei. Es bleiben Herausforderungen und es kommen neue hinzu. Zum Teil ist das öffentliche Betreuungssystem noch nicht wieder konstant auf dem Stand wie vor der Pandemie und daher mit Einschränkungen verbunden. Entlastungen seitens der Arbeitgeber*innen gibt es jedoch weiterhin nicht. Im Gegenteil: Zunächst ist Präsenz wieder Pflicht und auch ansonsten wird von uns erwartet, den beruflichen Alltag mit all seinen Anforderungen wie vor der Pandemie zu bestreiten. Zusätzlich haben wir nun aber auch noch den Auftrag, die Arbeitsfähigkeit von Studierenden zu sichern, die durch die Pandemie psychisch belastet sind oder aufgrund von Erkrankung/Quarantäne/mangelndem Impfschutz von Zuhause aus arbeiten. Weitere notwendige Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie erschweren den Alltag in Bezug auf die zeitliche Organisation und Didaktik der Lehre. So muss die eingeplante Zeit für Lehre aufgrund von Kontrollen der 3G-Regeln ausgeweitet werden und Lehrmethoden wie Gruppenarbeiten oder andere alternative Vermittlungskonzepte sind nur in geringem Maße durchführbar, da Abstandsregeln eingehalten werden müssen. Immer dann, wenn sich das Infektionsgeschehen mal wieder zuspitzt, fehlen erneut klare Vorgaben bezüglich digital oder hybrid und wir sind aufgefordert, individuelle Lösungen für unsere Veranstaltungen zu finden. Unser Handeln zielt darauf, unsere eigenen und die teils ziemlich widersprüchlichen Interessen der Studierenden und Kolleg*innen unter einen Hut zu bekommen.

Hinzu kommt, dass die Kinder nun aus den Betreuungseinrichtungen in einem nicht unerheblichen Maße Infekte mitbringen. Dies liegt vermutlich begründet in einer aufgrund der Lockdown-Phasen und der weiteren Hygienemaßnahmen bedingten unzureichenden Stärkung des Immunsystems. Das wirkt sich auf unsere Familien- und Arbeitsorganisation aus, da kranke Kinder oder Kinder mit Erkältungssymptomen nicht in die Kindertagesstätte oder Schule gehen dürfen. Damit werden wir also schon wieder – oder immer noch – vor die Frage gestellt, wie Betreuung und Erwerbsarbeit parallel organisiert werden können. Hinzu kommt, dass die Infekte häufig weitergegeben werden, so dass Familienmitglieder und/oder Betreuungspersonen reihum erkranken. Diejenigen von uns, deren Kinder zur Schule gehen, stehen außerdem vor der Herausforderung Quarantäne-Tage, die aufgrund von positiv ausgefallene Pool-Testungen verordnet werden, zu organisieren. Zudem hatten sich nach eineinhalb Jahren mit keinem oder sehr seltenem Kontakt die Beziehungen zu den betreuungsergänzenden Bezugspersonen wie beispielsweise den Großeltern verändert und mussten erst wieder zeit- aufwendig und emotional stabilisiert werden.

Als enorme Ressource hat sich während der Pandemie unser gemeinsames kollegiales (Selbst)Coaching zur Bearbeitung unserer Dissertationen bzw. wissenschaftlichen Karriereumsetzung erwiesen. Schon vor der Pandemie waren wir in doppelter Hinsicht vernetzt, um unsere fachlichen und personalen Wurzeln zu stärken und unsere wissenschaftlichen Flügel in Form von Fähigkeiten und Kompetenzen wachsen zu lassen: Zum einen sind wir alle drei Teilnehmerinnen des 14-tägig arbeitenden digitalen Vereins AQUA zur kommunikativen Validierung unserer Forschungsdaten (vgl. Pohl-Mayrhofer et al. 2020), zum anderen arbeiten wir seit mehreren Jahren in einem eigeninitiativ gegründeten kollegialen Mütter-in-Lehre-und-Wissenschaft-Team. Die Termine zu dritt, die wir bis März 2020 in regelmäßigen Abständen in Präsenz durchgeführt haben, haben wir mit Beginn der Pandemie virtuell verankert. Wir haben dafür Zeiten im Corona-Alltag eingeplant und uns so kontinuierlich monatlich getroffen. Inhalt unserer Treffen war weiterhin vor allem die Arbeit an unseren jeweiligen Forschungsprojekten, nun zusätzlich um das Thema Pandemie erweitert, wenn es beispielsweise um die Kombination von Ethnografie und Pandemie ging. In nicht unerheblichem Maße besprachen wir aber auch die Umstrukturierungen und die neuen Anforderungen an uns als Mütter und Wissenschaftlerinnen. Organisationsideen zur Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Home-Office, aber auch Beratung zur Sorge um die Kinder gehörten plötzlich zum Themenspektrum unserer Treffen. Nicht selten brachen sich Stress und Anspannung ihren Weg und bestimmten den Austausch. Das führte zu intensiven Gesprächen über die Corona-Maßnahmen im Allgemeinen und den konkreten Umgang damit im familiären wie auch im beruflichen Alltag – wobei diese beiden sich zeitweise kaum auseinanderhalten ließen. Für unser kollegiales Coaching nutzen wir u.a. Instrumente aus dem Kontext kollegialer, systemischer und lösungsorientierter Beratung, motivierender Gesprächsführung und Karriere-Coaching (u.a. nach Tietze 2020, Rosengreen 2015). Zu unseren fachlichen Ressourcen gehört, dass wir hierbei auf unsere Weiterbildungen und beruflichen Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftsbereichs zurückgreifen können.

Die kontinuierliche gegenseitige Zuwendung und Hilfe mündete im Spätsommer 2021 in einer gemeinsamen mehrtägigen Schreibzeit in Präsenz, die wir zudem als Erholung, aber auch zum Nachholen liegengebliebener Arbeit nutzten. Diese Form des kollegialen Coachings, die ursprünglich als kleine Promotionsgruppe startete, ist für uns Erleichterung, Unterstützung und Motivation – Wurzeln und Flügeln also – gleichzeitig. Sie trägt maßgeb-

lich dazu bei, dass wir uns auch in der Pandemie nicht nur als Mütter und Hochschullehrende, sondern auch als Wissenschaftlerinnen begreifen können. In diesem Sinne haben wir eine weitere gemeinsame Schreibzeit – zusätzlich zu unseren monatlichen digitalen Treffen – bereits für das Frühjahr 2022 geblockt, Pandemie hin oder her!

Literatur

- Andresen, Sabine/Lips, Anna/Rusack, Tanja/Schröer, Wolfgang/Thomas, Severine/Wilmes, Johanna (2020a): Nachteile von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausgleichen. Politische Überlegungen im Anschluss an die Studien JuCo und KiCo. Hildesheim: Universitätsverlag Hildesheim.
- Andresen, Sabine/Lips, Anna/ Möller, Renate/ Rusack, Tanja/Schröer, Wolfgang/Thomas, Severine/Wilmes, Johanna (2020b): Kinder, Eltern und ihre Erfahrungen während der Corona-Pandemie. Erste Ergebnisse der bundesweiten Studie KiCo. Hildesheim: Universitätsverlag Hildesheim.
- Langmeyer, Alexandra/Guglhör-Rudan, Angelika/Naab, Thorsten/Urlen, Marc/Winklhofer, Ursula (2020): Kind sein in Zeiten von Corona. Ergebnisbericht zur Situation von Kindern während des Lockdowns im Frühjahr 2020. München: DJI.
- Pohl-Mayerhöfer, Renate/Beck, Annela/Grinke, Silke/Haase, Judith/Hantsch, Robert/Haupt, Stephanie/Reinke, Hartmut/Scheumann, Inga/Weigt, Julia (2020): Die Online- Netzwerkstatt AQUA e.V. für Promovierende: Weggefährt*innen zwischen Technik, E-Science und Gruppenprozessen. In: ZQF 21, 2/2020, S. 233–244.
- Rosengren, David B. (2015): Arbeitsbuch Motivierende Gesprächsführung. Lichtenau: G. P. Probst.
- Tietze, Kim-Oliver (2020): Kollegiale Beratung: Problemlösungen gemeinsam entwickeln. Hamburg: Rowohlt.