

Elternschaft und Wissenschaft

Dr. Lena Eckert

icp - institute for critique and practice (gGmbH)

Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft

05.03.2026

Deutsche Gesellschaft für Nachhaltigkeit
an Hochschulen e.V.



icp | institute
for critique
and practice

Agenda

1. Facts and Figures
2. Gender Care Gap
3. Mütter/Eltern in der Wissenschaft - Stand der „Vereinbarkeit“
4. Post – pandemische Situation
5. Umgang mit dem Gender Care Gap -Maßnahmen
6. Das Netzwerk





icp | institute
for critique
and practice

**FEM
POWER
VISION**

2020

2021

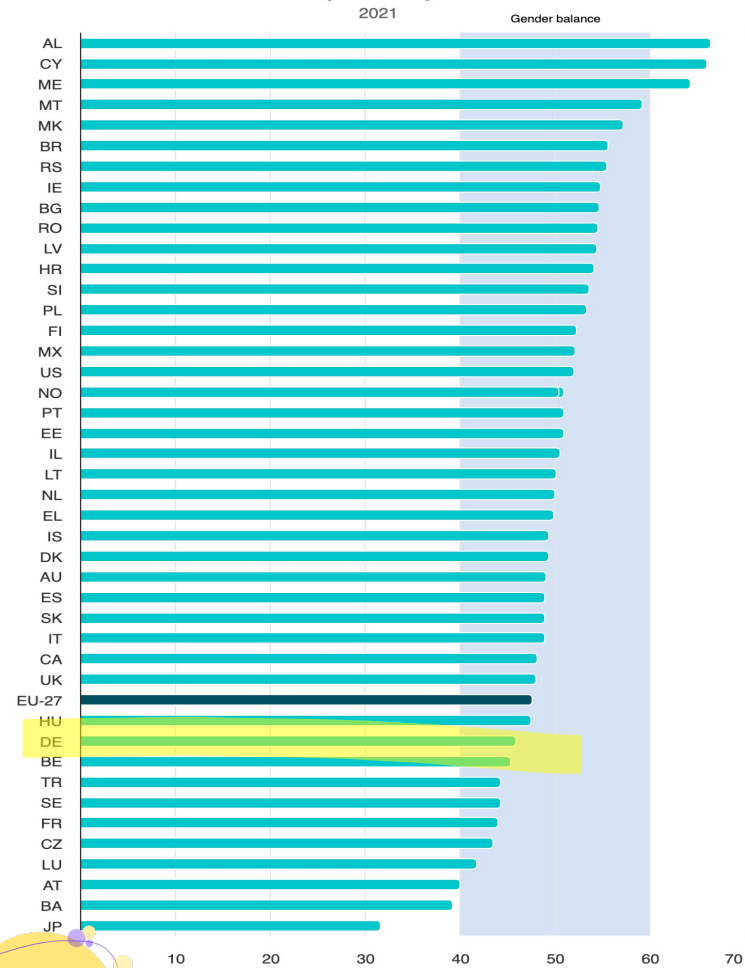
2022

2024

Facts and Figures



Proportion (%) of women among doctoral graduates (ISCED 8)



European Commission 2024: She Figures



European Commission
She figures 2025

St.: Students, Gr.: Graduates

ISCED 6 – Bachelor's or equivalent level.

ISCED 7 – Master's or equivalent level.

ISCED 8 – Doctoral or equivalent level.

Grade C: The first grade/post into which a newly qualified PhD (ISCED 8) graduate would normally be recruited.

Grade B: All researchers working in positions that are not as senior as Grade A but definitely more senior than Grade C.

Grade A: The single highest grade / post at which research is normally conducted.



Proportion (%) of women and men in a typical academic career, students and academic staff, EU

2019-2022

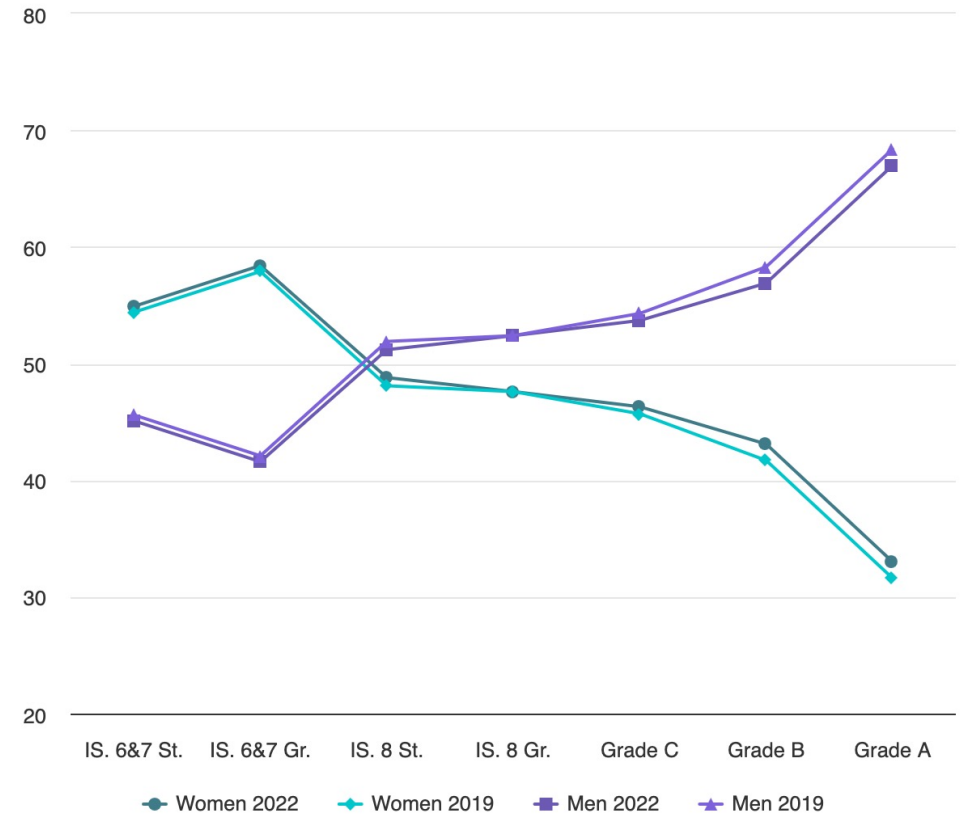


Table 6.1 Proportion (%) of women among academic staff, by grade and total, 2018

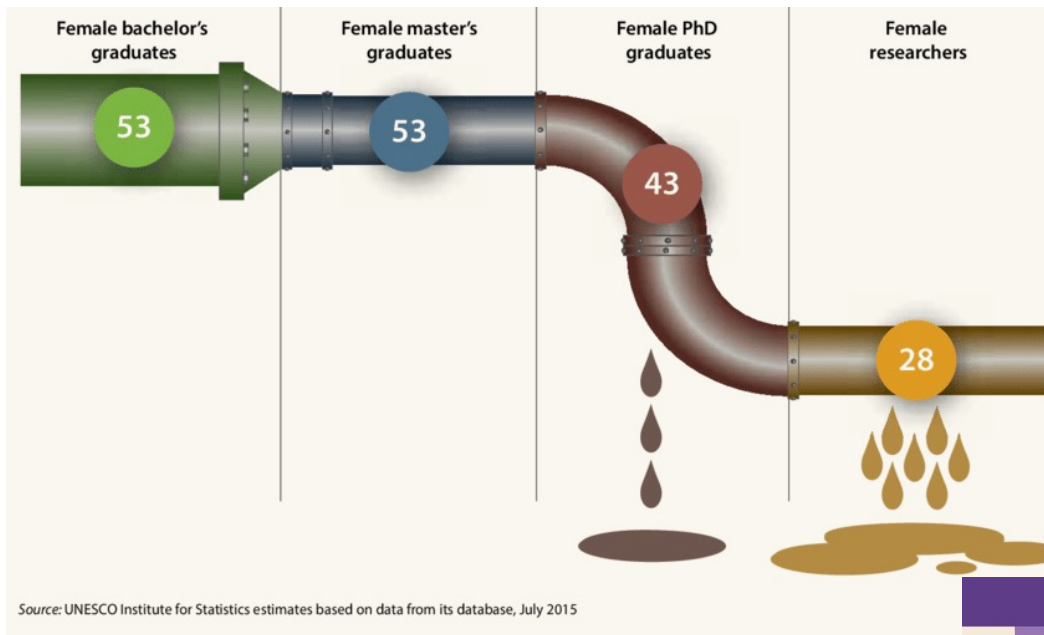
Country	Grade A	Grade B	Grade C	Grade D	Total
EU-27	26.18	40.29	46.61	47.08	42.32
EU-28	26.22	41.75	46.87	47.13	42.42
BE	20.29	31.37	38.17	49.08	42.19
BG	39.70	46.95	:	54.91	50.26
CZ	:	:	:	:	34.69
DK	22.55	34.37	43.35	51.01	43.66
DE	20.47	26.93	44.80	43.55	39.73
EE	:	:	:	:	48.2
IE	25.63	38.35	49.49	:	54.14
EL	22.29	32.47	36.72	51.13	36.54
ES	23.90	44.11	49.95	47.54	42.38
FR	27.65	43.78	38.89	42.4	39.47
HR	43.02	52.55	63.57	55.53	51.29
IT	23.74	38.41	46.77	50.13	40.48
CY	13.30	31.05	40.50	48.80	38.37
LV	44.65	51.47	57.85	:	55.41
LT	40.40	54.85	63.18	64.99	57.29
LU	17.67	34.22	31.64	41.8	36.64
HU	21.64	32.89	45.3	42.52	40.37
MT	43.75	50.00	23.08 (3/13)	36.36 (4/11)	46.39
NL	22.25	29.49	43.27	45.86	41.33
AT	25.09	27.64	41.92	44.12	40.07
PL	25.22	39.25	50.53	51.2	45.09
PT	27.15	41.36	49.41	53.16	49.83
RO	50.78	59.16	49.91	53.09	53.25
SI	32.95	40.77	52.18	49.59	45.92
SK	27.23	41.18	50.64	59.96	45.81
FI	30.32	49.74	50.21	49.29	47.07
SE	28.22	46.47	45.87	51.62	46.3
UK	26.41	45.68	51.28	59.17	43.11
IS	26.32	36.04	51.17	:	37.21
NO	30.91	48.09	48.71	57.85	49.75
CH	24.08	36.37	42.49	43.55	39.96
TR	30.46	38.26	45.15	49.57	43.65
BA	46.56	41.30	48.57	51.18	47.71
IL	19.45	35.70	51.53	57.25	47.96

Grade A: Professuren W3/C4

Grade B: C3, C2 auf Dauer, C2 auf Zeit, W2, Juniorprofessuren W1, Gastprofessuren

Grade C: Hochschulassistent*innen, Wissenschaftliche und künstlerische Assistent*innen, Akademische (Ober)Räte-auf Zeit, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeitende (höchster Abschluss: Promotion), Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Grade D: wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeitende (höchster Abschluss: Master/ Diplom oder Äquivalent), Lehrkräfte für besondere Aufgaben (höchster Abschluss: Master/ Diplom)



Leaky Pipeline & Gläserne Decke



Effekte der Leaky Pipeline und der Gläsernen Decke

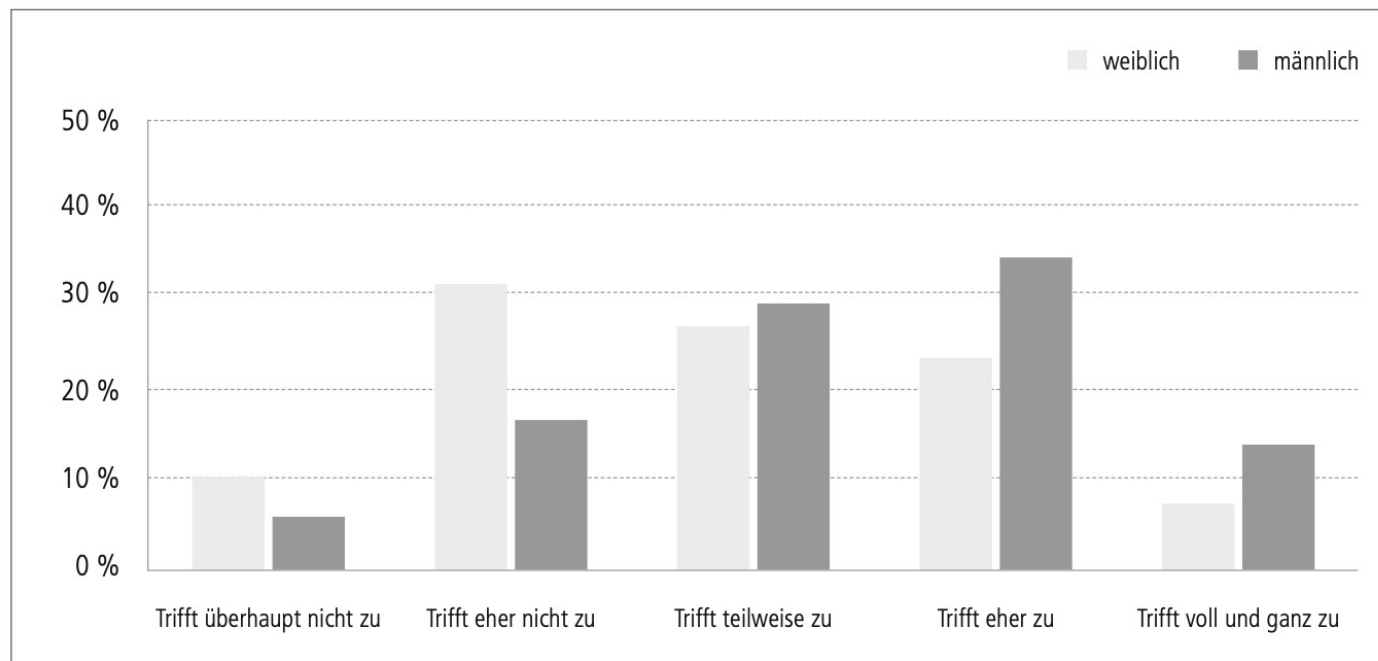
- am höchsten besoldete Professuren (W3): 20,47 % Frauen (vgl. European Commission 2021: She Figures, p. 184)
- in naturwissenschaftlichen Fächern nur 15%, in ingenieurwissenschaftlichen sogar nur knapp 10% (vgl. European Commission 2021: She Figures, p. 190)
- Gender Pay Gap in Bezahlung: W3:
 - HU Berlin 723 € brutto/Monat
 - TU Berlin 800 €/Monat brutto (vgl. Wiarda 2023)
 - Bundesweit: W3: 660 € brutto/Monat, W2: 320€ brutto/Monat, W1: 150€ brutto/Monat (Zahlen von Juni 2021, vgl. Forschung&Lehre 12/22)

Der Gender Care Gap



Äußere Erwartungen an Elternrolle

Abbildung 2: Ich hatte zum größten Teil der Qualifizierungsphase das Gefühl, den äußeren Erwartungen an die Elternrolle gerecht werden zu können.



Journal des Netzwerks Frauen- und
Geschlechterforschung NRW Nr.
54/2024

Care Arbeit

Unter Care-Arbeit wird die Gesamtheit der unbezahlten und bezahlten (re)produktiven Tätigkeiten des Sorgens und Sich-Kümmerns, Fürsorge und Selbstsorge gefasst. Sie beginnt mit der Begleitung und Versorgung Schwangerer, Neugeborener und ihrer Gebärenden, reicht über die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern, die Wiederherstellung der physischen und psychischen Reproduktion des Arbeitsvermögens von berufstätigen Erwachsenen, die familiäre und professionelle Pflege und Unterstützung bei Krankheit oder Behinderung, über die Hilfe zur Selbsthilfe, unter Freund:innen, Nachbar:innen, im Bekanntenkreis, bis zur Altenpflege und Sterbebegleitung.

Care Arbeit, Care Gap und was daraus folgt

Care-Arbeit: „Leben erhaltende, lebensnotwendige Tätigkeiten, ohne die Gesellschaften nicht existenzfähig wären“

(Mascha Madörin 2006: 283, zit. nach Winker 2015: 22)

Kennzeichen:

- An Weiblichkeit geknüpft, vor allem von Frauen geleistet
- Unbezahlt
- unsichtbar, also von den meisten Menschen nicht als Arbeit wahrgenommen / anerkannt



Care-Arbeit Beispiele:

- Betreuungsarbeit: Kindererziehung, Hausaufgabenhilfe,
- Emotionale Arbeit: Ansprechen von Problemen und emotionalen Themen in Paarbeziehungen und Freundschaften, Bereitstellen eines „Erholungsraums“ für andere, also zur Reproduktion der Arbeitskraft
- Hausarbeit: Kochen, Putzen, Einkaufen usw.
- Mental load: Organisationsarbeiten wie zu wissen wann neue Windeln bzw. was überhaupt eingekauft werden muss und wann die Kinder von wem wo abgeholt werden (also familieninternes Terminmanagement usw.)
- Pflege pflegebedürftiger Personen
- Im Kontext von Lohnarbeit: lächeln, sich um schwierige Kund*innen /Kolleg*innen/Studierende kümmern



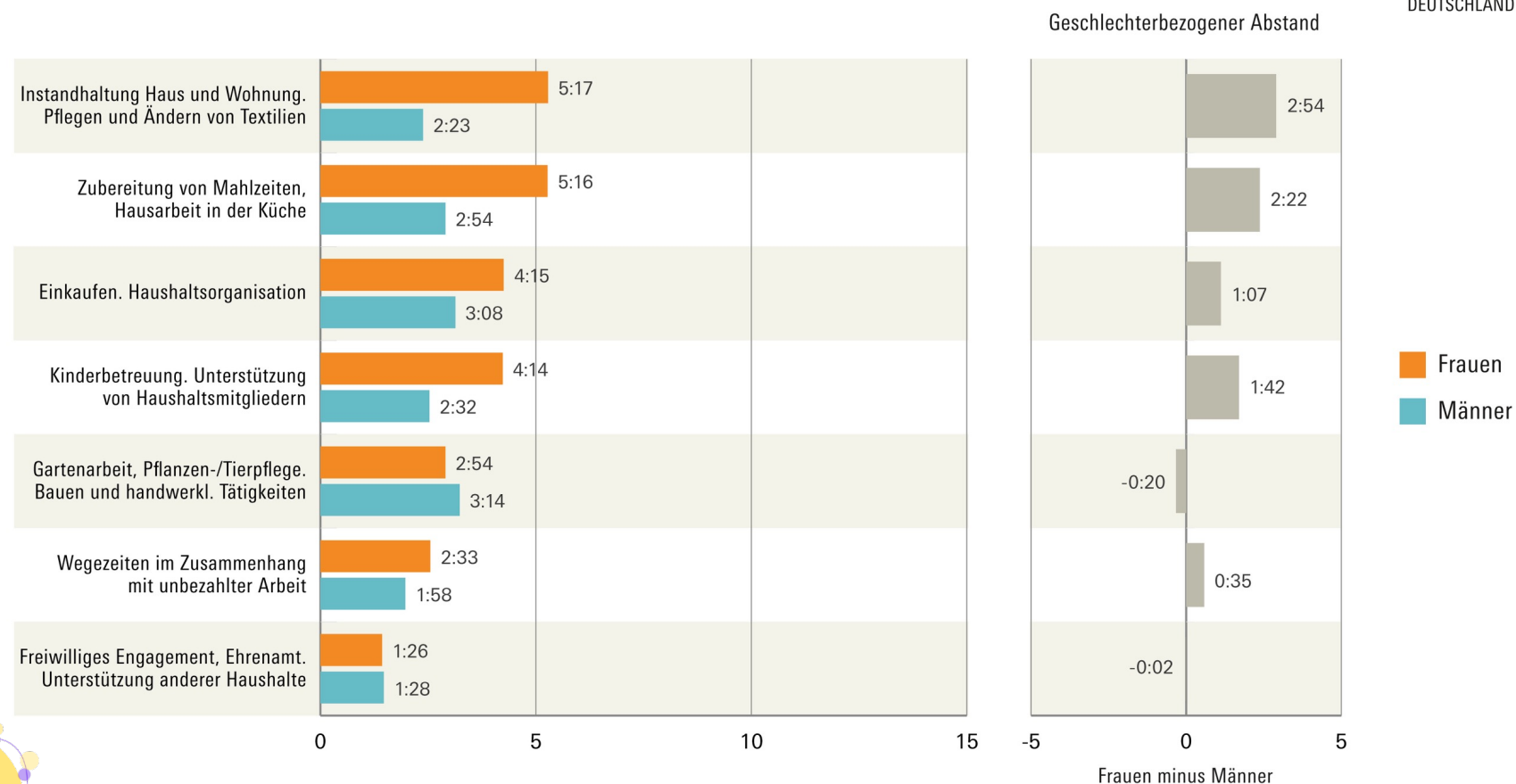
„Care meint neben der Fürsorge für andere Menschen auch die Selbstsorge um das eigene körperliche und psychische Wohlergehen.“

„Care als Lebensgrundlage und gesellschaftliche Haltung“, die weit über die einzelnen Tätigkeiten hinaus geht

(Schnerring/Verlan2020: 27)



Durchschnittlicher wöchentlicher Zeitaufwand erwerbstätiger Frauen und Männer¹ für **unbezahlte Tätigkeiten** in **Deutschland** (2022), in Stunden und Minuten



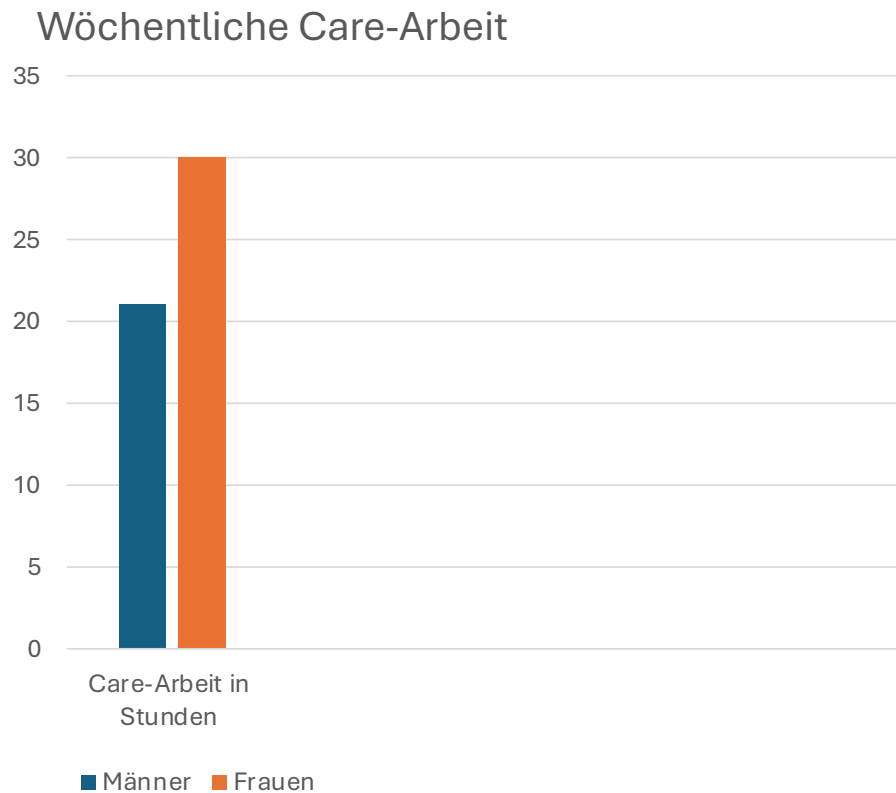
¹ im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Zeitverwendungserhebung 2022, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024



Gender Care Gap



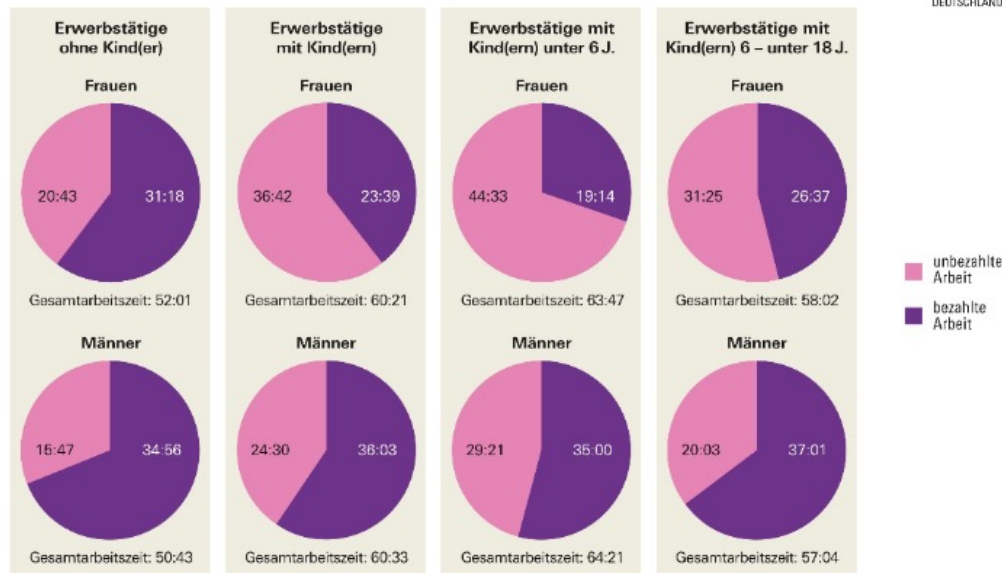
Frauen verbringen durchschnittlich pro Woche 30 Stunden mit unbezahlter Care-Arbeit, Männer 21 Stunden

→ **Gender Care Gap: 44,3%**

Quelle: Zeitverwendungserhebung (ZVE) 2022

Gender Care Gap steigt mit Kindern

Durchschnittlicher wöchentlicher Zeitaufwand erwerbstätiger Frauen und Männer¹ für bezahlte und unbezahlte Arbeit, nach Haushaltstyp, in Deutschland (2022), in Stunden und Minuten



¹ im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Zeitverwendungserhebung 2022, auf Anfrage, eigene Berechnungen | Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024 | WSI

**Heterosexuelle
Paare ohne Kinder:**
9 Stunden/Woche

... mit Kindern:
12 Stunden 15
Min./Woche

**... mit Kindern unter
6J.:**
15 Stunden/Woche

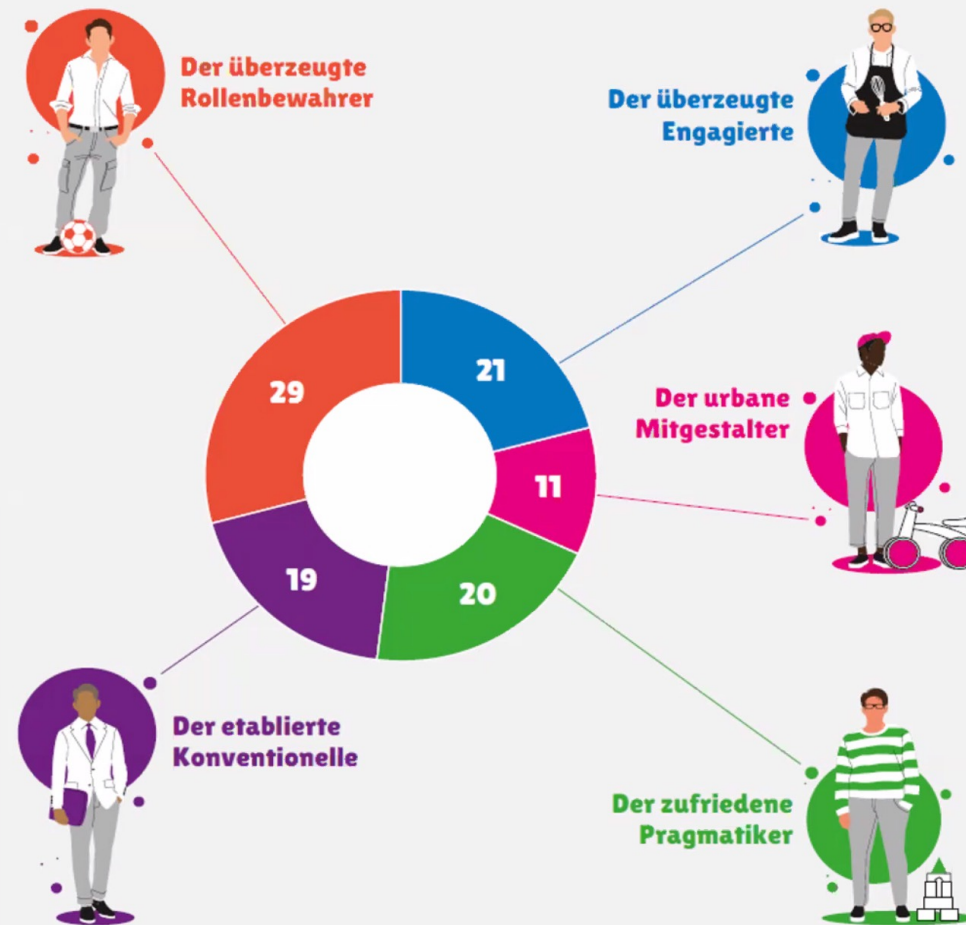


Väter-Typologie

- Einstellung zu Gleichstellung
- Engagement rund um die Kinderbetreuung inkl. EZ
- Soziodemografische Merkmale:
Alter von Vater und jüngstem Kind, Bildung, Einkommen, Berufsorientierung, Wohnort

BMFSFJ: Väterreport 2023, S. 9

Abbildung 1: Anteile der fünf Vätertypen – in Prozent

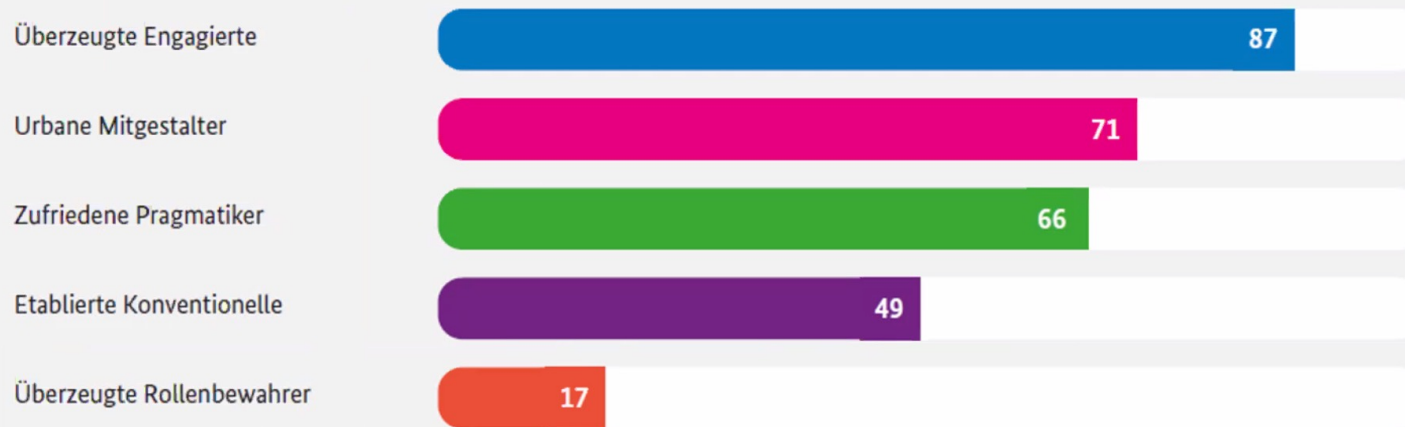


Quelle: Weichenstellungen II, IfD-Umfrage 9213, eigene Berechnung Prognos AG.

Aktive Väter: Auswirkungen auf Kinder

Väter sind geteilter Meinung darüber, ob die Kinder davon profitieren, wenn der Vater wegen der Kinderbetreuung zu Hause bleibt

Abbildung 3: Zustimmung zur Aussage „Auch die Kinder profitieren davon, wenn Väter zur Kinderbetreuung zu Hause bleiben“ – in Prozent



Quelle: Allensbacher Archiv, Weichenstellungsstudie II, IfD-Umfrage 9213 (2022), eigene Berechnung Prognos AG.

04.04.2025

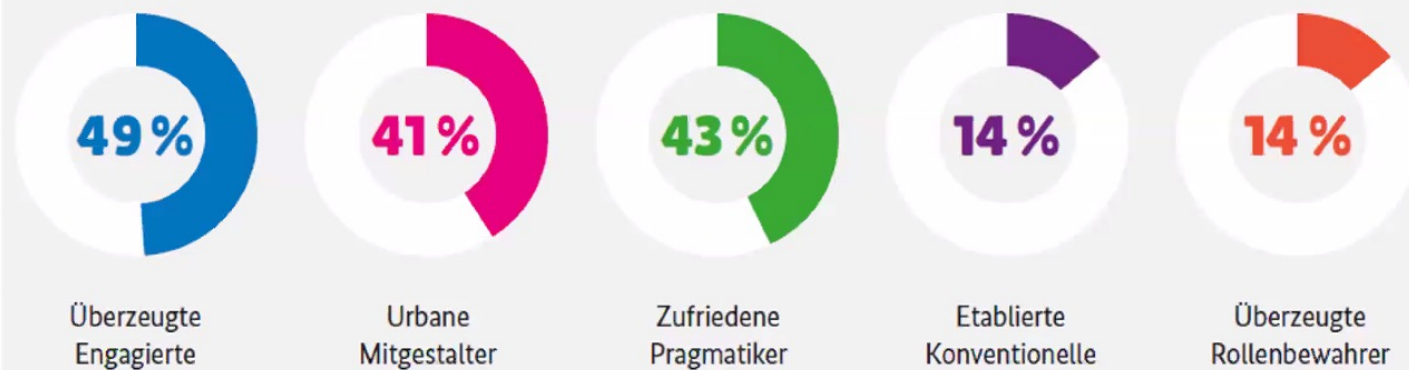
BFM

BMFSFJ: Väterreport 2023, S. 16

Zusammenhang von Einstellungen und Verhalten

Für die traditionellen Väter ist die Elternzeit kein passendes Angebot

Abbildung 25: Anteil der Väter, die Elternzeit genommen oder Arbeitszeit reduziert haben.



BMFSFJ: Väterreport 2023, S. 41

04.04.2025

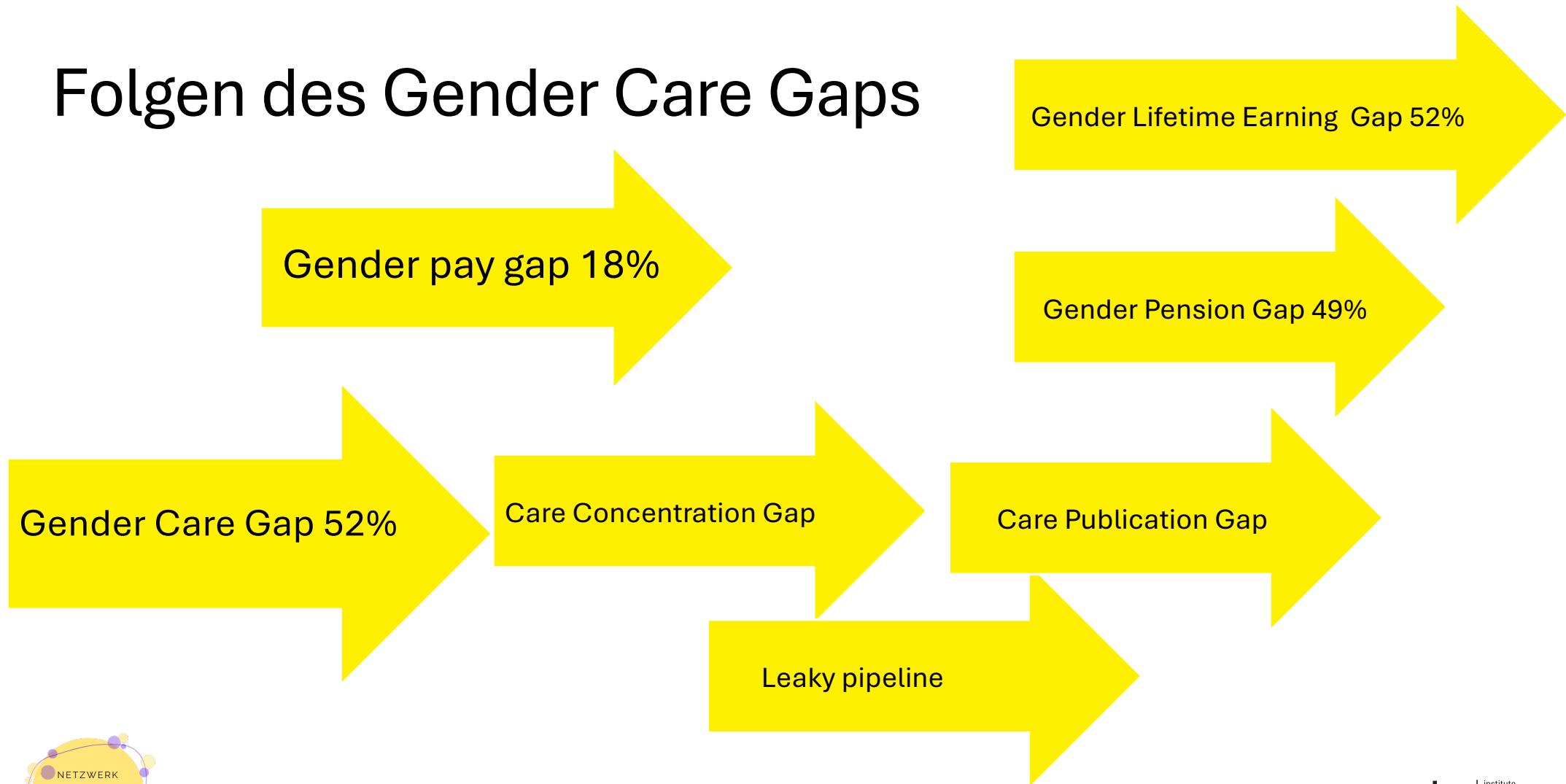
BFM

„Patriarchatsschock“ für heterosexuelle Paare nach Familiengründung

Väterreport 2023

- Gender Care Gap 44,3 Prozent (Frauen verbringen täglich 79 Minuten mehr mit unbezahlter Sorgearbeit als Männer Väter)
- 50% der Väter sagen, sie möchten die Hälfte der Betreuung übernehmen - tatsächlich tun dies nur 21 %
- 60 % der Väter befürworten gleiche berufliche Chancen und die finanzielle Unabhängigkeit beider Elternteile, gleichzeitig sind 84,3% der Väter wöchentlich 40h oder mehr erwerbstätig

Folgen des Gender Care Gaps



Elternschaft in der Wissenschaft



Unvereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft

Unvereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit:

„Es sind vor allem die „Idealisierungen und Ideologisierungen“, die mit den beiden gesellschaftlichen Positionierungen „Wissenschaftler“ und „Mutter“ einhergehen, die sie unvereinbar machen“ (Czerney/Eckert/Martin 2020: 3)



Maternity bias & maternal wall

Mutterschaft und Wissenschaft – Zahlen

- Professorinnen (aktuell: 28%, inkl. oft prekäre Juniorprofessuren) noch immer deutlich häufiger kinderlos als Professoren: **50% keine Kinder**, jedoch nur 25% der Professoren (vgl. BuWiN 2021: 166f)
- Wissenschaftler*innen sind deutlich seltener Eltern als Gleichaltrige in anderen Berufszweigen obwohl hoher Kinderwunsch vorhanden (vgl. BuWiN 2017: 36)
- in MINT-Fächern verlassen weltweit 34% der Mütter Vollzeitstelle in der Wissenschaft nachdem sie Kind(er) bekommen haben (aber nur 12% der Väter), **in Dt. sogar 50 %** (vgl. Mothers in Science 2023: 3)

Strukturelle Unvereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft !

- **maternity bias** = stärkste Form des gender bias (z.B. Correll 2007)

Generalverdacht

- **motherhood penalty** (Correll 2007)

“child penalty” (2019): 10 Jahre nach Geburt des 1. Kindes verdienen Mütter immer noch weniger Geld als Väter: Skandinavien: 21-26% - Deutschland: 61% (höchster Wert in der Studie), Elternzeiten, Teilzeiten

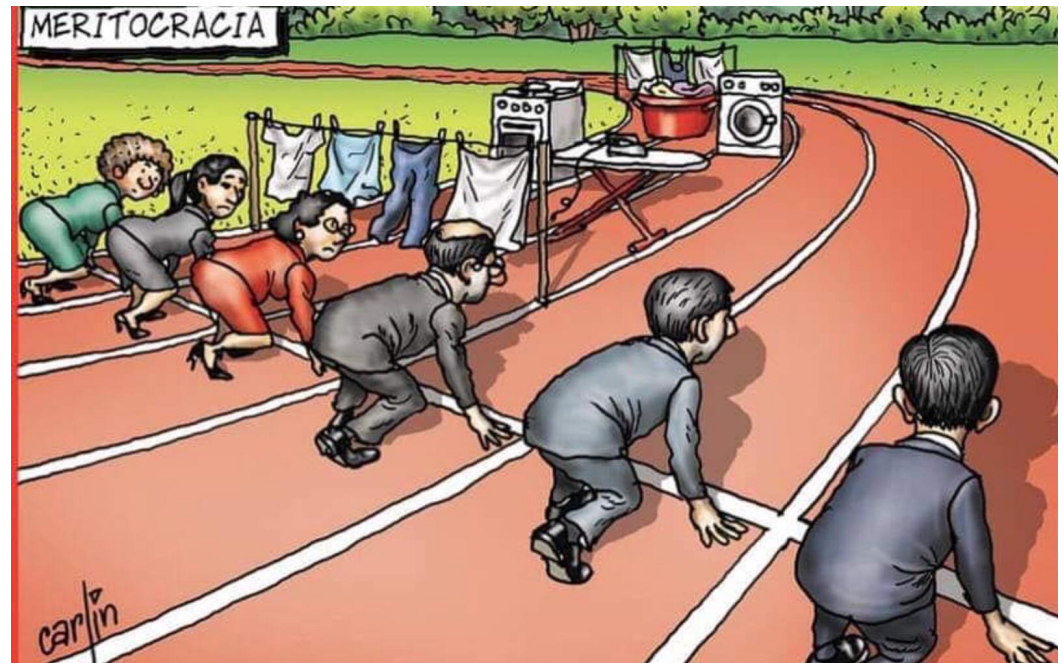
- **fatherhood bonus** (Zevallo 2014)

Familienernährer – Beförderung, Gehaltserhöhung

Die maternal wall

- *Maternity bias* = stärkste Form des *gender bias*
- *Mythos der Bestenauslese* beruht auf dem *Mythos der Meritokratie* (Herrschaft der „Leistungsstärksten“)

= Verleugnung der
Privilegiertenauslese / *Auslese*
der „Sorglosen“ Menschen



Pandemie 03/2020 - ?

Postpandemische Herausforderungen



Corona Care Gap

„Die Pandemie hat die ungleiche Arbeitsteilung innerhalb von Familien eher sichtbar gemacht [...]“

(Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg 2021: 2).

Mutterschaft während der Pandemie

- Mütter*, insbesondere von Kindern unter 5, hat die Pandemie härter getroffen hat als Väter* und kinderlose Menschen (vgl. Deryugina et al. 2021, Kohlrausch/Zucco 2020; Hipp/Bünning 2020; Zucco/Lott 2021; Miani et al. 2022)
- Mütter* werden auch als Verliererinnen der Pandemie bezeichnet (Allmendinger 2021 und 2022)
- Noch mehr gilt das für mehrfachdiskriminierte Mütter* (vgl. Staniscuaski et al. 2021; Oleschuk 2021; Fulweiler et al. 2021).
- In D: in etwa der Hälfte der Haushalte von heterosexuellen Paaren mit Kindern haben Frauen die wegfallende Kinderbetreuung ohne den Partner kompensiert (vgl. Möhring et al. 2020)

Corona (Publication) Gap

- Während die Publikationen von Männern* in der Pandemie gestiegen sind, sind die von Frauen* eingebrochen (vgl. Flaherty 2020; Langin 2021; Oleschuk 2020; Lerchenmüller et al. 2021).
- Das gilt ebenso für die Einwerbung von Forschungsgeldern, Beantragung von Projekten und Teilnahme an Konferenzen (vgl. Myers et al. 2021; Zimmer 2020; EU Commission 2023)

=> Es könnte eine ganze Generation von Wissenschaftlerinnen samt ihrem Wissen verloren gehen (vgl. Allmendinger 2021; Oleschuk 2021)



www.mutterschaft-wissenschaft.de | mail@mutterschaft-wissenschaft.de

icp | institute
for critique
and practice

Epistemologische Auswirkungen

Der drop out von Müttern und anderen nicht hegemonial positionierten Forschenden (intersektional Diskriminierten) und unbezahlt Sorgearbeitenden aus dem Wissenschaftsbetrieb führt zu einer erneuten und verstärkten Homogenisierung der Forschenden, die zu einer Homogenisierung der Perspektiven und der Fragestellungen und damit zur Homogenisierung der Forschungsergebnisse führen wird.

Eine hochdiverse, globale Gesellschaft braucht aber Perspektiven von (unbezahlt) Care-Arbeitenden, um adäquate Fragen stellen zu können (siehe z.B. standpoint epistemology)



Mutterschaft als dreifache Leerstelle in der Wissenschaft

- Personelle Leerstelle
- Motherhood data gap
- Fehlen von Forschung zu Mutterschaft, Tabu Mutter(schaft)



www.mutterschaft-wissenschaft.de | mail@mutterschaft-wissenschaft.de

icp | institute
for critique
and practice

Umgang mit dem Gender Care Gap - Maßnahmen



Wege aus der Unvereinbarkeit – Maßnahmen für Hochschule und Gesellschaft

1. Individuelle Ebene

1. Sensibilisierung
2. Gleichberechtigte Elternschaft
3. Enttabuisierung, Vernetzung, Solidarisierung

2. Strukturelle Ebene (in der Wissenschaft)

1. Care CVs standardmäßig, akademisches Alter
2. Leistungsbeurteilung ändern
3. Post-pandemische Auswirkungen anerkennen

3. Strukturelle Ebene (gesamtgesellschaftlich)

1. Entkoppelung von Care und Weiblichkeit
2. politische Anreize für Männer, Care-Arbeit zu übernehmen
3. Aufnahme von „familiärer Fürsorgeverantwortung“ in §1 Absatz 3 Grundgesetz (LUA)

Mehr
Forschung!



Spezifizierung : Strukturelle Ebene (in der Wissenschaft)

- Good practice Beispiele
 - Covid Impact Statements (z.B. US-amerikanische Universitäten)
 - Leitfäden zur Beurteilung von Leistung: "achievement relative to opportunity" (z.B. Australian National University)
 - Schulungen für Auswahlkommissionen in Bezug auf Care-Arbeit/Nachwirkungen der Pandemie
 - Leitfäden für Beschäftigte und Führungskräfte (z.B. UFZ Leipzig)
 - Care CVs (DFG)

Netzwerk





09.11.2022 Lesung und
Diskussion an der
JGU Mainz



Tätigkeiten des Netzwerks

- Forschung
 - Mutterschaft und Wissenschaft
 - Konzepte von Care, unbezahlte Sorgearbeit, Mütterlichkeit, “maternal turn“
- Weiterbildung und Beratung
 - Workshops, Lesungen, Vorträge
 - Systemisches Coaching / Schreibcoaching
- Vernetzung
 - Rundbrief - einschlägige Informationen
 - ca. 30 Lokalgruppen – international
 - regelmäßige Netzwerkveranstaltungen z.B. online circle und Forschungskolloquien
- Sichtbarmachung und Advocacy
 - Erfahrungen von Müttern in Wissenschaft sichtbar machen auf social media
 - politische Forderungen sammeln + verbreiten
 - Vernetzung mit anderen Initiativen



www.mutterschaft-wissenschaft.de | mail@mutterschaft-wissenschaft.de

„Als ich meiner Betreuerin sage, dass ich schwanger bin, antwortet sie: Na, dann kannst du das ja jetzt lassen mit der Promotion.“

#MUTTERSCHAFTUNDWISSENSCHAFT

@MUTTERSCHAFT_WISSENSCHAFT

„Als ich nach 11 Monaten Elternzeit zurück kam, wurde ich gefragt, wie viel ich in der Zeit publiziert hätte, denn dafür sei doch jetzt endlich mal richtig Zeit gewesen.“

#MUTTERSCHAFTUNDWISSENSCHAFT

@MUTTERSCHAFT_WISSENSCHAFT

„Konferenz 2014, mein Kind damals knapp 1 Jahr alt, ich Organisatorin einer Sektion. Fragte nach Kinderbetreuung. Antwort: sei nicht geplant. Mütter von so jungen Kindern würden doch in der Regel Mann oder Oma mitnehmen.“

#MUTTERSCHAFTUNDWISSENSCHAFT

@MUTTERSCHAFT_WISSENSCHAFT

„Es gibt ja zwei Typen von Frauen in der Wissenschaft: Die einen, die sofort nach Ablauf der Probezeit schwanger werden, und die anderen, die eh keine Kinder wollen. Welcher Typ bist du?“

#MUTTERSCHAFTUNDWISSENSCHAFT

@MUTTERSCHAFT_WISSENSCHAFT

„Mütter können sich nicht mehr 100prozentig auf die Forschung konzentrieren, weil sie immer in Sorge um ihre Kinder sind.“

Betreuerin meiner Dissertation

#MUTTERSCHAFTUNDWISSENSCHAFT
#ICHBINWISSENSCHAFTLERINUNDMUTTER

@MUTTERSCHAFT_WISSENSCHAFT

„Kollegin wünschte mir per Email kurz vor der Geburt meines Kindes eine „hoffentlich auch produktive Elternzeit.“

#MUTTERSCHAFTUNDWISSENSCHAFT
#ICHBINWISSENSCHAFTLERINUNDMUTTER

@MUTTERSCHAFT_WISSENSCHAFT

„5 Tage vor Starting Grant Deadline eine Fehlgeburt. Die dritte in Folge. Zu viel Arbeit ist schon investiert und ich arbeite direkt nach dem Austritt aus dem Krankenhaus weiter. Grosseltern betreuen die Kinder, ich arbeite Tag und Nacht und versuche den schmerzhaften Verlust bei Seite zu schieben. Erst als die Absage kommt, kommen die Tränen. Was bleibt ist die Wut, dass Frau überhaupt in so eine Situation kommt und es hier keine Möglichkeit gibt, die Deadline zu verschieben.“

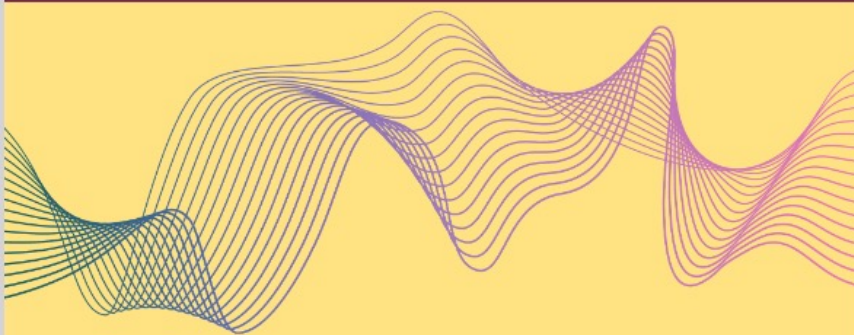
#MUTTERSCHAFTUNDWISSENSCHAFT
#ICHBINWISSENSCHAFTLERINUNDMUTTER

@MUTTERSCHAFT_WISSENSCHAFT

Der Juniorprofessor, der die Promotion einer Freundin betreute, als sie ihn über Ihre Schwangerschaft informierte: „Tja, shit happens! Die Promotion können Sie jetzt natürlich vergessen.“

#MUTTERSCHAFTUNDWISSENSCHAFT
#ICHBINWISSENSCHAFTLERINUNDMUTTER

@MUTTERSCHAFT_WISSENSCHAFT



Lena Eckert, Anne Freese, Susann Hofbauer,
Katharina Storbeck, Sabrina Zucca-Soest

Care und (un)fair

Handreichung zur diskriminierungssensiblen
Berücksichtigung von Eltern und Sorgetätigen
in Forschungsförderprogrammen



Gefördert durch die
Max-Traeger-Stiftung

icp | institute
for critique
and practice

Publikationen

Eckert, Lena und Anne Freese (2025) Mütter, fehlende Chancengerechtigkeit und epistemologische Konsequenzen – Maßnahmen für eine »University Care Culture«. In: Astrid Franzke und Katrin Springsgut (eds.) "Gleichstellung im Wandel — Neue Herausforderungen und Wege der Karriereentwicklung von Frauen in der Wissenschaft". Roßdorf: Ulrike Helmer Verlag.

Czerney, Sarah und Lena Eckert (2024) „Alma Mater – Wo bleiben deine Mütter?“ Die Pandemie als Brennglas für den Ausschluss von Müttern aus der Wissenschaft. In: Stabsstelle Gleichstellung und Diversität der JGU Mainz (ed.) "Alma Mater – Wo bleiben deine Frauen? Universitäre Frauenförderung auf dem Prüfstand." Gutenberg Open Science.

Eckert, Lena; Anne Freese; Susann Hofbauer; Katharina Storbeck; Sabrina Zucca-Soest (2024) Care und (un)fair. Handreichung zur diskriminierungssensiblen Berücksichtigung von Eltern und Sorgeberechtigten in Forschungsförderprogrammen. Berlin, Hamburg, Koblenz und Magdeburg.

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

Czerney, Sarah und Lena Eckert (2024) Alma Mater – wo bist du? Ein feministisches Mütter-Manifest für mehr Sichtbarkeit von Sorgearbeit in der Wissenschaft in: Stefanie Drejack und Diana Hillebrand-Ludin (Hrsg.) "Chancengleichheit. Perspektiven für die Hochschule. Eine Reihe der Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen." Band 2, S. 49–59.

Eckert, Lena (2024) Geleitwort „The writing angel or the angelic writer in the house“ – paradoxe (Text)Relationen? In Vogelaar, Wiebke "Schreiben trotz Care Arbeit Strategien für Mütter in der Wissenschaft." Barbara Budrich, S. 9–12.

Czerney, Sarah und Lena Eckert (2024) Alma Mater auch für Mütter* — Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft. In: Andreas Keller und Yasmin Frommont (Hrsg.): "Perspektiven für Hanna. Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft". Bielefeld: wbv Publikation, S. 111–127.

Czerney, Sarah und Lena Eckert (2022) Mutterschaft, Wissenschaft und Pandemie. Interview mit den Aktivist_innen und Herausgeber_innen der in 2022 erscheinenden Publikation "Mutterschaft und Wissenschaft: Pandemie als Brennglas" In *Femina Politica* 1/2023



Forschungsbasiertes Workshopangebot

- Workshop #1: „Gemeinsam gegen den Corona Gap“ für Professor*innen, Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte, Familienbüroleiter*innen, Multiplikator*innen
- Workshop #2: „Kinder(wunsch) und Wissenschaft" Reflexionsraum und Empowerment für Wissenschaftler*innen aller Karrierestufen
- Workshop #3: „Parental Status als intersektionale Diversitätskategorie“ für Forscher*innen



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

www.mutterschaft-wissenschaft.de

mail@mutterschaft-wissenschaft.de

Instagram: [mutterschaft_wissenschaft](#)

linkedIn: [Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft](#)

