

## **Betreuungskostenübernahme**

**für digitale und analoge Konferenz- und karriererelevante Terminteilnahmen für promovierende und promovierte Wissenschaftlerinnen mit Sorgeverantwortung**

### **Förderinhalt:**

Im Rahmen der erfolgreichen Drittmittelinwerbung zur *Erhöhung des Anteils und der Repräsentanz von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen an niedersächsischen Hochschulen* beim MWK Niedersachsen stellt die Zentrale Einrichtung Gleichstellung & Diversität (ZEGD) auch für 2022 Mittel für Betreuungskosten für die Teilnahme an digitalen und analogen Konferenzen sowie karriererelevanten Terminen für promovierende und promovierte Wissenschaftlerinnen mit Sorgeverantwortung bereit (Gesamtumfang für 2022: 4.000€):

- pro Termin bis zu 200,- EUR für die Inanspruchnahme externer Betreuung (bspw. Babysitting) sowie für zusätzliche Unterbringungs- und Reisekosten der betreuten Personen
- die Kosten sind sowohl als direkte Rechnungsbegleichung als auch durch Rückerstattung förderfähig

### **Zielgruppe:**

promovierende und promovierte Wissenschaftlerinnen mit Sorgeverantwortung

### **aktuelle Antragsfrist:**

Die Anträge können **laufend** eingereicht werden. Die letztmögliche Antragsstellung ist der **15.11.2022**; eine Rückmeldung erfolgt jeweils zeitnah nach Eingang des Antrags. Die Rechnungen müssen spätestens bis zum **30.11.2022** eingereicht werden, um durch die ZEGD beglichen werden zu können.

### **Informationen zur Antragsstellung:**

Bitte das Antragsdokument „[Vordruck Antrag Betreuungskostenübernahme 2022 ZEGD](#)“ vollständig ausfüllen, unterschreiben und an folgende E-Mailadresse senden: [gleichstellung@uni-vechta.de](mailto:gleichstellung@uni-vechta.de)

### **Hintergrund der Fördermaßnahme:**

Als ein wesentlicher Grund des Drop-outs von Personen aus der Wissenschaft wird die als schwierig bis unmöglich empfundene Vereinbarkeit von Sorgeaufgaben mit wissenschaftlichen und karrierefördernden Tätigkeiten empfunden. Empirisch gut belegt zeigt sich, dass dies in deutlich höherem Maße Frauen und insbesondere Wissenschaftlerinnen auf Positionen unterhalb einer ordentlichen Professur betrifft. Neben meist sehr unsicheren Stellenkonstellationen, kurzen Vertragslaufzeiten und hohen Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderung zeigen sich auch in akademischen Paarbeziehungen vermehrt traditionelle Aufteilungen von Sorgearbeit, sodass schlicht weniger Zeit für die Frauen zur Verfügung steht, die sie für Publikations-, Antrags- und Lehrtätigkeiten aufwenden können<sup>1</sup>. In der bestehenden Pandemiesituation haben sich ebenjene Zustände weiter verschärft, so haben vor allem Frauen die zusätzlich anfallende Sorgearbeit im Home Office

---

<sup>1</sup> Metz-Göckel, S. (2016). Im Wettlauf um den ‚perfekten Lebenslauf‘ – Wissenschaftlerinnen auf dem Weg an die Spitze. In S. Metz-Göckel et al. (Hrsg.), *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung* (S. 201-238). Opladen: Barbara Budrich.

übernommen<sup>2</sup>. Zudem mangelt es nach wie vor an ausreichenden Vorbildern, Strategien und wirksamen Unterstützungsstrukturen innerhalb des Systems, die eine Orientierung für Wissenschaftler\*innen mit Blick auf (zukünftige) Elternschaft, Angehörigenpflege und weitere Sorgeaufgaben bieten. So wird der „ideal academic“ nach wie vor als männlich, flexibel und ohne Sorgeverpflichtungen innerhalb des Systems konstruiert und resultiert in einem „Entweder-Oder“ insbesondere für Wissenschaftlerinnen, das in Form des „leaky pipeline“-Effekts sichtbar wird<sup>3</sup>. Aus den genannten Gründen fokussiert diese Maßnahme Unterstützungsressourcen speziell für promovierende und promovierte Wissenschaftlerinnen mit Sorgeverantwortung. Um den Mehraufwand an Organisation und finanzieller Belastung zumindest anteilig zu kompensieren, wird ein „Unterstützungstopf“ für Betreuungskosten zur Verfügung gestellt, der für digitale und analoge Konferenz- und karriererelevante Terminteilnahmen in Anspruch genommen werden kann. Das Ziel der Maßnahme ergibt sich dabei in zweierlei Weise: Die Wissenschaftlerinnen sollen einerseits ebenso wie ihre Kolleg\*innen ohne Sorgeverpflichtung Gelegenheit bekommen, ihre Karriere innerhalb der Wissenschaft voranbringen zu können und auf Konferenzen, Tagungen und innerhalb der Scientific Community mit ihrer Expertise sichtbar werden. Andererseits fungieren sie selbst als positive Beispiele dafür, wie die Vereinbarkeit von Sorge- und wissenschaftlicher Arbeit gelingen kann, wenn universitäre Strukturen diverse Lebenssituationen und Bedarfe berücksichtigen. Die ZEGD stellt in 2021 und 2022 insgesamt 5.000 EUR als Zuschüsse bereit.

Weitere Informationen erhalten Sie hier: <https://www.uni-vechta.de/zentrale-einrichtung-gleichstellung-diversitaet/themen/wissenschaftliche-qualifizierung>

---

<sup>2</sup> Alon, T. et al. (2020). The Impact of COVID-19 on Gender Equality. *Covid Economics: Vetted and Real-Time Papers*, 4, London: CEPR Press.

<sup>3</sup> Binner, K., & Weber, L. (2019). Zwischen ‚Exzellenz‘ und Existenz. Wissenschaftskarriere, Arbeits- und Geschlechterarrangements in Deutschland und Österreich. *GENDER–Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 11(1), 9-10; GWK (2020). *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung*, 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu *Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen* (Heft 69). Bonn: GWK.